

7	Das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit (Karin Beher)	273
7.1	Die Forschungslage	274
7.2	Das rechtliche Aufgabenprofil	279
7.3	Die Kinder- und Jugendarbeit als Berufsfeld	283
7.3.1	Zur personellen Lage in Westdeutschland	285
7.3.2	Zur personellen Lage in Ostdeutschland	
7.3.3	Zwischenbilanz	294
7.4	Aufgaben und Anforderungen - die Sekundäranalysen	
7.5	Die Institutionenporträts – ein empirischer Blick in die offene Kinder- und Jugendarbeit	308
7.5.1	Die Aufgaben im Gesamtprofil der Jugendzentren	311
	7.5.1.1 Die sozialpädagogische Arbeit	
	7.5.1.2 Die organisationsbezogene Arbeit	
7.5.2	Veränderungen in den Aufgabenbereichen der MitarbeiterInnen	
7.5.3	Die erforderlichen Kompetenzen	
7.5.5	Ergänzende Befunde zur Frage des Kompetenzerwerbs	
7.4.5	Zukünftige Herausforderungen	336
7.6	Gesamtbilanz und Ausblick	
	Abbildungsverzeichnis	343
	Tabellenverzeichnis	343

7 Das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit (Karin Beher)

Der Versuch, Aufgaben-, Berufs- und Tätigkeitsprofile in der Kinder- und Jugendarbeit zu ermitteln, stößt bereits bei der Absteckung dessen, was unter diesem Handlungsbereich eigentlich zu verstehen ist, was ihn in seinem Kern ausmacht und wo seine Grenzen liegen, auf Tücken und Schwierigkeiten. Eine einheitliche, allgemein akzeptierte Definition und aussagekräftige Abgrenzung dieses Arbeitsfeldes liegt trotz unterschiedlichster Bestimmungsversuche bislang nicht vor, zumal tradierte und gängige Unterscheidungen durch die dynamischen Entwicklungen und die sich verändernden jugendpolitischen Rahmenbedingungen in der »Jugendhilfewirklichkeit« der Bundesländer zunehmend überholt erscheinen.¹ Demzufolge lassen sich unterschiedliche Begriffshorizonte und Zugänge zur Ortbestimmung der Kinder- und Jugendarbeit unterscheiden. Mit Blick auf die Fachliteratur lassen sich beispielsweise nach Thole (2000b) sechs übergeordnete Perspektiven differenzieren, aus denen begriffliche Ortsbestimmungen vorgenommen werden können: Die Annäherung über (1) Inhalte und Aufgaben, (2) Arbeitsfelder und Angebotsformen, (3) Vorgaben des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, (4) historische Entwicklungen, (5) erziehungswissenschaftliche, soziologische oder psychologische Wissensbestände und/oder (6) gesellschaftstheoretische Bestimmungsversuche.²

Diese Probleme, den Bereich der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, präzise und umfassend gleichermaßen begrifflich zu erschließen und zu bestimmen, ist zugleich ein Indiz für die starke Binnendifferenzierung dieses Arbeitsfeldes, dessen Profil durch plurale Trägerstrukturen, vielfältige Konzepte, Handlungsbereiche und Angebotsformen sowie ein breites Methodenspektrum geprägt ist und in der Praxis heute zusammengenommen ein vielseitiges

1 Vgl. beispielsweise Deinet/Nörber/Sturzenhecker 2002 für die »offene Jugendarbeit«.

2 Auf dieser Basis operiert beispielsweise Thole mit einer Arbeitsdefinition, die »einerseits breit genug ist, um alle Arbeitsfelder zu umschließen, andererseits aber mehr ist als eine nur wenig aussagekräftige Hülle« (Thole 2000b, S. 23). Hiernach umfasst Kinder- und Jugendarbeit »alle – außerschulischen und nicht ausschließlich berufsbildenden, – vornehmlich pädagogisch gerahmten und organisierten, – öffentlichen, – nicht-kommerziellen bildungs-, erlebnis- und erfahrungsbezogenen Sozialisationsfelder – von freien und öffentlichen Trägern, Initiativen und Arbeitsgemeinschaften. Kinder ab dem Schulalter und Jugendliche können hier – selbständig, mit Unterstützung oder in Begleitung von ehrenamtlichen und/oder beruflichen MitarbeiterInnen, – individuell oder in Gleichaltrigengruppen, – zum Zweck der Freizeit, Bildung und Erholung – einmalig sporadisch, über einen turnusmäßigen Zeitraum oder für eine längere, zusammenhängende Dauer zusammenkommen und sich engagieren. Die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit konstituiert damit ein freiwilliges Angebot in einem doppelten Sinne: Weder können Kinder- und Jugendliche zu einer Teilnahme verpflichtet werden, noch können sie andererseits ihre Teilnahme einklagen« (ebd.).

Bild bietet. So vollzieht sich Kinder- und Jugendarbeit an verschiedenen Orten und in vielfältigen organisatorischen Settings – zum Beispiel in Jugendzentren, Verbänden, Jugendkunst- oder Musikschulen, Zirkusprojekten, soziokulturellen Zentren, Bildungsstätten, Zeltlagern, auf dem Abenteuerspielplatz, auf der Straße, an Szenetreffpunkten oder im Spielmobil – bzw. überall dort, wo Kinder und Jugendliche sich treffen können. D.h. sie erfolgt in gruppenbezogenen, offenen, aufsuchenden und mobilen, cliquenorientierten oder gemeinwesenorientierten Angeboten, Einrichtungen und Formen.

Angesichts dieser heterogenen Rahmenbedingungen ist deshalb auch mit Blick auf die MitarbeiterInnen – so Thole/Küster (2002, S. 170) – davon auszugehen, dass sie »in einem diffus strukturierten und hochkomplex angelegten pädagogischen Sozialisationsfeld tätig sind« und dass das berufliche Handeln in diesem Berufsfeld vermutlich ein ebenso riskantes Unternehmen ist, wie der Versuch es zu definieren (vgl. Küster 2003). Zugleich erschwert es die strukturelle und konzeptionelle Vielgestaltigkeit der Kinder- und Jugendarbeit, ihre zentralen Merkmale zu bestimmen und somit verallgemeinerungsfähige Aufgaben- und Kompetenzprofile für diese MitarbeiterInnengruppe abzuleiten.

Nach diesen einleitenden Vorbemerkungen werden in den folgenden Ausführungen zunächst einige ausgewählte Forschungsbezüge aufgezeigt (vgl. Kap. 7.1) und das rechtliche Aufgabenprofil in seinen Grundzügen vorgestellt (vgl. Kap. 7.2). Auf dieser Grundlage werden zentrale Entwicklungen und wesentliche quantitative Trends im Arbeitsfeld unter besonderer Berücksichtigung der formalen Qualifikationsstrukturen beschrieben (vgl. Kap. 7.3), um in diesem Horizont fachliche Aufgaben und berufliche Anforderungen an das Personal herauszuarbeiten. Angesichts der Vielschichtigkeit des Arbeitsfeldes und vor dem Hintergrund der gegebenen zeitlichen und personellen Ressourcen beschränkt sich der empirische Teil der folgenden Ausführungen auf ein Teilgebiet der offenen Kinder- und Jugendarbeit: Im Vordergrund steht die Erfassung der beruflichen Handlungsvollzüge in drei ausgewählten Jugendzentren (vgl. Kap. 7.4), für die ein Gesamtaufgaben- und Kompetenzprofil erstellt wird. Den Abschluss des Kapitels bilden eine bilanzierende Zusammenfassung und der Blick in die Zukunft, um einige mögliche Entwicklungspfade und -optionen der Kinder- und Jugendarbeit mit Blick auf ihre personellen Konsequenzen abzustechen (vgl. Kap. 7.5).

7.1 Die Forschungslage

Auch aufgrund der Komplexität dieses Arbeitsbereichs liegt empirisch gesichertes Wissen zur Kinder- und Jugendarbeit in ihrer Gesamtheit sowie zur Lage

und Fachlichkeit des Personals in diesem Arbeitsfeld nur partiell vor³ – wie auch der folgende exemplarische Kurzüberblick zur Forschungssituation verdeutlicht. Erhebliche Erfassungslücken bestehen anerkanntermaßen bereits im Bereich der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, die zwar einen quantitativen Gesamtrahmen bietet, der insgesamt jedoch nur ein unvollständiges Bild über dieses Segment liefert (vgl. hierzu Thole 1997). Hinzu kommt, dass die Gruppe der freiwilligen MitarbeiterInnen, die insbesondere in der Jugendverbandsarbeit eine große Rolle spielen, aus dieser Statistik ausgeklammert bleiben, so dass beispielsweise Relationen und Bezüge zwischen hauptberuflicher und ehrenamtlicher Arbeit auf dieser Grundlage nicht hergestellt werden können (wobei auch die Ehrenamtsforschung selbst mit Blick auf das komplementäre Verhältnis zwischen beiden Arbeitsformen Lücken aufweist).

Aus dem Bereich der empirischen Sozialforschung existieren einige wenige, neuere quantitativ orientierte Studien, aus denen sich Rückschlüsse auf die personellen Strukturen und aktuellen Entwicklungen oder die beruflichen Anforderungen in diesem Arbeitsfeld ableiten lassen. Die Aussagekraft der Untersuchungen und die Übertragbarkeit der Befunde leiden zum Teil jedoch darunter, dass es sich um Länder- oder Regionalstudien handelt, in denen Teilgebiete der Kinder- und Jugendarbeit fokussiert werden. Zu den wenigen Studien mit bundesweitem Ansatz zählt die im Rahmen des Forschungsprojekts »Jugendhilfe und sozialer Wandel – Leistungen und Strukturen« durchgeführte Untersuchung von van Santen u.a. (2003), in der auf der Grundlage unterschiedlicher Erhebungen die örtliche Jugendhilfe in der Zusammenschau unterschiedlicher Träger und Akteure beleuchtet wird, darunter auch mit Blick auf die personelle Lage in der Jugendarbeit.

Als Beispiel für den Bereich der Länderstudien kann die von der Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Baden-Württemberg e.V. (AGJF) – als Fachorganisation der offenen Kinder- und Jugendarbeit in öffentlicher und freier Trägerschaft – im Jahr 2003 publizierte Studie zur Topografie der offenen Jugendarbeit in diesem Bundesland angeführt werden. Die Veröffentlichung basiert auf einer Untersuchung, die mit Unterstützung des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport von Thea Kross und Burkhard Fehlren durchgeführt worden ist, um grundlegende Informationen und Daten zur Struktur und zu Entwicklungen in diesem Arbeitsfeld zu erheben. Die Studie fußt zum einen auf einer quantitativen Erhebung in 971 Einrichtungen aus verschiedenen Regionen und Kommunen unterschiedlicher Größe in Baden-Württemberg, die im Jahr 2001 durchgeführt worden ist.⁴ Erfragt wurden Strukturdaten über die Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. Einrichtungsgröße, Personalausstattung, Zielgruppen und Angebote). Zum anderen wurden 23 leitfaden-

3 Zum Forschungsstand in der Kinder- und Jugendarbeit weist Münchmeier (2003) in seiner Skizze zum schwierigen Verhältnis von Jugendarbeit und Forschung auf das schwache empirische Fundament in diesem Arbeitsfeld hin.

4 Der Stichprobenumfang entspricht rund einem Drittel aller im Rahmen einer Voruntersuchung von den örtlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe benannten Einrichtungen in diesem Segment.

gestützte Interviews mit HausleiterInnen, Stadt- und KreisjugendreferentInnen und MitarbeiterInnen in Leitungspositionen bei den großen Trägern durchgeführt, mittels derer wesentliche Trends beschrieben und einzelne Aspekte der offenen Jugendarbeit wie geschlechterdifferenzierende Arbeit, Qualitätsentwicklung etc. näher beleuchtet werden. Einen wesentlichen Bestandteil der empirischen Untersuchung bildet die Lage des Personals bezogen auf die Beschäftigungssituation, die Ausbildung und die Fort- und Weiterbildung (vgl. AGJF 2003).

Auch bei der »NRW-Strukturdatenerhebung« handelt es sich um eine Landesstudie, die im Rahmen des landesweiten Berichtswesens zur Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen erstellt worden ist. Die in diesem Kontext von Liebig vorgelegten ersten Befunde zum Personal, den Angeboten, den Finanzen und den BesucherInnen bilden die quantitative Seite des vom Land Nordrhein-Westfalen etablierten Wirksamkeitsdialogs in der Kinder- und Jugendhilfe ab, der neben der Jugendkulturarbeit, der Jugendsozialarbeit und der Jugendverbandsarbeit auch in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt wird. In der Strukturdatenerhebung wurden alle im Jahr 2001 bestehenden nordrhein-westfälischen Jugendämter um Auskunft gebeten. Dieser Bitte kamen bis Ende Januar 2003 rund 74% der Jugendämter nach (vgl. Liebig 2002; Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen 2003; Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, 2002).

Und schließlich repräsentiert die Dortmunder Jugendarbeitsstudie ein Beispiel für den Typus der Kommunalstudien. Die Untersuchung wurde von einer Autorengruppe der Universität Dortmund im Auftrag der Stadt im Jahr 1997 durchgeführt, um eine Datenbasis für die Jugendhilfeplanung und deren Fortentwicklung zu schaffen. Im Rahmen der Untersuchung wurden unterschiedliche, standardisierte Befragungen durchgeführt. Um Auskunft gebeten wurden neben den Trägern sowie den TeilnehmerInnen und SchülerInnen auch Einrichtungsleitungen, Fachkräfte sowie ehrenamtlich Engagierte (vgl. Dortmunder Jugendarbeitsstudie 2000).

Darüber hinaus liegen im Bereich der qualitativen Forschung einige empirische Vorstöße vor, unter denen methodisch momentan insbesondere der ethnografisch orientierte Zugang in der empirischen Sozialforschung auf starke Resonanz trifft.⁵ Allerdings beziehen sich die empirischen Studien, die unter diesem Label vorgelegt worden sind, hauptsächlich auf Jugendszenen, in denen die Kinder- und Jugendarbeit – und damit zwangsläufig auch die dort tätigen

5 So hat sich der Diskurs über den Einsatz qualitativer, nicht-standardisierter Methoden in der Kinder- und Jugendarbeit unter dem Stichwort »Ethnografie« in den letzten Jahren zunehmend ausgeweitet und ausdifferenziert, erweckt jedoch – wie Lindner anmerkt – zugleich den Eindruck, dass er in diesem Arbeitsfeld allzu lange nicht wahrgenommen worden ist (vgl. zusammenfassend Lindner 2000).

MitarbeiterInnen – allenfalls von randständiger Bedeutung ist (vgl. Lindner 2000). Jenseits der forschungsmethodischen Etikettierung ist allerdings – so Küster (2003) – der ethnografische Blick auf das Handlungsfeld der Kinder- und Jugendarbeit/außerschulischen Bildung, definiert als »möglichst dichte Beschreibungen des dortigen ›Alltagsgeschehens‹ keineswegs neu« (ebd., S. 26). In diesem Kontext verweist er auf Literaturberichte und Studien, die »eine bis in die 1970er-Jahre zurückreichende Tradition von gesättigten Erfahrungsberichten und Alltagsreflexionen aus der sozialpädagogischen Praxis mit Kindern und Jugendlichen« dokumentieren (ebd. S. 27).⁶ In diesem Kontext vermutet er, dass ein gegen Ende der 1970er-Jahre ansatzweise erkennbarer Theorie-Praxis-Diskurs wieder in Vergessenheit geriet, an den auch die neueren Debatten (etwa zur Professionalisierung oder zur rekonstruktiven Sozialpädagogik) überwiegend nicht anschließen. Im resümierenden Vergleich der älteren Studien hebt Küster insbesondere das komplexe und sensible pädagogische Beziehungsgeflecht zwischen den Fachkräften und den Jugendlichen hervor. Anknüpfend an diese verschütteten Diskurse besteht das Ziel seiner eigenen Untersuchung – neben forschungsmethodologischen Fragestellungen – in der exemplarischen Rekonstruktion eines Handlungsfeldes der sozialen Arbeit in Form einer Einzelfallstudie und auf der Grundlage ethnographischer Methoden. Die Entscheidung für die Kinder- und Jugendarbeit/außerschulische Bildung erfolgte aufgrund der hohen beruflichen und menschlichen Herausforderungen, die die sozialpädagogische Arbeit mit marginalisierten Kindern und Jugendlichen an die MitarbeiterInnen in diesem Praxisfeld stellt (vgl. ebd.).

Ebenfalls im Zusammenhang mit ethnografischen Forschungsansätzen ist die qualitative Seite des Wirksamkeitsdialogs der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Nordrhein-Westfalen zu benennen, die einer Arbeitsgruppe an der Universität-Gesamthochschule Siegen (Projektgruppe WANJA) oblag. Das Ziel des Modellversuchs »Professionelle Handlungsmuster und Wirkungsanalysen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit« bestand darin, »Wege und Verfahren der Qualitätssicherung und -entwicklung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) zu erkunden und zu entwickeln, die den Prinzipien der Fachlichkeit, der Nutzerorientierung und der Diskursivität auf der Ebene der Steuerungsprozesse gerecht werden« (Projektgruppe WANJA 2000, S. 10). Das Evaluationsinstrument wurde in der Tradition interaktionistischer Arbeitsfeldstudien auf der Grundlage unterschiedlicher Methoden (z.B. narrative, fallgeschichtliche Interviews, teilnehmende Beobachtung, Dokumentenanalyse, Gruppendiskussionen etc.) entwickelt.⁷ Die Studie enthält eine Reihe von Hinweisen auf Handlungsschemata und -anforderungen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Mit Blick auf die Professionalisierungsforschung hat die Studie von Thole/Küster-Schapfl (1997) über die »Sozialpädagogischen Profis« in der außer-

6 Unter den angeführten Publikationen beschäftigt sich Küster 2003 insbesondere mit den Veröffentlichungen von Aly 1977; Becker/Hafemann/May 1984; Knoll-Krist 1985; Kraußlach/Düwer/Fellberg 1976; Miltner 1981; Roth 1978 und Schröder 1991.

7 Vgl. Appel 2000; Projektgruppe Wanja 2000; Stötzel/Appel/Schumann 2002.

schulischen Kinder- und Jugendarbeit die fachwissenschaftliche Diskussion stark beeinflusst. Die Studie bündelt die theoretischen und empirischen Ergebnisse des Forschungsprojektes »Wissen und Können in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit«. Zur Erstellung längerer biografischer Fallrekonstruktionen und Kurzportraits haben die Autoren 20 Interviews mit hauptberuflichen SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen (FH) und Diplom-PädagogInnen (Uni) aus diesem Handlungsgebiet und fünf weitere mit MitarbeiterInnen aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit geführt.⁸ Wesentliche Fragestellungen beziehen sich u.a. auf Fragen der Berufseinmündung, -verläufe, -karrieren, -profile sowie Deutungsmuster, Handlungs- und Wissensformen und die Hochschulsozialisation, die im biografischen Kontext betrachtet werden.

Im professionstheoretischen Kontext ist auch die Studie von Ackermann/Seeck (1999) zu verorten, die die Befunde von Thole im Hinblick auf die Ausbildung und den Beruf der Diplom-SozialpädagogInnen/-arbeiterInnen (FH), d.h. der für die Jugendarbeit relevantesten Einzelberufsgruppe (s.u.), in einigen Punkten ergänzt. Hierbei handelt es sich ebenfalls um einen qualitativen Forschungsansatz auf der Grundlage offener leitfadengestützter Experteninterviews. Im Mittelpunkt steht die retrospektive Befragung von elf SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen mit mindestens dreijähriger Berufstätigkeit in der Sozialen Arbeit, zwölf Studierenden der Fachrichtung Sozialwesen in höheren Semestern der Fachhochschule Ostfriesland sowie zwölf SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen im Anerkennungsjahr. Die befragten hauptberuflichen MitarbeiterInnen sind allerdings überwiegend im Bereich des Jugendamts tätig.

Über die exemplarisch aufgeführten Studien sind noch eine Reihe weiterer empirischer Untersuchungen oder auch historisierender, theoretischer Annäherungen an die Frage des beruflichen Handelns in diesem Arbeitsfeld zu benennen⁹. Gleichwohl lässt sich festhalten, dass die Forschungslage gemessen am Grad ihrer empirischen Fundierung ausgesprochen begrenzt erscheint.

Über die empirischen Studien hinaus besteht allerdings eine dynamische Fachdebatte über die beruflichen Anforderungen und erforderlichen Kompetenzprofile in der Kinder- und Jugendarbeit, die aus unterschiedlichen Perspektiven (z.B. PraktikerInnen, WeiterbildnerInnen, AusbildungsvertreterInnen, WissenschaftlerInnen) auf der Grundlage von Stellenbeschreibungen, Praxiserfahrungen oder eben auch einzelnen empirischen Untersuchungen geführt wird.¹⁰ Die Bestimmung von Anforderungen und Kompetenzen für das berufliche Handeln in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. in einzelnen Arbeitsberei-

8 Darunter auch ein »Künstler« und ein »Diplom-Sozialwissenschaftler« (vgl. Thole/Küster-Schapfl 1997, S. 26). Die Interviews waren in ethnografische Feldprotokolle eingebettet, die von den InterviewerInnen erstellt worden sind (vgl. ebd.).

9 Vgl. etwa Hafeneeger 1990; 1992 oder Schumann 1998.

10 Vgl. AGJF Sachsen 2002; Deinet 2002; Liedke/Schubert/Fehrlen 2002; Peter 2002.

chen erfolgt darüber hinaus auch im Rahmen der unterschiedlichen konzeptionellen Ansätze, die jeweils darauf abzielen, die Grundorientierungen für die Kinder- und Jugendarbeit zu beschreiben (vgl. Münchmeier 2003, S. 181). Die in diese Kategorie fallenden Aktivitäten¹¹, die zusammengenommen den größten Bereich fachwissenschaftlicher Begutachtung in der Kinder- und Jugendarbeit ausmachen, »beschäftigen sich mit der Entwicklung und/oder Implementierung von Konzepten, also mit der Frage, was unter den Bedingungen veränderter Umstände, Wandel der Jugendphase usw. angemessene pädagogische handlungsleitende Ziele, Verfahren, Angebotsstrukturen sein sollten, könnten und müssten. Die reiche Palette umfasst sozialräumliche Ansätze, subjektorientierte Ansätze, erlebnisintensive Ansätze, milieuspezifische Ansätze, bedürfnisorientierte Ansätze und viele mehr« (ebd., S. 187). Im Rahmen dieser Ansätze werden spezifische Aufgaben und Kompetenzen aufgeführt, die sich zusammengenommen jedoch im Detail verlieren und – obgleich sie zweifellos einen wichtigen Bestandteil ziel- und adressatInnenorientierter pädagogischer Arbeit beleuchten – den Außenbeobachter eher verwirren, statt ihm ein einheitliches Bild über das für die berufliche Tätigkeit in der Jugendarbeit erforderliche Wissen und Können zu vermitteln.

Im Ganzen betrachtet, liegen für die die Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsmarkt und Berufsfeld und bezogen auf die für die JugendarbeiterInnen erforderlichen Wissens- und Könnensbestände nur wenige empirische Arbeiten vor. Für die Ausbildungsseite lässt sich an dieser Stelle mit Thole/Küster (2002) noch ergänzen, dass »die Suche nach einer empirisch abgedeckten Bestandsaufnahme des Ausbildungsprofils zur Qualifikation für die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit mehr offene als beantwortete Fragen (generiert)« (ebd., S. 175). Das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis wird in diesem Kontext mehrheitlich auch als »angespannt« beschrieben.¹² Vor diesem Hintergrund versuchten Böhnisch/Münchmeier (1987/1990) Orientierungspunkte zu setzen, indem sie den Versuch einer Perspektivenverschränkung zwischen den unterschiedlichen Ebenen von Theorie und Praxis, professionellem Handeln und gesellschaftlicher Legitimation unternahmen, auf den innerhalb der fachpolitischen und fachwissenschaftlichen Auseinandersetzung häufig verwiesen wird.¹³

7.2 Das rechtliche Aufgabenprofil

Kinder- und Jugendarbeit gilt heute neben der Familie und den Institutionen der elementaren, schulischen und beruflichen Bildung als drittes Sozialisationsfeld und eigenständiger Sozialleistungsbereich. Im Kontext der allgemeinen Förderung von Kindern und Jugendlichen resultiert der jugendhilfepolitische

11 Vgl. mit Blick auf sozialräumliche Konzepte Deinet 1999; 2003, Deinet/Krisch 2003 und Spiegel 1997; 2000 sowie etwa mit Blick auf die Strategie des Gender Mainstreamings für die Jugendarbeit Rose 2003.

12 Vgl. u.a. Ackermann/Seeck 1999; Münchmeier 2003; Thole/Küster-Schapfl 1997.

13 Vgl. u.a. AGJF 2002; Küster 2003, Peter 2002.

Stellenwert dieses Handlungsfeldes aus der Kombination unterschiedlicher Aufgaben und Funktionen, die – ebenso wie auch in der Jugendsozialarbeit – aus sozialen Entwicklungen resultieren, »die für ein gelingendes Hineinwachsen junger Menschen in die Erwachsenengesellschaft Räume und Angebote erfordern, in denen sowohl Freizeit- und Bildungsaktivitäten als auch präventive Arbeit als Schutz vor Risiken und Gefährdungen geleistet wird« (Münder u.a. 2003, S. 156). Im Horizont der bundesrechtlichen Regelungen des SGB VIII¹⁴, lassen sich der Auftrag, die Aufgaben und die Formen der Kinder- und Jugendarbeit in ihren Grundzügen skizzieren. Substanzieller rechtlicher Kern der Jugendarbeit ist der § 11 SGB VIII, in dem die Rahmenziele, Träger- und Organisationsformen sowie Schwerpunkte und Adressatenkreis der Jugendarbeit definiert werden:

Nach Absatz 1 besteht das Globalziel der Jugendarbeit in der Bereitstellung von Angeboten, die zur Entwicklungsförderung junger Menschen erforderlich sind, »an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen« (§ 11, Abs. 1 SGB VIII). In diesem Kontext differenzieren Wiesner u.a. (2000) zwischen familienergänzenden, emanzipatorischen, kompensatorischen, erzieherischen und bildungsbezogenen Funktionen der Kinder- und Jugendarbeit.

Gleichzeitig werden wesentliche Charakteristika und Prinzipien der Jugendarbeit deutlich, die die Aufgaben und Angebote der Jugendarbeit stark prägen. Hierzu zählen

- das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme, nach dem die Kinder und Jugendlichen selbst entscheiden, ob sie die Angebote der Jugendarbeit nutzen wollen,
- die Orientierung an den Bedürfnissen, Vorlieben und Interessen der Jugendlichen,
- die aktive Mitgestaltung und Partizipation mit dem Ziel, die Heranwachsenden zu Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu befähigen,
- die Berücksichtigung sozialer und kultureller Bedürfnisse und der Lebenslagen von Jungen und Mädchen sowie
- als besondere Ziele die Hinführung zu sozialem Engagement, gesellschaftlicher Teilnahme und die Entwicklung von Toleranz (vgl. Wiesner u.a. 2000).

Mit diesen Bestimmungen liegt der Jugendarbeit im Anschluss an den Achten Jugendbericht ein partizipativer und lebensweltorientierter Ansatz zugrunde. Richtungsweisend ist zugleich ein Verständnis, nach dem dieses Handlungsfeld als Bestandteil einer umfassenden staatlichen Förderungsstrategie zur Sicherung ausreichender Rahmenbedingungen für ein gelingendes Aufwachsen und eine

14 Vgl. im Detail die einschlägigen Rechtskommentare von Fieseler/Schleicher 2003; Münder u.a. 2003 sowie Wiesner u.a. 2000.

erfolgreiche gesellschaftliche Integration begriffen werden kann (vgl. BMJFFG 1990). Gleichzeitig wird die Kinder- und Jugendarbeit zum verpflichtenden und gleichwertigen Bestandteil des Leistungsspektrums in der Kinder- und Jugendhilfe erklärt, deren Bedarf per Jugendhilfeplanung zu ermitteln ist und für die der öffentliche Träger einen angemessenen Anteil der Jugendhilfemittel zur Verfügung stellen muss.¹⁵

Im zweiten Absatz des § 11 SGB VIII werden die Träger- und Organisationsstrukturen der Jugendarbeit rechtlich abgesichert. Anbieter in diesem Arbeitsfeld sind hiernach »Verbände, Gruppen und Initiativen« (als klassische Institutionen und Gesellungsformen, aber auch selbstorganisierte Gruppierungen), »andere Träger der Jugendarbeit« (z.B. Verbände und Organisationen, die auf dem Gebiet der Jugendarbeit tätig sind, sowie Städte und Gemeinden ohne Jugendamt) sowie die »Träger der öffentlichen Jugendhilfe« (vgl. Wiesner u.a. 2000). Aus dem Spektrum der verschiedenen Träger werden die Jugendverbände aufgrund ihres besonderen gesellschaftlichen Stellenwerts besonders hervorgehoben (vgl. § 12 SGB VIII zur Förderung der Jugendverbände). Mit Blick auf die Organisations- und Angebotsformen der Jugendarbeit wird zwischen mitgliedsbezogenen Angeboten, offener Jugendarbeit und gemeinwesenorientierten Angeboten mit fließenden Übergängen zu anderen Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit differenziert (vgl. Wiesner u.a. 2000).

Und schließlich wird im dritten Absatz in Anerkennung der sich in den 1970er- und 1980er-Jahren vollzogenen Auffächerung in verschiedene Bereiche der Jugendarbeit in Form eines offenen Leistungskatalogs zwischen unterschiedlichen Schwerpunkten differenziert, zu dem der Gesetzgeber nach § 11, Abs. 3 die folgenden sechs – vor Ort allerdings oftmals inhaltlich und methodisch miteinander verflochtenen – Handlungsbereiche zählt:

- die »außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung« als Angebotsbereiche, denen eine eindeutige Bildungsfunktion zugewiesen wird (vgl. Münder u.a. 2003);
- die »Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit«;
- die »arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit« als Bereiche, die zu wesentlichen Teilen die Lebenswelt junger Menschen bestimmen und in denen sie sowohl positive als auch negative Erfahrungen sammeln können (vgl. Münder u.a. 2003; Wiesner u.a. 2000);
- die »internationale Jugendarbeit« als Kernstück der Verbandsarbeit, bei der sich junge Menschen unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten bege-

15 Vgl. hierzu auch § 79 SGB VIII. Die Angemessenheit der bereitgestellten Mittel sehen Fiseler/Schleicher (2003) als gegeben an, wenn die gesamte Angebotspalette, für die im Rahmen der Jugendhilfeplanung ein Bedarf ermittelt worden ist, bereitgehalten wird. Hinsichtlich der Größe des für die Jugendarbeit aufzuwendenden Prozentanteils der Jugendhilfemittel gehen Wiesner u.a. 2000 von mindestens 10% aus. Bezogen auf die Situation in der offenen Jugendarbeit in Baden-Württemberg hat sich nach der Untersuchung der AGJF (2003) allerdings gezeigt, dass diese längst kein selbstverständlicher Teil kommunaler Infrastruktur ist.

nen, gegenseitiges Verständnis entwickeln und voneinander lernen sollen (vgl. Münder u.a. 2003; Wiesner u.a. 2000);

- die »Kinder- und Jugenderholung« sowie
- die »Jugendberatung«, die der Gesetzgeber als Reaktion auf die wachsende Nachfrage nach Begleitung und Unterstützung bei der Bewältigung akuter Problemlagen explizit verankert hat und somit auf einen Trend in Richtung einer sukzessiven Auflösung zwischen Freizeit- und Bildungsaktivitäten einerseits und Beratungs- und Hilfsangeboten andererseits reagiert hat.

Zu den neueren Ansätzen außerhalb dieses Kataloges werden u.a. spezifische Angebote für Kinder, zielgruppenorientierte und geschlechterdifferenzierende Arbeitsansätze sowie Formen der Jugendkulturarbeit gerechnet (vgl. Wiesner u.a. 2000). Die Maßnahmen und Leistungen der Jugendarbeit richten sich an einen breiten Adressatenkreis, der potenziell Kinder ab dem Schulalter, Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre (und darüber hinaus) umfasst, wobei nach Wiesner u.a. (2000) der Altersschwerpunkt zwischen 12 und 21 Jahren liegt.¹⁶

Das Mandat der Jugendarbeit bezieht sich also auf die verschiedenen Lebensbereiche, den Alltag, die Interessen und die Freizeitaktivitäten von Jugendlichen – einschließlich der in Arbeitswelt, Schule oder Familie etc. möglicherweise auftretenden Konflikte. Darüber hinaus wird der Jugendarbeit ein eigenständiger Bildungsauftrag zugewiesen, der auf einem Verständnis beruht, das sich von den institutionellen und curricularen Vorgaben sowie dem verpflichtenden Charakter und der Verwertungs- und Leistungsorientierung der Schule unterscheidet, und auf eigenständige Vermittlungsformen und Methoden zurückgreift. Aus der Perspektive der Träger handelt es sich bei der politischen Bildung um ein übergreifendes Prinzip, das sich über den engeren Bereich der Jugendbildung hinaus im politischen Anspruch der Jugendverbände und in der täglichen Arbeit wiederfindet. In der aktuellen Fachdebatte wird dieses Thema mit Blick auf gesellschaftliche Zukunftsoptionen und neue schulische Kooperationen derzeit stark diskutiert. Aus dieser Perspektive wird die Kinder- und Jugendarbeit beispielsweise explizit als »Bildungsprojekt« beschrieben (vgl. Lindner/Thole/Weber 2003).

16 Noch im Zehnten Kinder- und Jugendbericht wurde die Arbeit mit Kindern als eher randständiges Gebiet innerhalb des Gesamtfeldes beschrieben, da sich die Angebote der »Jugendarbeit« konzeptionell und institutionell schwerpunktmäßig an die Altersgruppe der 14- bis 21-Jährigen richteten. In diesem Kontext wurde unter dem Begriff der »Lücke-Kinder« insbesondere die Situation von Kindern im Alter von 10 bis 14 Jahren in der »Jugendarbeit« kritisch beschrieben (vgl. BMFSFJ 1998a). Folgt man den wenigen empirischen Befunden zur Zielgruppe »Kinder«, so scheinen diese etwa nach den Befunden aus der Untersuchung zur offenen Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg zumindest in den Stadtkreisen erheblich aufzuholen (vgl. AGJF 2003).

Und schließlich ist dieses Arbeitsfeld aufgrund zahlreicher Überlappungsmomente bei der Aufgabenstellung und den TeilnehmerInnen- bzw. Klientelgruppen zudem nur schwer von den benachbarten Jugendhilfebereichen abzugrenzen. So besteht ein enger Sachzusammenhang zwischen der Jugendsozialarbeit (beispielsweise in Form der Jugendberufshilfe oder der Schulsozialarbeit) und dem erzieherischen Kinder- und Jugendschutz, die jeweils im Vorfeld der Hilfen zur Erziehung ansetzen und in besonderer Weise auf Prävention, Integration und Partizipation zielen (vgl. Münder u.a. 1998). Im Horizont des SGB VIII wird also bereits das breite inhaltliche Spektrum und die Vielschichtigkeit dieses Jugendhilfebereichs deutlich, die sich auch im Gesamtaufgabenspektrum der JugendarbeiterInnen wieder findet.

7.3 Die Kinder- und Jugendarbeit als Berufsfeld

Wird vor dem Hintergrund des rechtlichen Aufgabenprofils zunächst ein Blick auf die Lage dieses Arbeitsfeldes im Horizont der Kinder- und Jugendhilfestatistik geworfen, dann bildet sie sowohl personell als auch finanziell das drittgrößte Arbeitsgebiet der gesamten Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Tab. 7.1): So lag das Personalvolumen laut Einrichtungsstatistik im Jahr 1998 bundesweit bei rund 50.000 erwerbstätigen Personen in fast 18.000 Einrichtungen. Im Rückblick auf die vergangene Dekade der 1990er-Jahre ist auf dieser Grundlage ein überraschend expansiver Entwicklungsverlauf zu verzeichnen, der sowohl den Einrichtungen als auch dem Personal zu Gute gekommen ist. Vor diesem Hintergrund kommen Pothmann/Thole (2001, S. 77 f.) zu dem Befund, dass »im deutlichen Kontrast zu dem vielerorts kolportierten Eindruck der Manifestierung einer dramatischen Sparpolitik auf allen Ebenen (...) sich die Kinder- und Jugendarbeit sogar deutlich ausgedehnt und ihren Stand als ein zumindest unter quantitativen Gesichtspunkten wesentliches Feld des Bildungsbereiches konsolidiert (hat).«

Mit Blick auf den finanziellen Aufwand für die Kinder- und Jugendarbeit bewegten sich die öffentlichen Ausgaben im Jahr 2001 – wie der entsprechenden Teilstatistik des Bundesamtes zu entnehmen ist – bei 1,43 Mrd. EUR. Auch hier ist seit 1990 bei der Umrechnung auf die altersentsprechende Bevölkerung weiterhin ein Aufwärtstrend zu beobachten. Demgegenüber hat sich die Zahl der Maßnahmen von 1990 bis 2001 um 8,8% reduziert, was sich auch in der Pro-Kopf-Berechnung der altersentsprechenden Bevölkerung wiederfindet. Inwieweit hiermit neuere personelle Entwicklungen verbunden sind, die in Richtung eines Beschäftigungsabbaus deuten, lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Daten der aktuellsten Einrichtungs- und Personalstatistik (mit Stand vom 31.12.1998) nicht bewerten, zumal auch in diesem Berufsfeld eine Reihe von Strukturunterschieden zwischen West- und Ostdeutschland ersichtlich werden.

Tab. 7.1: Entwicklung der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland (1990-2001)¹

	Maßnahmen ²	TeilnehmerInnen ²	Einrichtungen ³	Personal ³	Finanzielle Ausgaben (in 1.000 €) ⁴
1990/91	/	/	13.437	33.085	/ ⁶
1992	127.915	4.308.121	/	/	1.116.804
1994	/	/	13.446	41.955	1.163.216
1996	130.372	4.671.921	/	/	1.254.208
1998	/	/	17.920	49.967	1.297.277
2000	116.643	4.547.306	/	/	1.411.459
2001	/	/	/	/	1.432.060
Entwickl. ⁵ in % ⁵	-11,272 -8,8	239,185 5,6	4,483 33,4	16,882 51,0	315,256 28,2
Angaben relativiert auf die altersentsprechende Bevölkerung					
	Maßnahmen ²	TeilnehmerInnen ²	Einrichtungen ³	Personal ³	Finanzielle Ausgaben (in €) ⁴
1990/91	/	/	661	268	/ ⁶
1992	145	49	/	/	126,79
1994	/	/	650	208	133,17
1996	146	52	/	/	140,31
1998	/	/	509	183	142,24
2000	125	49	/	/	150,82
2001	/	/	/	/	151,34

- 1 Die Tabelle beinhaltet amtliche Daten zur Kinder- und Jugendarbeit aus den Teilstatistiken zu den Maßnahmen der Jugendarbeit, zu den Einrichtungen und tätigen Personen in der Jugendhilfe sowie zu den Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe. Diese verschiedenen Teilstatistiken der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik bieten einen Blick auf die Kinder- und Jugendarbeit aus unterschiedlichen Perspektiven. Allerdings ist dies nicht jeweils zu gleichen Zeitpunkten möglich, da die Erhebungszeiträume der Teilstatistiken unterschiedliche sind (vgl. Rauschenbach/Schilling 1997). Die nicht ausgefüllten Tabellenfelder in den Spalten weisen darauf hin, dass in diesem Jahr keine amtlichen Daten zu dem jeweiligen Aspekt erhoben worden sind.
- 2 Als Maßnahmen der öffentlich geförderten Jugendarbeit werden im Rahmen der Erhebung der amtlichen Daten Kinder- und Jugendberufshilfen, außerschulische Jugendbildungen, Maßnahmen der internationalen Jugendarbeit sowie Mitarbeiterfortbildungen bei freien Trägern erfasst.
- 3 Als Einrichtungen der Jugendarbeit werden aus der Einrichtungs- und Personalstatistik die Jugendtagungs- und Jugendbildungsstätten, die Jugendzentren und Freizeitheime, die Jugendräume und -heime, die Jugendberatungsstellen, die Initiativen der mobilen Jugendarbeit, die Jugendkunstschulen u.Ä., die Einrichtungen der Stadtranderholung, die pädagogisch betreuten Spielplätze, die Ferienerholungsstätten, die Jugendzeltplätze, die Kur-, Genesungs- und Erholungseinrichtungen sowie die Jugendherbergen und Jugendgästehäuser berücksichtigt.
- 4 Öffentliche Ausgaben für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit beinhalten finanzielle Aufwendungen für Maßnahmen der Jugendarbeit – hier wird unterschieden zwischen Kinder-

und Jugenderschulungen, außerschulischen Jugendbildungen, Maßnahmen der internationalen Jugendarbeit, Mitarbeiterfortbildungen und sonstigen Angeboten der Jugendarbeit – sowie Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit.

- 5 Die hier in Absolut- und Prozentwerten ausgewiesene Entwicklung dokumentiert jeweils die Differenz zwischen dem frühesten Erhebungs- und dem spätesten Erhebungszeitpunkt seit Anfang der 1990er-Jahre.
- 6 Für das Jahr 1991 werden zu den Ausgaben und Einnahmen der öffentlichen Jugendhilfe keine Angaben gemacht, da für dieses Jahr von einer Untererfassung bei den finanziellen Aufwendungen auszugehen ist.

Quelle: Statistisches Bundesamt (1992, 1993; 1996; 2002); Statistisches Bundesamt Fachserie 13, Reihe 6.2, versch. Jahrgänge; Statistisches Bundesamt, Fachserie 13, Reihe 6.4, versch. Jahrgänge; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

7.3.1 Zur personellen Lage in Westdeutschland

Die Situation und die Entwicklung des Personals in den alten Bundesländern sind anhand von sechs Punkten beschreibbar:

(1) Die Entwicklung im Überblick:

Das quantitative Beschäftigungsvolumen hat sich in der Kinder- und Jugendarbeit im derzeit dokumentierbaren Zeitraum von 1974 bis 1998 deutlich erweitert. Die Zahl der Beschäftigten ist von 13.000 im Jahre 1974 auf 26.500 tätige Personen in 1998 nach oben geklettert und hat sich damit im ausgewiesenen Zeitraum verdoppelt (vgl. Tab. 7.2). Die Personalausstattung lässt sich auch auf der Grundlage der berechneten Vollzeitfälle nachweisen. Auch im Binnengefüge der Kinder – und Jugendarbeit sind Veränderungsprozesse zu verzeichnen: So ist die Einrichtungszahl im Vergleich zu 1974 stark zurückgegangen. Für die 1990er-Jahre zeigen sich – bei leichtem Rückgang zwischen 1990 und 1998 – eher Stagnationstendenzen. Zugleich hat sich die Personalausstattung in den Einrichtungen deutlich verbessert. Während im Jahr 1974 im Durchschnitt nicht einmal eine halbe Vollzeitstelle pro Einrichtung zur Verfügung stand, so waren 1998 schon 1,6 Vollzeitstellen pro Einrichtung in der Jugendarbeit verfügbar.

Tab. 7.2: Ausgewählte Daten zu Personal und Einrichtungen in der Jugendarbeit¹ (alte Bundesländer, 1974-1998)

	1974		1990		1994		1998	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Zahl der Einricht. ²	27.523	100,0	11.475	41,7	9.956	36,2	10.997	40,0
Personal ²	13.116	100,0	22.760	173,5	25.457	194,1	26.538	202,3

Vollzeitfälle ²	7.254	100,0	16.491	227,3	17.518	241,5	17.752	244,7
Frauen	5.779	44,1	12.368	54,3	13.737	54,0	14.498	54,6
Männer	7.337	55,9	10.392	45,7	11.720	46,0	12.040	45,4
< 25 Jahre	3.218	24,5	3.893	17,1	4.280	16,8	4.561	17,2
25-40 Jahre	6.070	46,3	12.804	56,3	13.714	53,9	13.001	49,0
40-60 Jahre	3.294	25,1	5.567	24,5	6.975	27,4	8.351	31,5
> 60 Jahre	534	4,1	496	2,2	488	1,9	625	2,4
Vollzeit	5.098	38,9	12.700	55,8	12.879	50,6	10.907	41,1
Teilzeit	1.842	14,0	5.931	26,1	7.078	27,8	10.511	39,6
Nebentätigkeit	6.176	47,1	4.129	18,1	5.500	21,6	5.120	19,3
Öffentliche Träger	/	0,0	10.496	46,1	12.011	47,2	12.331	46,5
Freie Träger	/	0,0	12.159	53,4	13.308	52,3	14.103	53,1
Privatgewerbliche Träger	/	0,0	105	0,5	138	0,5	104	0,4
ErzieherInnen ²	641	100,0	2.948	459,9	3.056	476,8	3.834	598,1
Soz.päd./-arb (FH) ²	1.321	100,0	5.360	405,8	5.463	413,6	5.918	448,0
Dipl.-PädagogInnen ^{2,3}	/	/	878	203,2	1.319	305,3	1.475	341,4
KinderpflegerInnen ²	92	100,0	78	84,8	101	109,8	131	142,4
Verberuflichung ⁴	9.399	71,7	17.371	76,3	19.693	77,4	19.622	73,9
Verfachlichung ⁴	2.081	15,9	9.302	40,9	10.096	39,7	11.899	44,8
Akademisierung ⁴	3.426	26,1	8.147	35,8	9.561	37,6	9.588	36,1
Professionalisierung ⁴	1.321	10,1	6.238	27,4	6.782	26,6	7.430	28,0
Verhältniszahlen								
Vollzeitfälle pro Einricht.	0,3		1,4		1,8		1,6	
Jugendarbeit-Quote ⁵	1.631		459		468		491	

1 Addiert wurden folgende Einrichtungsarten: Jugendtagungsstätte, Jugendbildungsstätte; Jugendzentrum, -freizeithaus, Haus der offenen Tür; Jugendräume/Jugendheim ohne hauptamtliches Personal; Jugendkunstschule, kulturpädagogische und kulturelle Einrichtung für junge Menschen; Einrichtung der Stadtranderholung; Pädagogisch betreuter Spielplatz/Spielhaus/

Abenteuerspielplatz.

2 Die Angaben in der %-Spalte geben die Index-Entwicklung mit 1974 = 100 an.

3 Index 1982 = 100, da 1974 noch keine Diplom-PädagogInnen erfasst wurden. 1982: 432

4 Verberuflichung: tätige Personen, die über eine wie auch immer geartete Berufsausbildung verfügen; Verfachlichung: tätige Personen, die über eine fachlich einschlägige, sozialpädagogische Ausbildung verfügen; Akademisierung: tätige Personen, die über einen Hochschulabschluss verfügen; Professionalisierung: Diplom-SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen und Diplom-HeilpädagogInnen der Fachhochschule sowie die an Universitäten ausgebildeten Diplom-PädagogInnen.

5 Mit der Jugendarbeits-Quote wird eine Relation zwischen den Vollzeitstellen und der Altersgruppe der 6- bis unter 18-jährigen gebildet. Sie ist wie folgt zu lesen: 1974 war für 1.631 6- bis unter 18-jährige eine Vollzeitstelle in Einrichtungen der Jugendarbeit vorhanden.

Quelle: Statistisches Bundesamt (1977; 1992; 1996; 2002); eigene Berechnungen

(2) Der Beschäftigungsumfang

Im Jahr 1998 waren 41,1% der Beschäftigten in der Jugendarbeit vollzeiterwerbstätig. In nahezu gleichem Umfang waren auch Teilzeitbeschäftigte in diesem Arbeitsfeld tätig (39,6%). Und schließlich übten 19,3 % der MitarbeiterInnen eine Nebentätigkeit aus. Der vergleichsweise geringe Stellenwert des Vollzeitarbeitsplatzes ist hierbei in erster Linie auf den hohen Anteil der nebenberuflich tätigen MitarbeiterInnen zurückzuführen, der beispielsweise in der gesamten westdeutschen Jugendhilfe insgesamt bei nur 5,6% liegt oder in Kindertageseinrichtungen lediglich 3,5% beträgt. Mit Blick auf die Entwicklung der Beschäftigtenstrukturen hat die Anzahl der Vollzeiterwerbstätigen von 1974 bis 1982 zugenommen (von 39% auf 59%). Während im weiteren Verlauf der 1980er-Jahre der Anteil der Vollzeittätigen am Personal stagnierte (bei 55%), ging der Beschäftigungsumfang bei dieser Gruppe in den 1990er-Jahren auf zuletzt 40% zurück.¹⁷

(3) Die Arbeitgeber

Mehr als die Hälfte des Personals (53,1%) war im Jahr 1998 bei einem freigeinnützigen Träger beschäftigt. Dieser Wert ist in der westdeutschen Jugendarbeit in den 1990er-Jahren konstant geblieben und lässt sich auch bis in die 1980er-Jahre zurückverfolgen. Gleichwohl haben auch die öffentlichen Träger mit immerhin fast 47% eine große Bedeutung im Arbeitgebergefüge. Zum Vergleich: in der Jugendhilfe-West sind insgesamt rund 1/3 der Beschäftigten bei einem öffentlichen Träger angestellt.

(4) Die Geschlechterverteilung

Ein wesentlicher Unterschied zum Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen besteht in den nahezu ausgeglichenen Geschlechteranteilen in der westdeutschen Kinder- und Jugendarbeit. Im längerfristigen Zeitvergleich haben sich die Gewichtungen zwischen Männern und Frauen in der Kinder und Jugendarbeit verschoben: Betrug im Jahr 1974 der Prozentwert bei den Männern noch 56%, so reduzierte sich ihr Anteil gegen Ende der 1990er Jahre auf 46%. Die Feminisierung der Jugendarbeit ist hierbei auch auf den wachsenden Stellenwert der Kinderarbeit innerhalb des Aufgabenspektrums zurückzuführen.

Gleichwohl haben Heranwachsende in der Kinder- und Jugendarbeit im Unterschied zu anderen pädagogischen Arbeitsfeldern in stärkerem Umfang die Möglichkeit, sich an Bezugspersonen beiderlei Geschlechts zu orientieren (vgl. Rauschenbach 2003b). Auch mit Blick auf die AdressatInnen und Angebote haben sich beispielsweise in der offenen Jugendarbeit neben der Mädchen- auch neuere Formen der Jungenarbeit herausgebildet (vgl. hierzu differenziert AGJF 2003). Die Befunde aus der NRW-Strukturdatenerhebung 2001 dokumentieren, dass die geschlechtsdifferenzierende Arbeit als ein fester Angebotsbestandteil

¹⁷ Der starke Einschnitt zwischen 1994 und 1998 ist jedoch vermutlich auf eine präzisere Definition der Vollzeittätigen seitens des Statistischen Bundesamtes zurückzuführen (vgl. Kap. 3).

der Jugendhäuser angesehen werden kann, gleichwohl dies für die Mädchen- in stärkerem Maße als für die Jungenarbeit gilt (vgl. Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen 2003).

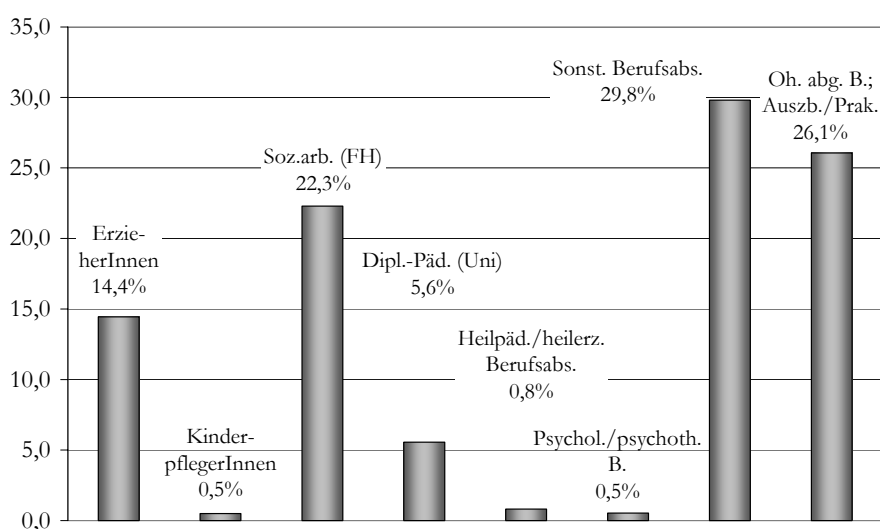
(5) Die Alterszusammensetzung

Fast die Hälfte der MitarbeiterInnen in der westdeutschen Jugendarbeit ist zwischen 25 und 40 Jahre alt (vgl. Tab. 7.2). Die zweitgrößte Altersgruppe bilden die 40- bis 60-Jährigen. Damit sind die westdeutschen JugendarbeiterInnen etwas jünger als die tätigen Personen in der gesamten Kinder- und Jugendhilfe. Gleichwohl sind im Vergleich zu 1974 in der Kinder- und Jugendarbeit Alterungsprozesse des Personals zu verzeichnen. Auch in fachwissenschaftlichen Veröffentlichungen spielen seit den 1980er-Jahren die Themen »Alterwerden« und »Ausstieg« aus der Kinder- und Jugendarbeit eine große Rolle (vgl. AGJF 2003; Hafenecker 1990; 2002).

(6) Die Berufs- und Qualifikationsprofile

Greift man einzelne Qualifikationsprofile und Berufsgruppen in der Kinder- und Jugendarbeit heraus (vgl. Tab. 7.2 und Abb. 7.1), dann zeigt sich in diesem Arbeitsfeld ein wesentlich heterogeneres Qualifikationsgefüge als in der gesamten Jugendhilfe oder in den Kindertageseinrichtungen. Diese Unterschiede sind auf die geringere Bedeutung der Berufsgruppe der ErzieherInnen (14%) bzw. den höheren Stellenwert der SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen (FH) zurückzuführen, die mit einem Anteil von rund 22 % am westdeutschen Personal die größte Einzelberufsgruppe bilden. Während die Zahl und der Anteil der Diplom-PädagogInnen (5,6%) in der Jugendarbeit höher ist als in der Jugendhilfe, bietet dieses Arbeitsfeld für die heil- und sonderpädagogischen sowie die psychologisch-psychotherapeutischen Berufe nur ausgesprochen begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten.

Abb. 7.1: Tätige Personen in der Kinder- und Jugendarbeit nach Berufen und Berufsgruppen (alte Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)

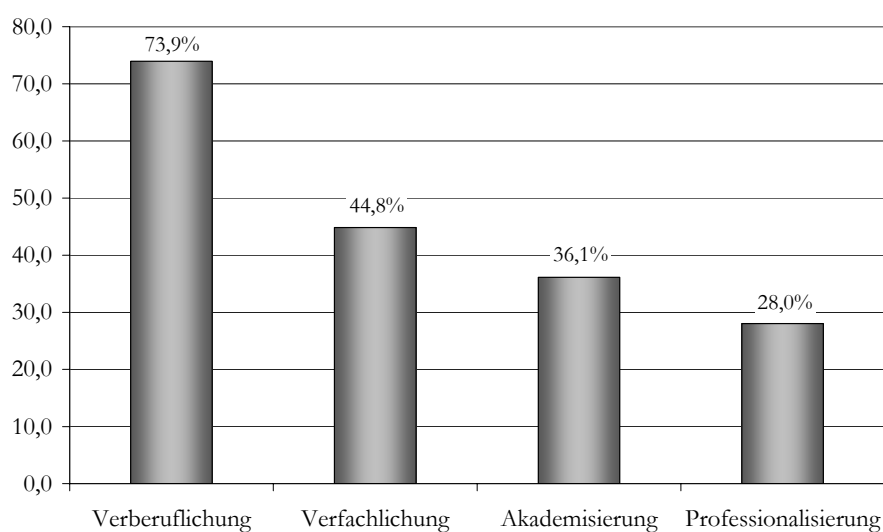


Quelle: Statistisches Bundesamt (2002); eigene Berechnungen

Werden die Qualifikationsstrukturen im Ganzen betrachtet (vgl. Abb. 7.2), dann zeigt sich für das Jahr 1998 ein Verberuflichungsgrad in Höhe von 74% und eine Verfächlichkeitsquote von rund 45 %. Seit 1974 ist dieser Wert ansteigend. Zugleich waren deutliche Prozesse der Akademisierung und Professionalisierung zu beobachten, bei denen inzwischen Werte in Höhe von 36% und 28% erzielt worden sind.

Im Kontext der Expansion der erwerbstätigen JugendarbeiterInnen können diese Daten und Entwicklungen auch als Hinweis auf einen grundlegenden Personalstrukturwandel interpretiert werden, innerhalb dessen sich das Profil der Jugendarbeit deutlich verändert hat: Noch in den 1950er- und 1960er-Jahren konnte dieses Arbeitsfeld als Domäne ehrenamtlichen Engagements betrachtet werden (vgl. Rauschenbach 2003b). Heute ist es eher ein expandierendes Feld erwerbstätiger JugendarbeiterInnen mit vergleichsweise hohen Anteilen am akademisch ausgebildeten Personal, unter denen die sozialpädagogischen Hochschulberufe die größte Gruppe neben einer großen Zahl nebenberuflicher Kräfte bilden.

Abb. 7.2: Die formalen Qualifikationsstrukturen in der Jugendarbeit (alte Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2002); eigene Berechnungen

7.3.2 Zur personellen Lage in Ostdeutschland

Im Vergleich zu Westdeutschland lassen sich für Ostdeutschland die folgenden Strukturdaten und Entwicklungen aufzeigen:

(1) Die Entwicklung im Überblick

Ein insbesondere im Vergleich zum Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen erstaunlicher Befund der 1990er-Jahre betrifft die Entwicklungsdynamiken in den neuen Ländern (vgl. Tab. 7.3). Das Erwerbstätigenvolumen ist vor allem zwischen 1994 und 1998 deutlich ausgebaut worden, während diese Phase in den alten Ländern eher als Konsolidierungsprozess beschrieben werden kann. Dieser Befund zeigt sich auch in der Entwicklung der Vollzeitfälle, deren Anzahl sich verdoppelt hat.

Tab. 7.3: Ausgewählte Daten zu Personal und Einrichtungen in der Jugendarbeit¹ (neue Bundesländer, 1991-1998)

	1991		1994		1998	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Zahl der Einrichtungen ²	329	/	1.736	100,0	4.137	238
Personal ²	1.854	/	6.353	100,0	11.392	179
Vollzeitfälle ²	1.729	/	4.626	100,0	9.667	209
Frauen	979	52,8	3.907	61,5	7.629	67,0
Männer	875	47,2	2.446	38,5	3.763	33,0
< 25 Jahre	194	10,5	826	13,0	1.019	8,9
25-40 Jahre	879	47,4	3.116	49,0	5.258	46,2
40-60 Jahre	748	40,3	2.317	36,5	5.001	43,9
> 60 Jahre	33	1,8	94	1,5	114	1,0
Vollzeit	1.637	88,3	3.222	50,7	5.252	46,1
Teilzeit	161	8,7	2.591	40,8	5.341	46,9
Nebentätigkeit	56	3,0	540	8,5	799	7,0
Öffentliche Träger	1.658	89,4	3.088	48,6	3.583	31,5
Freie Träger	196	10,6	3.265	51,4	7.597	66,7
Privatgewerbl. Träger	/	0,0	20	0,3	212	1,9
ErzieherInnen ²	244	/	1.268	100,0	2.389	188
Soz.päd./-arb (FH) ²	21	/	187	100,0	701	375
Dipl.-PädagogInnen ²	153	/	387	100,0	582	150
KinderpflegerInnen ²	3	/	27	100,0	74	274
Verberuflichung ³	1.711	92,3	5.867	92,4	10.624	93,3
Verfachlichung ³	422	22,8	1.952	30,7	4.193	36,8
Akademisierung ³	572	30,9	1.741	27,4	2.642	23,2
Professionalisierung ³	174	9	574	9,0	1.289	11,3
Verhältniszahlen						
Personal pro Einricht.	5,3		2,7		2,3	
Jugendarbeit-Quote ⁴	1.417		552		235	

1 Addiert wurden folgende Einrichtungsarten: Jugendtagungsstätte, Jugendbildungsstätte; Jugendzentrum, -freizeithaus, Haus der offenen Tür; Jugendräume/-heim ohne hauptamtliches Personal; Jugendkunstschule, kulturpäd./kulturelle Einrichtung für junge Menschen; Einrichtung der Stadtranderholung; Pädagogisch betreuter Spielplatz/Spielhaus/Abenteuerspielplatz.

2 Die Angaben in der %-Spalte geben die Index-Entwicklung mit 1994 = 100 an.

3 Vgl. Anmerkung 4 in Tab. 7.2.

4 Mit der Jugendhilfe-Quote wird eine Relation zwischen den Vollzeitstellen und der Altersgruppe der 6- bis unter 18-Jährigen gebildet. Sie ist wie folgt zu lesen: 1991 war für 1.417 6- bis unter 18-jährige 1 Vollzeitstelle in Einrichtungen der Jugendarbeit vorhanden.

Quelle: Statistisches Bundesamt (1993; 1996; 2002); eigene Berechnungen

(2) Der Beschäftigungsumfang

Auch das Beschäftigungsgefüge unterscheidet sich in den neuen Ländern von den Strukturen in Westdeutschland. Auffällig ist der weitaus niedrigere Anteil der nebenberuflichen Kräfte (1998: 7% im Osten und 19,3% im Westen). Bezogen auf die hauptberuflichen MitarbeiterInnen sind dementsprechend sowohl die Anteile der Vollzeit- als auch die der Teilzeitbeschäftigten höher, wobei seit 1991 immer weniger MitarbeiterInnen einen Vollzeitarbeitsplatz haben (vgl. Tab. 7.3).

(3) Die Arbeitgeber

Von den Beschäftigungszuwächsen haben seit 1994 vor allem die freien Träger profitiert. Im Jahr 1998 waren zwei Drittel der erwerbstätigen Personen bei einem freien Träger angestellt.

(4) Die Geschlechterverteilung

Waren die Geschlechteranteile in Westdeutschland im Jahr 1998 nahezu ausgeglichen, so signalisiert der Männeranteil unter dem Personal in Ostdeutschland, der bei einem Drittel liegt, in punkto Gender Mainstreaming noch Handlungsbedarf.

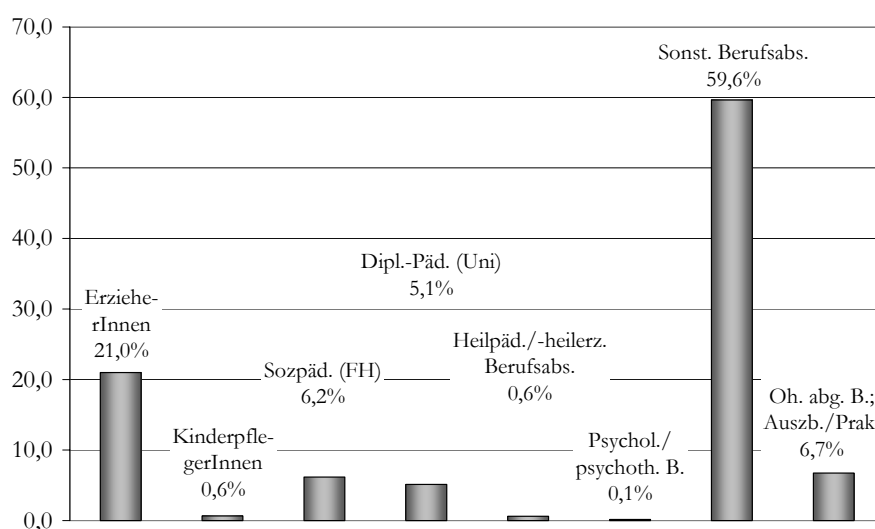
(5) Die Alterszusammensetzung

Im Vergleich zum Westen arbeiten relativ wenig jüngere MitarbeiterInnen im Osten. Dies zeigt sich sehr deutlich beim Berufsnachwuchs der unter 25-Jährigen mit rund 9% (gegenüber 17,2% im Westen), aber auch noch in der Alterskategorie der 25- bis unter 40-Jährigen (mit 46,2% in den neuen im Vergleich zu 49% in den alten Ländern). Überdurchschnittlich viele MitarbeiterInnen fallen demgegenüber in die Altersgruppe der 40- bis unter 60-Jährigen (44% im Osten gegenüber 31,5% im Westen).

(6) Die Berufs- und Qualifikationsprofile

War in Westdeutschland der Beruf zur SozialarbeiterIn/SozialpädagogIn (FH) das zentrale Qualifikationsprofil in der Kinder- und Jugendarbeit, so sind in Ostdeutschland die ErzieherInnen die größte Einzelberufsgruppe (vgl. Abb. 7.3), wobei der quantitative Stellenwert dieser Berufsgruppe jedoch nicht mit der Bedeutung im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen zu vergleichen ist. Auffällig im ostdeutschen Qualifikationsgefüge ist der hohe Prozentanteil sonstiger Berufsabschlüsse, der bei knapp 60% liegt (im Westen sind es rund 30%).

Abb. 7.3: Tätige Personen in der Kinder- und Jugendarbeit nach Berufen und Berufsgruppen (neue Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)

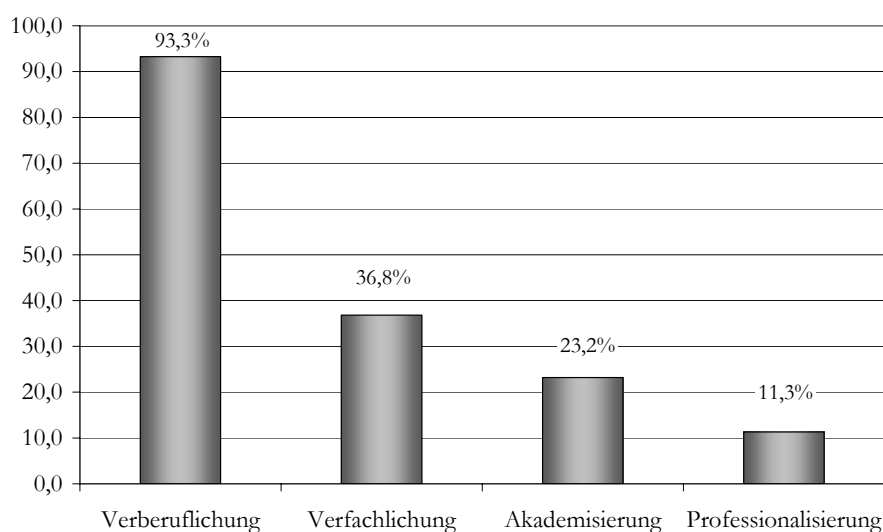


Quelle: Statistisches Bundesamt (2002); eigene Berechnungen.

Der geringere Anteil akademisch ausgebildeter Kräfte dokumentiert sich auch in Abbildung 7.4 in einem weitaus niedrigeren Akademisierungs- und Professionalisierungsgrad.

Wird der Fokus abschließend noch einmal bundesweit auf die Tätigkeiten gelenkt (vgl. Tab. 7.4), die die JugendarbeiterInnen im Jahr 1998 hauptsächlich ausgeübt haben, dann zeigt sich, dass allein rund die Hälfte des Personals in der freizeitbezogenen offenen Jugendarbeit und -pflege tätig ist. Weitere Schwerpunkte bilden die kulturelle Jugendbildungsarbeit (mit einem Personalanteil von 12,2%), die Kinder- und Jugenderholung (10,3%) sowie die mobile Jugendarbeit (8,5%). Vor diesem Hintergrund stellen sich die Tätigkeitsprofile der sozialpädagogischen Fachkräfte wie folgt dar: Die rund 10.000 Diplom-SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen (FH) sind im Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenzahl überdurchschnittlich in der freizeitbezogenen, offenen Jugendarbeit und -pflege (57%) sowie in der mobilen Jugendarbeit (12,2%) vertreten. Auch die 2.700 Diplom-PädagogInnen finden sich – absolut betrachtet – am häufigsten in der offenen Arbeit und Jugendpflege, weisen dort jedoch einen unterdurchschnittlichen Anteil auf (46%). Für diese Berufsgruppe bilden die kulturelle Jugendarbeit (15%) und die Jugendbildungsarbeit sowie die Aus- und Fortbildung (12%) weitere Schwerpunkte. Tätigkeitsfelder der 7.800 ErzieherInnen sind überproportional die offene Arbeit (59%) und mit Abstand die mobile Jugendarbeit (9%) sowie das Spielplatzwesen (7%).

Abb. 7.4: Formale Qualifikationsstrukturen in der Jugendarbeit (neue Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2002); eigene Berechnungen

7.3.3 Zwischenbilanz

Die berufsfeldbezogene Referenzanalyse des drittgrößten Teilarbeitsmarktes innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe dokumentiert für den Verlauf der 1990er-Jahre einen personellen Wachstumsprozess, der zu großen Teilen auf die Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland zurückzuführen ist. Allerdings – so Pothmann/Thole (2001) – basierte dieser Anstieg zu großen Teilen auf dem Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes sowie diverser Sonderprogramme. Auch van Santen u.a. (2003) weisen unter Bezug auf ihre Erhebungen auf die starke Abhängigkeit der ostdeutschen Jugendarbeit von Arbeitsförderungsmitteln sowie die hohe Arbeitsplatzunsicherheit in diesem Segment hin. Hiernach bildet die Jugendarbeit das Arbeitsfeld mit dem höchsten Anteil befristeter Stellen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe. Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland und ist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein kommunaler Träger, ein Jugendverband oder ein Jugendring ist (vgl. ebd.). Rauschenbach (2003b) betont – auf der Grundlage der amtlichen Statistik und unter Bezug auf den Spitzenreiter Mecklenburg-Vorpommern –, dass bis zu 76% des Personals in den östlichen Ländern befristete Stellen haben.

Wesentlich für die personelle Gesamtlage in der Kinder- und Jugendarbeit ist darüber hinaus auch der hohe Anteil von Honorarkräften, insbesondere im Westen.¹⁸ In diesem Kontext unterscheidet etwa die Dortmunder Jugendarbeitsstudie (2000) grundsätzlich zwischen den »Profis« bzw. den Voll- und Teilzeitkräften, dem bezahlten Personal, also den Honorarkräften, sowie den freiwilligen MitarbeiterInnen, die zusammengenommen das breite MitarbeiterInnenprofil in der kommunalen Jugendarbeit prägen. Bei unterschiedlichen Zugangswegen in die Kinder- und Jugendarbeit, Motivationen und Erwartungen sowie vor allem auch Aufgaben ist diese Personalstruktur durch einen – so Burgholz (2002) aus Verwaltungssicht – personellen Dreiklang bestimmt, der kennzeichnend insbesondere auch für die nordrhein-westfälische Jugendarbeit ist.¹⁹ Rauschenbach (2003b) vermutet speziell mit Blick auf die Honorarkräfte, »dass in diesem Typus der sozial nicht abgesicherten, stundenweise oder pauschal entlohnten und für Spezialaufgaben eingesetzten Ergänzungskraft ein Stück Zukunftsrealität der Kinder- und Jugendarbeit liegen könnte« (ebd., S. 45), der möglicherweise zu einer Neujustierung im Profil dieses Arbeitsfeldes zwischen Ehrenamts- und Fachkraftarbeit führen wird.

Im Unterschied zur Kinder- und Jugendhilfe im Ganzen handelt es sich bei der westdeutschen Kinder- und Jugendarbeit (noch) um ein Arbeitsfeld mit nahezu ausgeglichenen Geschlechteranteilen, während im Osten bezogen auf Gender-Mainstreaming weiterer Handlungsbedarf erkennbar wird. Differenzen zwischen den alten und den neuen Länder bestehen auch hinsichtlich des formalen Qualifikationsprofils: Während im Westen – bei insgesamt heterogeneren Berufsgefüge als etwa im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen – die Diplom-SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen der Fachhochschulen die größte Einzelberufsgruppe bilden, sind es im Osten die ErzieherInnen, obgleich auch hier ihr quantitativer Stellenwert im Personalspektrum nicht mit ihrer Bedeutung im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zu vergleichen ist. Diese Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland wirken sich u.a. in einem höheren bzw. niedrigeren Akademisierungs- und Professionalisierungsgrad aus. Sozusagen im Umkehrschluss weisen Pothmann/Thole (2001) bei etwas anderer Berechnungsweise darauf hin, dass es bei einer Fachlichkeitsquote von knapp 45% in den alten und rund 40% in den neuen Ländern immerhin auch 55% bzw. 60% nicht einschlägig ausgebildeter Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit gibt.

Unwägbarkeiten für die Kinder- und Jugendarbeit sind darüber hinaus auch mit den demografischen Entwicklungen verbunden, bei der in West- im Unterschied zu Ostdeutschland noch mit einer Zunahme bei den Heranwachsenden zu rechnen sein wird, während die neuen Länder das Geburtentief der 1990er-

18 Vgl. hierzu mit Blick auf die besondere Situation in Ostdeutschland auch van Santen u.a. 2003.

19 Vgl. hierzu auch Düx 2002 sowie Pothmann/Züchner 2002. Die Beiträge fokussieren u.a. jeweils auf der Grundlage sekundäranalytischer Auswertungen den Zusammenhang zwischen unausgebildeten MitarbeiterInnen und Honorarkräften am Beispiel Nordrhein-Westfalens.

Jahre durchschreiten werden. Allerdings ist der zukünftige Bedarf in der Kinder- und Jugendarbeit – so (Fendrich 2003) – aufgrund des breiten Adressatenkreises der Jugendarbeit letztendlich nur schwer abzuschätzen. Werden beispielsweise die Entwicklungstrend jeweils getrennt für die Gruppe der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen analysiert, dann wird in Westdeutschland die Altersgruppe der 6- bis unter 14-Jährigen bis 2015 um gut 25% zurückgehen. Die Anzahl der Jugendlichen wird bis 2005 zunächst um mehr als 10% nach oben klettern, um dann langsam zu sinken. In der Gruppe der 18- bis unter 27-Jährigen wird dagegen ab 2004 eine moderate Zunahme erfolgen. Zu berücksichtigen sind darüber hinaus erhebliche regionale Schwankungen, die eine Differenzierung der Befunde erfordern (vgl. Fendrich 2003). In der Bilanz erscheint die weitere Entwicklung in der Kinder- und Jugendarbeit mit einigen Risikofaktoren behaftet zu sein – wie die Arbeitsplatzunsicherheit, der hohe Anteil von Honorarkräften sowie die Bedarfsentwicklung. Es scheint wahrscheinlich, dass in den kommenden Jahren allein aufgrund der demografischen Entwicklung Ressourcen abgebaut werden müssen.

Tab. 7.4: Personal nach hauptsächlicher Tätigkeit im Arbeitsfeld Jugendarbeit sowie nach Qualifikation (Deutschland, 31.12.1998)

	Tätige Personen insgesamt		Soz.päd (FH)		Dipl.-Päd. (Uni)		ErzieherIn		KinderpflegerIn	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Kulturelle Jugendbildungsarbeit	5.439	12,2	540	5,4	399	14,6	565	7,3	17	5,6
Außerschulische Jugendbildungsarbeit und Mitarbeiteraus- u. fortbildung	2.471	5,5	665	6,7	325	11,9	160	2,1	6	2,0
Kinder- u. Jugenderholung	4.604	10,3	295	3,0	93	3,4	643	8,3	99	32,6
Internat. Jugendarbeit	671	1,5	151	1,5	48	1,8	138	1,8	5	1,6
Freizeitbez. Off. Jugendarbeit u. Jugendpflege	22.578	50,7	5.635	56,6	1.258	45,9	4.568	58,7	133	43,8
Jugendverbandsarbeit	1.084	2,4	355	3,6	95	3,5	123	1,6	0	0,0
Mobile Jugendarbeit	3.767	8,5	1.217	12,2	256	9,3	690	8,9	21	6,9
Jugendberatung gem. § 11 SGB VIII	2.178	4,9	805	8,1	184	6,7	334	4,3	3	1,0
Spielplatzwesen	1.768	4,0	292	2,9	81	3,0	561	7,2	20	6,6
Insgesamt (abs.)	44.560	100,0	9.955	100,0	2.739	100,0	7.782	100,0	304	100,0
(in %)	100	/	22,3	/	6,1	/	17,5	/	0,7	/

Quelle: Statistisches Bundesamt (2002); eigene Berechnungen

7.4 Aufgaben und Anforderungen – die Sekundäranalysen

In der aktuellen Fachdebatte zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendarbeit spielen derzeit Fragen des Selbstverständnisses und der Identität dieses Handlungsfeldes ebenso eine Rolle wie die Aufgaben und Anforderungen, die aus den verschiedenen gesellschaftlichen Transformationsprozessen erwachsen. Der konstatierte Veränderungsdruck für die Kinder- und Jugendarbeit resultiert derzeit aus mehrerlei Richtungen: Auf der Ebene der Zielgruppen stellen die zu verzeichnenden sozialen und kulturellen Wandlungs- und Differenzierungsprozesse, die sich unmittelbar und ungefiltert auf die Kinder- und Jugendlichen auswirken, die Jugendarbeit vor die Frage, welche Konzepte, Angebote, Arbeitsformen, Organisationsstrukturen und Professionalitätsansprüche an die sozialpädagogische Arbeit hiermit verbunden sind. Mit Blick auf die Kontexte sind es die Einsparungs- und Rationalisierungsbemühungen zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte und die Reform der Verwaltungsstrukturen, die Versicherungsnotwendigkeiten der Finanzierungsgrundlagen, Leistungen, Standards und Wirkungen der sozialpädagogischen Arbeit und verstärkte politischen Legitimationszwängen der Kinder- und Jugendarbeit erfordern. Bezogen auf andere pädagogische Handlungssysteme zwingt die Etablierung der Ganztagsangebote an den Schulen die Fachkräfte zur Auseinandersetzung mit ihrer fachlichen Identität und ihrem Bildungsverständnis, dass darüber hinaus grundsätzlich im Kontext informellen Lernen und zeitdiagnostischen Zukunftsvisionen – wie sie in Konzepten zur Arbeits-, Dienstleistungs-, Zivil-, Wissens-, Medien- und Informationsgesellschaft in ihren Konsequenzen für die Kinder- und Jugendarbeit – zur Diskussion steht. Hinsichtlich des Außenverhältnisses der Kinder- und Jugendarbeit zu anderen gesellschaftlichen Akteuren ist es die Konkurrenzfrage zu den vielfältigen Freizeitgestaltungsmöglichkeiten, insbesondere zu kommerziellen und informationstechnologischen Angeboten, die verstärkte Wettbewerbs- und Attraktivitätsbemühungen erforderlich machen (vgl. Dux 2003; Rauschenbach 2003; Rauschenbach/Dux/Sass 2003). Vor diesem Hintergrund betreffen die zu verzeichnenden Unsicherheiten bei der Verortung dieses Arbeitsfeldes auch die Frage des beruflichen Handelns und der Professionalität der JugendarbeiterInnen.

Die Ausformung des heutigen Aufgabenprofils sowie der derzeitigen Personal- und Qualifikationsstrukturen in diesem Handlungsfeld ist hierbei das Ergebnis eines Modernisierungsschubs, in dessen Rahmen sich nach einer ersten Phase der konzeptionellen Verunsicherung zu Beginn der 60er Jahre und verstärkt seit 1970 Selbstverständnis, Leistungsprofil, Funktionsweise und Mitarbeiterstruktur verändert und die Reste hierarchisch-autoritärer Strukturen zunehmend in Richtung eines partizipativeren, offeneren und flexibleren Gefüges verflüssigt haben (vgl. Damm 1997; Hafener 1992; Thole 1995). Die verstärkte Einstellung von hauptberuflichen MitarbeiterInnen in allen Bereichen der Ju-

gendarbeit führte zu einer verbesserten Personalausstattung und einer Durchmischung mit verschiedenen Berufsgruppen in den Bereichen der Regelpraxis (Jugendpflege, Jugendverbandsarbeit und offene Jugendarbeit). Im Verlauf dieses Entwicklungsprozesses hat sich neben der ehrenamtlichen Arbeit als substantiellem Kern der Jugend(verbands)arbeit die hauptberufliche Tätigkeit als zweiter wesentlicher Strang der Kinder- und Jugendarbeit herausgebildet, der zunehmend an Bedeutung gewann. Zugleich wurden grundlegende Prozesse der Verberuflichung, Verfachlichung und Professionalisierung der Jugendarbeit eingeleitet. Mit Blick auf die weiteren Entwicklungen im Arbeitsfeld vollzog sich im Verlauf der 1980er-Jahre ein Paradigmenwechsel in Richtung einer sozialpolitischen Inpflichtnahme der Jugendarbeit, die verstärkt mit den veränderten Lebensbedingungen von Heranwachsenden (»Strukturwandel der Kindheits- und der Jugendphase«) sowie den sozialen Folgen gesellschaftlicher Modernisierung konfrontiert wurde. Diese Entwicklungen führten zusammengekommen zu einer strukturellen Ausdifferenzierung der Jugendarbeitslandschaft und zu einer kontinuierlichen Erweiterung konzeptioneller Ansätze, in deren Rahmen die Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit neu akzentuiert wurden (vgl. Hafener 1992; Rauschenbach 1991).

Im Zuge der Expansion der Kinder- und Jugendarbeit, ihrer strukturellen und konzeptionellen Ausdifferenzierung sowie der Diskussionen zu ihrer theoretischen Fundierung wurde auch die Rolle der MitarbeiterInnen thematisiert sowie spezifische Erwartungen und Anforderungen an die JugendarbeiterInnen herangetragen. In diesem Kontext wurden unterschiedliche inhaltliche Funktionsbestimmungen sowie professionelle Anforderungs- und Kompetenzprofile entwickelt, wobei sich ein einheitliches Berufsbild – so Liedtke u.a. (2002) – bis heute nicht abzeichnet. Gegenwärtig erscheint die Diskussionslandschaft – unterhalb der formal statistischen Ebene – ausgesprochen heterogen. Bezogen auf die beruflichen Anforderungen an das Personal werden vielfältige Erwartungen formuliert und zum Teil in Kompetenzlisten gekleidet. Die unterschiedlichen Kompetenzprofile beziehen sich auf einzelne Arbeits- und Inhaltsbereiche (wie Medienarbeit oder auch Ökologie etc.) und stehen relativ unverbunden nebeneinander²⁰, die Relation zwischen Grund- und Aufbaukompetenzen verbleibt eher im Unklaren. Mit Blick auf die Rezeption der im Rahmen der fachwissenschaftlichen Auseinandersetzung formulierten Erwartungen in der Praxis – so Liedtke u.a. (2002) bezüglich der offenen Kinder- und Jugendarbeit – wurden diese vom strukturellen Kontext abstrahierenden Forderungen an das berufliche Handeln in der Vergangenheit von vielen JugendarbeiterInnen wohl eher zurückgewiesen. Die unterschiedlichen gesellschaftlichen und institutionellen Bestimmungsgrößen und Kompetenzansprüche werden – so die Autoren weiter – durch die vielfältigen Anforderungen in diesem Arbeitsfeld kumulativ verstärkt und bergen damit die Gefahr einer »latenten Überforderung der professionellen JugendarbeiterInnen« (ebd., S. 217). Hafener (2002) beschreibt in diesem Zusammenhang verschiedene Professionalisierungsangebote, die seines Erachtens den Weg in Richtung einer Veränderung des Arbeitsfeldes beschrei-

20 Vgl. exemplarischen den Sammelband der AGJF Sachsen 2003.

ben und die Richtung für ein zu entwickelndes, neues Professionsverständnis vorgeben könnten: »Begriffe und Definitionen wie Drehpunktperson, Raumwärter, Vermittler, kritische und dialogische Zeitgenossenschaft, Vernetzungsarbeiter, Umsetzungsfachkraft, Sonderleistungskönnen, sozialinfrastruktureller und ressourcensichernder Fachmann (bzw. Fachfrau) oder auch Räume und Strukturen, Arrangements und Situationen für Aneignungen und Inszenierungen schaffen, deuten einen Konsens an, nachdem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für spezifische infrastrukturelle und pädagogische Aufgaben zuständig sind, die Begrenzungen (Grenzen) im Blick haben und damit gleichzeitig für andere (überfordernde) Aufgaben nicht zuständig sind« (ebd., S. 242).

Zusammengenommen erschwert es die strukturelle und konzeptionelle Vieltätigkeit der Jugendarbeit, ihre zentralen Merkmale zu bestimmen und somit verallgemeinerbare Aufgabenprofile für die MitarbeiterInnen abzuleiten, da sich die Tätigkeiten und Anforderungen an das hauptamtliche Personal je nach Umfeld, Besonderheiten der TeilnehmerInnen oder Spezifika der Angebote unterscheiden. Hinzu kommt, dass die Forschungslage mit Ausnahme einiger weniger, älterer Erfahrungsberichte und Tätigkeitsreflexionen zur Alltagspraxis in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie einiger weniger neuerer Studien ausgesprochen begrenzt erscheint.

Wenn vor diesem Hintergrund von der Kinder- und Jugendarbeit die Rede ist, wird häufig zwischen der mitgliedergebundenen Jugendverbandsarbeit als Domäne der zahlreichen Jugendverbände in Deutschland und der offenen Kinder- und Jugendarbeit als den beiden Hauptaktivitätsfeldern in diesem Bereich unterschieden, wobei diese etablierte Differenzierung durch die Öffnung der Jugendverbände auch für nicht-organisierte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene sowie der Ausdifferenzierung der Angebote in der Jugendarbeitspraxis de facto an Trennschärfe verloren hat (vgl. Deinet u.a. 2002). Das pädagogische Handeln im Tätigkeitsfeld der offenen Kinder- und Jugendarbeit wird häufig in ihrem institutionellen Kontext der Jugendzentren, -häuser und Heim betrachtet. Als zentrale organisatorische Strukturbedingung gilt »Offenheit«, die aus der Freiwilligkeit der Teilnahme an den Angeboten, der Variabilität der fachlichen Vorgaben, Inhalte und Öffnungszeiten sowie – der im Vergleich zu anderen Erziehungsinstitutionen – den fehlenden Sanktionsmitteln der JugendarbeiterInnen gegenüber den AdressatInnen resultiert und einen erhöhten Verständigungsbedarf über das Profil, die Angebote oder auch die Arbeitsbedingungen in Jugendzentren zur Folge hat (vgl. Sturzenhecker 2000). Als wesentliche berufliche Anforderungen erwiesen sich beispielsweise im Rahmen des Wirksamkeitsdialogs fünf Dilemmata, die das berufliche Handeln in der offenen Kinder- und Jugendarbeit erschweren. Hierzu gehörten

- die diffuse Allzuständigkeit dieses Bereiches, aus der auch in Verbindung mit dem vagen rechtlichen Auftrag unterschiedliche und widersprüchliche Erwartungen an die Fachkräfte resultieren,

- die Notwendigkeit einer stetigen situativen Handlungsbereitschaft, die unterschiedliche Rollen und Arbeitsfoki der JugendarbeiterInnen erfordert, die mit dem Erfordernis einer gesteigerten Handlungsaufmerksamkeit zur »Problem- und Fallbearbeitung« kollidieren,
- die Schwierigkeit in offenen Settings zugleich Verbindlichkeiten herzustellen und
- schließlich der Versuch vor diesem Hintergrund Abkürzungsstrategien und Alltagsroutinen zu entwickeln bei gleichzeitiger Notwendigkeit reflektierten Handelns und Weiterentwicklungsbedarf der Praxis (vgl. Projektgruppe Wanja 2000).

Neben der offenen Kinder- und Jugendarbeit bildet die Jugendverbandsarbeit in Regie der traditionsreichen Jugendverbände ein zweites Handlungsfeld, in dem neben der großen Gruppe der ehrenamtlich Engagierten auch hauptberufliche MitarbeiterInnen tätig sind. Mamier u.a. (2002) gehen in ihrer Studie davon aus, dass bundesweit rund die Hälfte der Jugendverbände mittlerweile über hauptberufliches Personal verfügt, wobei der Anteil der Verbände mit hauptberuflichen MitarbeiterInnen im Osten (61%) höher als im Westen ist (44%). Der Handlungsrahmen für die Tätigkeit bei dieser Trägergruppe wird durch die spezifischen Leitvorstellungen und besonderen Strukturmerkmale der Jugendverbände vorgegeben. Hierzu gehören vor allem das Prinzip der Ehrenamtlichkeit als Voraussetzung für die Freiwilligkeit der Teilnahme und der Mitarbeit, Milieunähe und Wertgebundenheit sowie Selbstorganisation und Mitbestimmung durch die Kinder- und Jugendlichen im Rahmen der Gleichaltrigenerziehung (vgl. Düx 2000). Wesentliche Aufgaben für die Hauptberuflichen liegen in diesem Kontext in der finanziellen Absicherung der Arbeit und in der organisatorischen Verstetigung der Angebote sowie zum zweiten in der Begleitung und Unterstützung der freiwilligen MitarbeiterInnen.²¹

Werden ergänzend einige ausgewählte Untersuchungen danach befragt, was JugendarbeiterInnen tatsächlich machen, welche Aufgaben und Kompetenzen sie selbst für besonders wichtig erachten, dann zeigen sich im Horizont der wenigen vorhandenen empirischen Schlaglichter die folgenden Tendenzen. So werden beispielsweise die Bedeutung und der Stellenwert einzelner Tätigkeiten und Kompetenzen in der Jugendarbeit im Rahmen der im Jahr 2001 durchgeführten bundesweiten, quantitativen Befragung zum Berufsverbleib von AbsolventInnen ausgewählter Hochschulstudiengänge deutlich (vgl. Züchner, Teil VI). Unter den verschiedenen Fragen wurden von den Befragten, d.h. der Teilgruppe der akademisch ausgebildeten MitarbeiterInnen in diesem Handlungsfeld, die folgenden Punkte als besonders wichtig eingeschätzt:

21 In diesem Kontext wurde im Rahmen der Untersuchungen zum freiwilligen Engagement auf die differenzierten Motivations- und Interessenlagen bzw. die Wünsche und Erwartungen dieser Mitarbeitergruppe hinsichtlich der Gestaltung der Rahmenbedingungen freiwilliger Arbeit hingewiesen, denen die hauptberuflichen MitarbeiterInnen zur erfolgreichen Mobilisierung ehrenamtlichen Engagements und zur Einbindung dieser Personalgruppe in den Jugendverband und die Verbandsarbeit Rechnung zu tragen haben (vgl. zusammenfassend Düx 2000).

- Bei der Frage nach den Tätigkeiten wurde vor allem der »Umgang mit Menschen/Publikumsverkehr«, »Verwalten«, »Planen«, »Entwickeln« und »beraten« als am relevantesten erachtet. Im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern fällt auf, dass die Verwaltungstätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit (ebenso wie auch im Jugendamt) eine überdurchschnittlich große Rolle spielen. Auch das »Entwickeln« wird vergleichsweise sehr häufig angegeben.
- Als überwiegend ausgeübte Tätigkeiten benannten die Befragten die adressatenbezogenen zu 54%, die verwaltungsbezogenen zu 38%, die wissensvermittelnden zu 8% und die wissensproduzierenden zu 0,4%. Auch hier zeigte sich im Vergleich der Arbeitsfelder, dass die Jugendarbeit wiederum besonders hohe Werte bei den verwaltungsbezogenen Tätigkeiten erzielte, im Unterschied etwa zu den Kindertageseinrichtungen mit hoher Adressatenorientierung.
- Am häufigsten wurden im Hinblick auf die erforderlichen Wissensbestände und Kompetenzen »Pädagogische Handlungsmethoden«, Pädagogisches Grundlagenwissen«, »EDV-Kenntnisse/neue Medien«, »Spezielles pädagogisches Fachwissen« und »Verwaltungskennntnisse« angekreuzt. Im Vergleich zur Kinder- und Jugendhilfe im Ganzen gerät vor allem der vergleichsweise hohe Stellenwert der »neuen Medien« oder wieder auch der »Verwaltungskennntnisse« bzw. die geringere Bedeutung von »Beratungsmethoden« ins Blickfeld.
- Und schließlich produzierte die Frage zum Belastungsempfinden überdurchschnittlich häufig die Aussagen: »Arbeit erfordert hohen persönlichen Einsatz«, »Kann Neuerungen durchsetzen«, »Dazu lernen erforderlich« und »Tätigkeit entspricht Qualifikation« (vgl. Züchner, Teil VI).

Aus der Perspektive dieser Studie gestaltet sich die Jugendarbeit für die untersuchte Teilgruppe als adressaten- und verwaltungsorientiertes Arbeitsfeld, in dem überdurchschnittlich viele verwaltungsbezogene Tätigkeiten auf der Grundlage entsprechender Kenntnisse ausgeführt werden, in dem jedoch zugleich Entwicklungsaufgaben eine große Rolle spielen, die pädagogisches Wissen und Können sowie Medienkompetenz voraussetzen und bei hohem persönlichen Einsatz auch Innovationen ermöglichen.

Einen zweiten, gänzlich anders gelagerten Ansatz stellt die Dortmunder Jugendarbeitsstudie (2000) dar, in der für eine Kommune Bestand- und Strukturmerkmale der Kinder- und Jugendarbeit erfasst werden. Gemäß dieser Kommunalstudie sind die »Profis« (Voll- und Teilzeitkräfte) hauptsächlich in der organisatorisch-planerischen Arbeit, die Honorarkräfte (als bezahltes Personal) in der einrichtungsbezogenen offenen Arbeit und die Ehrenamtlichen in der verbandlichen Gruppenarbeit tätig (wobei allerdings die Gruppe der ehrenamtlichen Führungskräfte gesondert zu betrachten wäre). Während die Profis fast alle eine Berufsausbildung hatten, darunter besonders häufig zur Diplom-SozialarbeiterIn/-pädagogIn (FH), waren die Honorarkräfte in der Regel nicht pädagogisch ausgebildet, »verfügten aber oft über spezielle Kenntnisse und

Qualifikationen, die für bestimmte Aufgaben und Zielgruppen der Jugendarbeit eingesetzt werden« (ebd., S. 27). Fast 4 von 10 Honorarkräften befanden sich noch in der Ausbildung. Wird die Teilgruppe der Voll- und Teilzeittätigen näher beleuchtet, dann arbeiteten rund 70% der Angehörigen dieser Personalgruppe entweder als LeiterInnen oder MitarbeiterInnen in den Einrichtungen. Die restlichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten verteilten sich – in der vorgestellten Reihenfolge – auf die Funktionsbereiche »Kordinatorin in den Stadtbezirken«, »ReferentIn«, »ProjektmitarbeiterIn« und »Sonstiges«. Die beiden wesentlichen Schwerpunkte aller Profis waren »Organisation/Planung« (40%) und »Offene Arbeit« (34%), denen die Gruppenarbeit (11%), die Seminare (8%) und die Projektarbeit (7%) folgten. Das inhaltliche Profil der Arbeit wurde in Dortmund vor allem durch die »Arbeit mit den Kindern«, »Spaß/Fun/Action« und »offene Arbeit für alle« geprägt (vgl. Düx 2002).

Und schließlich beschreibt die Projektgruppe Wanja (2000) auf der Grundlage ihrer Forschungstätigkeiten im Rahmen des Wirksamkeitsdialogs des Landes Nordrhein-Westfalen die Arbeitsprozesse im Aufgabenfeld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit auf der Grundlage von acht zentralen Arbeitsbögen und den hiermit korrespondierenden Aktivitäten. Dem Begriff des »Arbeitsbogens« liegt ein Verständnis als »ein unsichtbares Handlungsschemata«, das die Kinder- und Jugendarbeit in allen Arbeitsschwerpunkten strukturiert«, zugrunde (vgl. Appel 2000, S. 95). Die Arbeitsbögen umfassen die folgenden Arbeitskomponenten und Grundtätigkeiten:

- die Arbeit an den erforderlichen Rahmenbedingungen zur Aufgabenerbringung (insbesondere mit Blick auf räumliche, finanzielle und personelle Ausstattung und die fachlichen Ressourcen des Personals);
- die Explorationsarbeit (zur Erkundung der Lebenslage der Heranwachsenden und in Form der Sozialraum- und Zielgruppenanalyse);
- der Konzeptentwicklung;
- der Leitungs- und Teamarbeit im Rahmen der Arbeitsorganisation;
- des pädagogischen Handelns (als Aufbau von Vertrauensbeziehungen, Kontraktarbeit und pädagogische Intervention);
- des Evaluation;
- der Dokumentation (vgl. Appel 2000; Projektgruppe Wanja 2000).

Drüber hinaus ermöglicht die Untersuchung auch Einblicke in arbeitsfeldtypische, pädagogische Handlungsmuster²² im Bereich der offenen Arbeit, für im Kontext der erarbeiteten Qualitätsindikatoren jeweils die erforderlichen fachlichen Ressourcen bzw. spezifische Kompetenzen abgeleitet werden. Werden unter diesem Aspekt die drei Bereiche der offenen Kinderarbeit (1), der cliquen-

22 Insgesamt differenzieren die Autoren zwischen elf Schwerpunkten, die jeweils beschrieben und auf deren Grundlage Qualitätskriterien sowie Kompetenzen abgeleitet werden. Es handelt sich im einzelnen um die freizeitpädagogische Arbeit (Fahrten und Lager), die offene Kinderarbeit, die Mädchen- und die Jugendkulturarbeit, die cliquenorientierte und mobile Arbeit, die schulbezogenen Angebote, die arbeitsweltbezogene sowie die interkulturelle Kinder- und Jugendarbeit und die medienpädagogische Arbeit.

orientierten, mobilen Jugendarbeit (2) sowie das Feld der Beratung, biographischen Begleitung und Einzelhilfe herausgegriffen (3), dann lassen sich die folgenden Handlungsmuster herauskristallisieren:

(1) In der offenen Kinderarbeit sind hiernach vor allem sechs Handlungsmuster von Relevanz. Hierzu gehören nach Ausführungen der Projektgruppe WANJA (2000, S. 475 f.)

- die anregende Gestaltung von Räumlichkeiten und Nischen in der Einrichtung,
- die Animation der Kinder zu spezifischen Aktivitäten,
- die Beaufsichtigung der Kinder, die Gewährleistung des Einhaltens von Grundregeln und der Schutz vor Gefährdungen,
- die Förderung von Prozessen der Gruppenbildung,
- die Bearbeitung von Konflikten zwischen den Heranwachsenden und den MitarbeiterInnen und
- die Herstellung von Vertrauensbeziehungen zwischen den Kindern und den MitarbeiterInnen.

(2) Mit Blick auf die cliquenorientierte und mobile Arbeit differenziert die Projektgruppe WANJA (2000) zwischen den Mustern

- einer Unterstützung von Jugendlichen bei der Aneignung und Verteidigung von (Frei-)Räumen im jeweiligen Sozialraum, bei der es sowohl um das Austragen von Interessenkonflikten im Sinne eines parteilichen Fürsprechers für die Heranwachsenden als auch um die Vermittlung zwischen den verschiedenen Wahrnehmungsperspektiven und Interessengegensätzen gehen kann,
- der Vernetzung der einzelnen Fachdienste und der verschiedenen Beteiligten im Sozialraum (im Sinne eines alle Beteiligten an einen Tisch bringen),
- der Beziehungsarbeit, bei der in besonders sensibler und umsichtiger Form ein Kontakt zu den Jugendlichen hergestellt werden muss sowie
- der Beratung und Begleitung einzelner oder Gruppen von Jugendlichen auf der Basis herzustellender Vertrauensbeziehungen.

(3) Und schließlich erachten sie im Bereich der Beratung, biographischen Begleitung und Einzelhilfe die folgenden Handlungsmuster von Bedeutung (vgl. Projektgruppe Wanja 2000):

- die Beratung der Heranwachsenden in problematischen Lebenssituationen und Hilfe bei der Bearbeitung dieser Schwierigkeiten;
- die Förderung individueller Kompetenzen und Potentiale, um den Prozess der Identitätsbildung zu begleiten und zu unterstützen;
- Kooperation und Vernetzung mit anderen Institutionen und Diensten in Schule und Ausbildung oder bei Missbrauch und Drogenabhängigkeit zur Bearbeitung der Problemlagen.

Mit Blick auf die Kompetenzfrage kommen die Autoren zu dem Fazit, dass »das professionelle Handeln in der Kinder- und Jugendarbeit besonders stark

von individuell gefärbten Handlungsstrategien gefärbt zu sein (scheint)« (ebd., S. 483) und die JugendarbeiterInnen zur Entwicklung von Handlungsstrategien auf unterschiedlichen Wissens- und Erfahrungsbereiche zurückgreifen bzw. »aus Kenntnissen der Jugendtheorie, konzeptionellen Orientierungen und berufspraktischen Erfahrungsbeständen gewissermaßen zusammenbasteln (»Bricolage«). Damit haben persönliche Kompetenzen (Situationsflexibilität, schnelle Auffassungsgabe und Entscheidungskompetenz, »Persönlichkeit«) (...) einen wichtigen Einfluss auf den Erfolg und die Qualität der Arbeit« (ebd., S. 483). Vor diesem Hintergrund empfehlen sie mit Blick auf das erforderliche Kompetenzprofil die Aneignung von Methoden und Verfahren, die die »individuellen, situationsflexiblen und problembezogenen Analyse, Handlungs- und Reflexionskompetenzen der JugendarbeiterInnen absichern« (ebd., S. 483). Die Professionalisierung individueller Handlungsstrategien ist i.E. auf der Grundlage von Verfahren der Selbstvergewisserung (z.B. kollegiale Beratung und Supervision), der Qualitätssicherung und -entwicklung und des methodischen Arbeitens möglich, mit denen diese Strategien reflektiert und weiterentwickelt werden könnten (vgl. ebd.).

Bezogen auf den Stand der Fachlichkeit werden JugendarbeiterInnen häufig Professionalisierungsdefizite vorgeworfen. So beleuchten beispielsweise Thole/Küster-Schapfl (1997) das Theorie-Praxis-Verhältnis und kommen für die Akteure in der Kinder- und Jugendarbeit mit Hochschulabschluss u.a. zu dem ernüchternden Befund, dass die Fachkräfte in der Jugendarbeit »mehrheitlich fachlich einschlägige Publikationen nur dann rezipieren, wenn sie nach Lösungswegen für gravierende Alltagsprobleme Ausschau halten oder wenn sie zu besonders im Trend liegenden Themen (...) eine ebenfalls alltags- oder praxisverträgliche Aufklärung suchen. (...). Die herangezogenen Informationsquellen sind dabei allerdings nicht nur beliebig, sondern auch wenig spezifisch ausgewählt und einschlägig fachlich (vgl. Thole 1998, S. 52 f.).²³ Im Anschluss an ihre Untersuchung erstellen sie eine umfassende Liste mit Wissens- und Könnensdimensionen, die deshalb in Abb. 7.5 aufgenommen worden ist. Hiernach sollten JugendarbeiterInnen neben fundierten Fachkenntnissen auch über Handlungsfähigkeiten verfügen, die neben Authentizität die folgenden Könnensdimensionen enthalten: Hierzu gehören kommunikative Fähigkeiten, handwerkliche, sportliche und kulturelle Kompetenzen sowie spielerisches Geschick, rhetorische Fähigkeiten, schriftliche Ausdrucksfähigkeiten, Rollenflexibilität, Spontanität, Wahrnehmungs-, Verstehens- und Wahrnehmungskompetenzen sowie

²³ In eine ähnlich kritische Richtung weisen die Befunde von Ackermann/Seeck (1999), die Studierende und AbsolventInnen des Fachbereichs Sozialwesen der Fachhochschule Ostfriesland befragten: »Eine Fachlichkeit wie in anderen Professionen lässt sich für den überwiegenden Teil der Befragten nicht aufweisen. (...). Die Praxis bleibt begriffslos, so wie die Theorie unbegriffen bleibt. Nicht das Verstehen sozialer Probleme steht im Vordergrund des Interesses, sondern das Bewältigen der jeweiligen (antizipierten) Praxis. (...). Die Praxis der sozialen Arbeit verbleibt damit professionalisierungstheoretisch betrachtet auf dem Niveau semiprofessionellen Handelns« (ebd., S. 201 f.).

Organisations-, Planungs-, Verwaltung- und Kooperationskompetenzen. Hierbei weisen die Autoren explizit darauf hin, dass die JugendarbeiterInnen nicht über alle aufgeführten Wissensbeständen und Kompetenzen gleichermaßen verfügen können. Eine Gewichtung erfolgt allerdings nicht.

Abb. 7.5: Wissen und Können der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit nach Thole/Küster (2002)

»Hauptberufliche MitarbeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit – ja insgesamt der Sozialpädagogik mit Kindern und Jugendlichen – sollten in der Regel

- Kenntnisse über die Lebenslagen und -verhältnisse von Kindern und Jugendlichen, ihre soziokulturellen Orientierungen und Stilpräferenzen sowie gesellschaftlichen Verortungswünsche, über die mit den Modernisierungsprozessen sich ständig modifizierenden Gestaltungsmöglichkeiten der Kindheits- und Jugendphase und der damit verbundenen Risiken und besonderen Problemlagen haben;
- Kenntnisse über die institutionellen Strukturen des bundesrepublikanischen Sozial- und Jugendhilfesystems haben und ein Wissen darüber, wie die öffentlichen Träger, also die Jugendämter, und die freien Träger, vor allem die Jugend- und Wohlfahrtsverbände, intern aufgebaut sind;
- über die rechtlichen Kodifizierungen informiert sein, also zumindest das Kinder- und Jugendhilfegesetz und die entsprechenden länderbezogenen Ausführungsbestimmungen kennen,
- sich subjekt-, milieu- und lebenswelt- sowie gesellschaftsbezogene soziologische und psychologische Wissensbestände angeeignet haben;
- über das Netzwerk sozialpädagogischer Hilfs-, Bildungs- und Beratungsangebote allgemein und ortsbezogen Bescheid wissen;
- Wissen in Bezug auf die politisch-administrativen Strukturen des bundesrepublikanischen sozialen Netzwerkes und die sozialstaatlichen Rahmenbedingungen;
- Wissen über die Reproduktionsmechanismen ökonomischer, sozialer, kultureller, gender- und ethniengeleitete Ungleichheiten und
- Kenntnisse über den Einsatz von unterschiedlichen Methoden und Evaluationsformen, Organisationskonzepten und Kommunikationsformen aktivieren können. (...)

Die außerschulische Kinder- und Jugendarbeit – die Sozialpädagogik des Kindes- und Jugendalters – verlangt von ihren MitarbeiterInnen für das »Tun« neben Authentizität auch »Können«, also

- kommunikative Fähigkeiten, d.h. die Kompetenz, die symbolischen Codes von Kindern- und Jugendlichen zu verstehen und sie adäquat kommunizieren zu können;
- handwerkliche, sportliche und kulturelle Kompetenzen und spielerisches Geschick, etwa beim Tischfußball und Tischtennis spielen, um mit den Kindern und Jugendlichen in eine kreative und produktorientierte Auseinandersetzung treten zu können;

- rhetorische Fähigkeiten, um Anliegen und Ziele öffentlich verständlich vorstellen zu können und pädagogische Inhalte auch politisch begründen und argumentativ abstützen zu können;
- schriftliche Ausdruckfähigkeiten, um zum Beispiel Presseberichte und Konzeptionen so verfassen zu können, dass sie einerseits in der Fachdiskussion und andererseits von der Öffentlichkeit verstanden werden können;
- Rollenflexibilität, um zum Beispiel in einer Kinder- und Jugendhilfeausschusssitzung sprachlich und habituell entsprechend den dortigen Regeln auftreten zu können, um hier nicht auf den symbolischen und habituellen Stil, der gegenüber und im Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen routiniert wurde, angewiesen zu bleiben;
- situationsangemessene Spontaneität;
- emphatische, biographie- wie ethnographieorientierte Wahrnehmungs-, Verstehens- und Beratungskompetenzen;
- Organisations-, Planungs-, Verwaltungs- und Kooperationskönnen« (ebd. S. 175 ff.)

Unabhängig von der Interpretation und Verallgemeinerungsfähigkeit der vorgestellten Ergebnisse, muss die Kinder- und Jugendarbeit – mit Blick auf die Zukunft und sofern sie sich im Horizont sozialen Wandels ihres fachlichen Selbstverständnisses und beruflichen Handelns vergewissern will – »über ihre fachliche Qualität, ihr zukunftsweisendes Profil, ihre Aufgaben und ihr Leistungspotential neu nachdenken« (Düx 2003, S. 13). Das hieraus erwachsende berufliche Herausforderungsprofil für die »imaginären« JugendarbeiterInnen der Zukunft umreißt den groben Rahmen für ein Berufsbild, dessen einzelne Komponenten für die verschiedenen Teil- und Aufgabenbereiche der Kinder- und Jugendarbeit ebenso ausbuchstabiert werden müssen, wie die Art, der Ort und der Umfang der zu vermittelnden Grund- und Aufbaukompetenzen, die auch mit Blick auf Überforderungsgefahren im Sinne eines, an den Strukturen des Arbeitsfeldes orientierten Grundanforderungsprofils weiter zu operationalisieren sind.²⁴

²⁴ Vgl. hierzu etwa mit Blick auf die Bildungsdiskussion kritisch Lindner 2003; Müller 2003.

7.5 Die Institutionenporträts – ein empirischer Blick in die offene Kinder- und Jugendarbeit

Innerhalb der fachwissenschaftlichen Auseinandersetzung gilt insbesondere die Tätigkeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit aufgrund der widersprüchlichen Handlungsanforderungen sowie der schwierigen Alltags- und Arbeitsbedingungen als anspruchsvolles Aufgabengebiet. Auch dieser Teilbereich der Kinder- und Jugendarbeit ist in sich wiederum in unterschiedliche Angebots- und Organisationsformen segmentiert. Den größten Tätigkeitsbereich bilden die sogenannten »Häuser der offenen Tür«, für die begrifflich synonym auch die Bezeichnungen »Jugendfreizeitstätten«, »Jugendheime« oder »Jugendzentren« verwendet werden. Obgleich es nach wie vor auch zahlreiche kleinere, von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen betriebene Einrichtungen gibt, sind die Häuser der offenen Tür überwiegend mit haupt- und nebenberuflichem Personal ausgestattet – wenn auch mehr oder minder gut (vgl. Deinet u.a. 2002). Vor diesem Hintergrund erschien der empirische Blick in drei Jugendzentren als besonders geeignet, um die beruflichen Handlungsvollzüge der MitarbeiterInnen zu erfassen und auf dieser Basis Gesamtaufgaben- und Kompetenzprofile zu erstellen. Die Befragung wurde in drei kommunalen Einrichtungen einer Großstadt in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Nicht berücksichtigt werden somit in der Untersuchung Aufgaben und Anforderungen, die aus unterschiedlichen Trägerstrukturen, Gemeindegrößen oder Landesspezifika resultieren (vgl. zur Vorstellung der Einrichtungen auch Kap. 2.3.3).

Die Arbeit der befragten Jugendzentren ist eingebettet in den Bereich der kommunalen Kinder- und Jugendförderung. Innerhalb dieses Rahmens bilden sie Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, deren Angebote sich an Kids im Alter von 6 bis 11 Jahren, Teens von 12 bis 14 Jahren und Jugendliche ab 15 Jahren richten. Mit Blick auf das jeweils zugrunde liegende konzeptionelle Grundverständnis, das Einzugsgebiet und die Besucherstrukturen bestehen zwischen den drei Einrichtungen – laut den Eingangsgesprächen – die folgenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede:

- So arbeitet eine Jugendfreizeitstätte auf der Grundlage eines sozialräumlichen Konzepts innerhalb eines Stadtteils, dessen soziales Umfeld sich in den letzten Jahren durch den Wegfall von Arbeitsplätzen und die Abwanderung von Familien sowie die Errichtung zweier Neubausiedlungen und den Zuzug neuer Familien in belasteteren Lebenssituationen stark verändert hat. Hinsichtlich des Freizeitangebots für Kinder und Jugendliche gibt es außer dem Jugendzentrum lediglich einen kirchlichen Jugendtreff, daneben das Angebot lokaler, eher traditioneller Vereine (zwei Fußballvereine, ein Leichtathletik- und Turnverein, Fanfarenkorps, Karnevalsverein). Kommerzielle Einrichtungen wie Kino, Disco und Jugendkneipe sind im Stadtbezirk nicht vorhanden. Das Einzugsgebiet des Jugendzentrums reicht über den

Ortsteil hinaus. Insgesamt wird die Einrichtung von einem sehr gemischten Publikum besucht, unter denen sich viele Scheidungskinder und in den letzten Jahren zunehmend auch Heranwachsende aus Sozialhilfeempfängerfamilien befinden. Viele der Heranwachsenden sind Stammbesucher, die die einzelnen Bereiche (Kinder, Teens und Jugendliche) durchlaufen. Die Besucher verteilen sich insgesamt relativ gleichmäßig auf alle drei Bereiche. Die Verteilung nach Geschlecht ist ausgeglichen. Mit Blick auf die Zielsetzung der Arbeit mit den Kindern heißt es beispielsweise in der Selbstdarstellung des Jugendzentrums: »Der Anspruch der Jugendfreizeitstätte besteht in der Förderung der Kinder, Teens und Jugendlichen auf der Grundlage der Angebotsvielfalt, die die offene Arbeit bietet. Wesentliche Elemente sind Freiwilligkeit, Mitbestimmung und Partizipation, partnerschaftliche Zusammenarbeit, bedürfnisorientiertes und interkulturelles Arbeiten.« Die MitarbeiterInnen – so lautet es weiter – verstehen sich als Partner bei der gemeinsamen Freizeitgestaltung. Sie arbeiten auf der Beziehungsebene, um die Heranwachsenden persönlich kennen zu lernen und um beratend als Ansprechpartner bei Alltagsfragen, Schulschwierigkeiten und anderen Problemen zu fungieren. Das Raumangebot innerhalb des Jugendzentrums ist sehr großzügig, so dass eigene Räumlichkeiten für alle Adressatengruppen, also eine Spielstube für die Kinder, ein Teensraum, ein Jugendraum mit Theke und Dartscheibe, zur Verfügung stehen. Das Raumangebot wird darüber hinaus durch zahlreiche Funktionsräume und einen kleinen Hof ergänzt.²⁵

- Das zweite Jugendzentrum versteht sich als kulturorientiert, wobei sich dieses Selbstverständnis u.a. in Angeboten wie Konzerten, einer monatlichen Disco-Veranstaltung, der Zusammenarbeit mit einem Kulturverein oder auch einem Probenraum für Bands wiederfindet. Einen Schwerpunkt innerhalb der Angebote bildet der Bereich der Freizeitgestaltung sowie – mit Einschränkungen – die Arbeit auf der Beziehungsebene. Im Vergleich zum ersten Jugendzentrum sind die Räumlichkeiten begrenzter. So steht ein großer, multifunktionaler Raum mit Theke zur Verfügung, der zwar für verschiedene Veranstaltungen problemlos nutzbar, aber zugleich auch schwierig zu gestalten ist. Daneben gibt es einige wenige Funktionsräume, dafür jedoch ein großzügiges Außengelände mit Funsportgelände (Skater, Inline-Fahren und Mountainbike-Parcours, der von den Jugendlichen entworfen und bereits einmal umgestaltet worden ist). Ein Graffiti-Container befand sich zum Zeitpunkt der Erhebung in Planung. Das Zentrum wird am häufigsten von Jugendlichen, gefolgt von den Teens frequentiert. Kinder bilden die kleinste Nutzergruppe, wobei mit ersteren beiden Adressatengruppen mehr situations- und mit den Kindern eher angebotsorientiert gearbeitet wird. Bei den

25 So bestehen u.a. eine Küche und einen Speiseraum, ein kleines »Internetcafé«, ein Vielzweckraum für sportliche Aktivitäten und Diskoveranstaltungen, einen ausgepolsterten Toberaum, eine Malstube, eine Holzwerkstatt, einen Musikraum mit Schlagzeug, Klavier und anderen Instrumenten, einen Billard-, Kicker- und Tischtennisraum. Außerdem gibt es einen kleinen Hof mit Spielgeräten, Sitzmöglichkeiten, Graffiti-Mauer, kleinem Swimmingpool etc.

Kindern handelt es sich auf den ersten Blick um deutsche Heranwachsende aus gut situierten Familien eines bürgerlichen Stadtteils, unter denen sich allerdings häufig Scheidungskinder bzw. Kinder aus Ein-Eltern-Familien befinden. Die Jugendlichen, die zum Teil aus dem ganzen Stadtgebiet kommen, sind schon fast alle mit dem Gesetz in Konflikt geraten.

- Das dritte Jugendzentrum weist die Besonderheit auf, dass es aus einer zentralen Einrichtung und zwei räumlich getrennten Treffpunkten besteht und somit innerhalb des Ortsteils nahezu flächendeckend vertreten ist. Die Zentrale, die in einem Wohngebiet liegt, in dem die Kinder mittlerweile das Elternhaus verlassen haben, versteht sich als Denkfabrik, dem zwei Satelliten angelagert sind: Der erste Treff befindet sich in einer Wohnung in einem Hochhaus- und Wohnkomplex, wobei für Animationen im Freien auch die gegenüberliegende Frei- und Spielfläche genutzt werden kann, auf der das Jugendzentrum u.a. den Kletterfelsen betreibt. Ziel des Treffpunktes ist es zu verhindern, dass der Wohnkomplex zum sozialen Brennpunkt wird. In diesem Kontext richtet sich die pädagogische Arbeit des Jugendzentrums an alle Altersgruppen und Nationen. Diese Arbeit wird von zahlreichen Kooperationspartnern unterstützt, denen es u.a. darum geht, die Wohnqualität zu verbessern. Im Treff gibt es kein festes Programm. Wichtiger als Angebote ist die individuelle Beziehungsarbeit mit den Heranwachsenden im Rahmen niederschwelliger Kinder- und Jugendarbeit. Der zweite Treff befindet sich in einer alten Schule und wurde von den Jugendlichen mitgestaltet. Er fungiert als Anlaufpunkt für eine Clique von Jugendlichen, die sich im Bereich der Kleinkriminalität betätigt haben. Im Zentrum selbst sind aufgrund der veränderten Bewohnerstruktur nur noch wenige Kinder aus dem direkten Umfeld. Die zentrale Aufgabe des Zentrums besteht in der Koordination der verschiedenen Teams. Zugleich wurde in den letzten drei Jahren eine konzeptionelle Wende in Richtung allgemeiner Kinder- und Jugendförderung vollzogen. Die Neuorientierung umfasst zum einen die Kooperationsarbeit mit örtlichen PolitikerInnen, Vereinen und Institutionen, zum anderen aber auch die Entwicklung neuer Angebote. Im Erfassungszeitraum war die Arbeit in den Jugendzentren durch eine große Veranstaltung geprägt, die in eine stadtbezirksübergreifende Kampagne zum Thema »Toleranz und Demokratie« eingebettet war.

Die Mitarbeiterstrukturen entsprachen in den drei Jugendzentren der auch in der Literatur beschriebenen Differenzierung zwischen hauptberuflichen Beschäftigten in Voll- und Teilzeitform als Stammbesetzung, den wechselnden Honorarkräften und BerufspraktikantInnen. Darüber hinaus betätigten sich etwa im Bereich des Thekendienstes auch gering »bezahlte« Ehrenamtliche, »echte« Freiwillige gab es in den Jugendzentren selbst nur sehr wenige. Im Rahmen der außenorientierten Netzwerkarbeit erfolgte jedoch die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Engagierten der kooperierenden Nonprofit-Organisationen.

Ansonsten waren ein Zivildienstleistender sowie Sozialstundenleistende in den Jugendzentren tätig.

Im Einzelnen gliedert sich der folgende Text in zwei Teile: Zunächst werden die Aufgaben auf der Grundlage der konkreten Handlungsvollzüge der MitarbeiterInnen in den untersuchten Jugendzentren vorgestellt, um im Anschluss hieran Anforderungen und Kompetenzen im Gesamtprofil der Einrichtungen zu skizzieren. Der Text enthält darüber hinaus bei einigen Aufgabenkomplexen Hinweise auf die Differenzierung der Ergebnisse nach den einzelnen Mitarbeitergruppen. Während – so die Erläuterung in einer Einrichtung – die Tätigkeitsschwerpunkte der hauptberuflichen MitarbeiterInnen in den Bereichen Verwaltung, Büro, Organisation, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit liegen, gehen die Honorarkräfte direkt in die Angebote hinein.

7.5.1 Die Aufgaben im Gesamtprofil der Jugendzentren

Im Rahmen der Institutionenporträts wurden exemplarisch Aufgaben und Kompetenzen für die Tätigkeit in Jugendzentren ermittelt, die sich – ebenso wie bei den Kindertageseinrichtungen – in einen sozialpädagogischen Aufgabenbereich im engeren Sinne (dem die unmittelbar adressatenbezogenen beruflichen Handlungsvollzüge zugeordnet worden sind) sowie in ein organisationsbezogenes Tätigkeitssegment gliedern lassen.²⁶

7.5.1.1 Die sozialpädagogische Arbeit

Auf der Grundlage der Zeitverwendungsbögen und der Gruppendiskussionen wurde im Bereich der sozialpädagogischen Arbeit i.e.S. analytisch zwischen zwölf Aufgabenkomplexen unterschieden, in denen sich das Spektrum der beruflichen Handlungsvollzüge aus den drei befragten Einrichtungen bündelt (vgl. Abb. 7.6). Hierzu gehören:

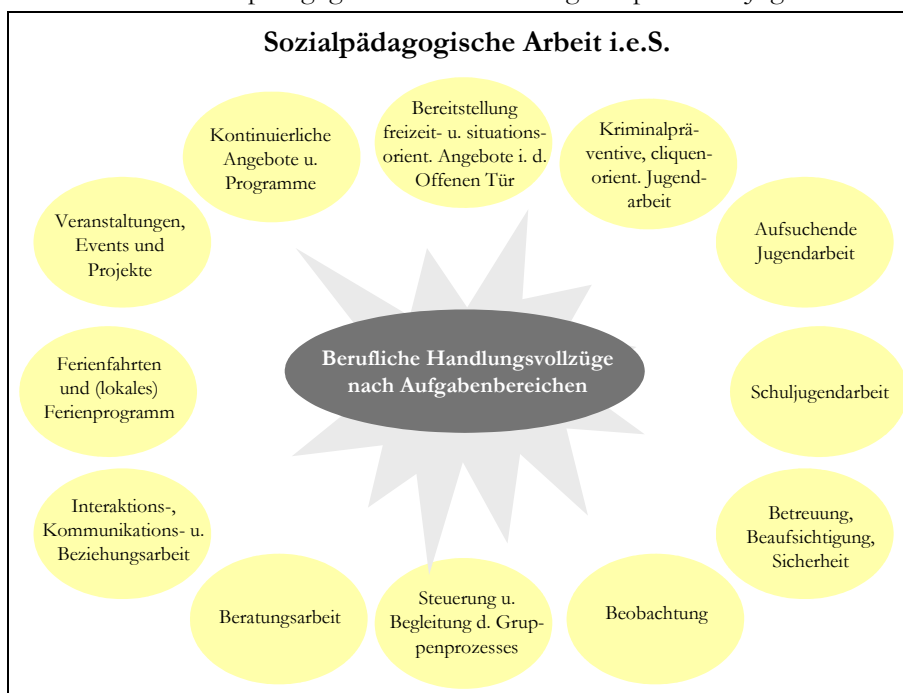
(1) Die Bereitstellung freizeit- und situationsorientierter Angebote in der offenen Tür

In der offenen Tür stehen den Kindern, Teens und Jugendlichen innerhalb und außerhalb des Jugendzentrums (Frei-)Räume offen, in denen sie Gleichaltrige kennen lernen und treffen können, sowie Betätigungsmöglichkeiten zur Verfügung haben (z.B. Kicker, Billard, freies Internetsurfen, Spielmaterialien, Medien oder Sportgelegenheiten etc.), die sie je nach Interesse nutzen können. Die Mitarbeit im offenen Bereich umfasst laut Tätigkeits- und Zeitverwendungsbogen zum einen Handlungsvollzüge, die sich auf bestimmte Dienste beziehen (wie Material- und Spielausgabe, Theken- und Bücherdienst oder auch die Entgegennahme, Verwahrung und Auslösung von Pfändern etc.). Zum anderen gehören hierzu situationsorientierte Aktivitäten, mittels derer die Ideen, Wünsche und Interessen der Kinder und Jugendlichen aufgegriffen bzw. die Heranwachsenden zu eigenen Aktivitäten animiert werden. Beispiele für derartige Handlungsvollzüge waren in den Tätigkeitsbögen beispielsweise Gesellschafts-, Kar-

26 Vgl. zur Erläuterung der Kategorisierung auch Kapitel 2.4.

ten-, Brett-, Outdoor- und diverse Ballspiele sowie andere freizeitorientierte Aktionen im Bereich Spiel, Sport und Fun (wie Wasserschlacht, Toben etc.).

Abb. 7.6.: Die sozialpädagogische Arbeit im Aufgabenprofil der Jugendzentren



Quelle: Forschungsverbund DJI/Uni Dortmund 2004

(2) Kontinuierliche Angebote und Programme

Ein weiterer Teil der erfassten beruflichen Handlungsvollzüge bezog sich auf die Gestaltung von Angeboten, die im Rahmen wöchentlich oder monatlich wechselnder Programme an unterschiedlichen Tagen durchgeführt werden. So fanden in einem Jugendzentrum im Rahmen des Kinderprogramms beispielsweise jeden Donnerstag Angebote im kreativen Bereich (wie eine Schatztruhe mit den Kindern basteln oder Dekorationen für das Haus herstellen) statt, war der Freitag für das Kinderkochen reserviert etc. Im Rahmen des Kinderprogramms ist auch ein spezieller Kindertag eingebettet, der eingeführt wurde, um die Schwelle der Kinder in das Jugendzentrum zu kommen, zu senken und zugleich die Akzeptanz des Jugendzentrums bei den Eltern zu erhöhen. An diesem Tag bleibt das Zentrum einmal pro Woche ab 15 Uhr nur den Kindern vorbehalten. Erst ab 18.00 Uhr wird das Jugendzentrum für die anderen Gruppen geöffnet. Der Kindertag soll den Kindern die Möglichkeit bieten, das Ju-

gendezentrum kennen zu lernen, an Sicherheit zu gewinnen und es sich auf dieser Grundlage auch an anderen Tagen stückweise zu erobern.

Auch in einem zweiten Jugendzentrum besteht ein Programm mit festen Angeboten, von denen beispielsweise Bastel- und handwerkliche Tätigkeiten in der Holzwerkstatt, Musikangebote und Unterricht (z.B. Sessions und Freimusic für einzelne und mehrere Besucher, Schlagzeug oder Klavier) erfasst worden sind. In der öffentlichen Darstellung der Einrichtung heißt es hierzu: *»Unsere Angebote gestalten wir zusammen mit den Kindern und mischen dabei täglich feste Angebote mit spontanen Ideen.«* Nach Auskunft der MitarbeiterInnen sind die Angebotsstrukturen im Teens- mit dem Kinderbereich vergleichbar, wobei für erstere die Gruppenangebote im sportlichen und musikalischen Bereich einen größeren Stellenwert haben.

Angebote mit fester Teilnehmerschaft bildeten in den befragten Jugendzentren eher die Ausnahme. So bietet beispielsweise ein Haus seit Jahren das erste Mal wieder einen auf fünf Termine begrenzten Malkurs an, der eine verbindliche Anmeldung voraussetzt. Im Unterschied zum Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ist damit der Stellenwert der Arbeit mit feststrukturierten, längerfristig bestehenden Gruppen gering. In anderen Worten: *»Wir wissen nie, wer morgens wirklich kommt oder wer die nächsten zwei Stunden kommt und auch wieder geht.«*

(3) Projekte, Veranstaltungen und Events

Eine spezifische Angebotsform bildet die Arbeit in thematisch orientierten Projekten. Hierunter fielen im Erfassungszeitraum beispielsweise die Begleitung und Gestaltung von Tanzangeboten, in denen gemeinsam eine Choreographie erarbeitet und für einen geplanten Auftritt geprobt wird. Ein weiteres Beispiel aus einem anderen Jugendzentrum stellt ein Internetprojekt dar, bei dem die Teens und Jugendlichen, die Möglichkeit haben, sich auf einer Plattform darzustellen und Beiträge zu bestimmten Themen (z.B. Bericht über Skater-Day) zu verfassen. Darüber hinaus wurde in diesem Jugendzentrum als neues Projekt eine Mädchengruppe gegründet, die aus der Kindergruppe erwachsen ist. Geplant ist darüber hinaus ein Graffiti-Projekt.

Im Rahmen von Veranstaltungen können exemplarisch die monatlich stattfindenden, größeren Partys mit überörtlichem Attraktivitätsgrad für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die Netzwerkwochenenden (»Lan-Party«), die in ein Gesamtprogramm eingebettet sind, Musikkonzerte und Theateraufführungen oder auch eine Chat-Veranstaltung zwischen Jugendlichen und örtlichen PolitikerInnen benannt werden. Event-Charakter haben die Seifenkistenrennen, die – thematisch eingebettet in eine jugendzentrums- und stadtteilübergreifende Gesamtkampagne unter Beteiligung unterschiedlicher Akteure aus dem Gesamtspektrum der Jugendarbeit – von einem Jugendzentrum im Ortsteil durchgeführt werden.

(4) Ferienfahrten und (lokales) Ferienprogramm

Die freizeitpädagogische Arbeit bildet in Form von Fahrten, Lagern und Spielen als spezifische Veranstaltungsform einen weiteren Bestandteil der Arbeit. So

wurden im Erfassungszeitraum eine längere, weitere Ferienfahrt oder ein Zeltlager auf dem Gelände des benachbarten Jugendzentrums, das auf einem erlebnispädagogischen Ansatz beruht, sowie fünftägige Ferien- und Sommerspiele (Ferientagesprogramm) geplant und organisiert. Darüber hinaus werden Ferienangebote auch in den Oster- und Sommerferien gemacht. Im Kontext der Ferienfreizeit und des Ferienprogramms wurde auch Elternarbeit durchgeführt – zum Beispiel in Form von Elterngesprächen oder im Rahmen eines Elternnachmittags zur geplanten Fahrt.

(5) Interaktions-, Kommunikations- und Beziehungsarbeit

Ein zentraler und übergeordneter Bestandteil der Arbeit im Rahmen der offenen Kinder-, Teens- und Jugendarbeit ist die Interaktions-, Kommunikations- und Beziehungsarbeit. Bezogen auf die Interaktionsformen lassen sich beispielsweise Toben, Spielen, Alltagsunterhaltungen, Gespräche, Besprechungen und Diskussionen mit einzelnen oder mehreren Kindern benennen, bei denen es inhaltlich u.a. um die Erkundung kindlicher Interessen (z.B. bei den Angeboten), die Auseinandersetzung mit Sachthemen im Rahmen der Projekte oder auch um organisatorische Absprachen, die Verteilung von Aufgaben, die Verdeutlichung von Regeln sowie um Spaß, Bewegung und Fun geht. Besondere Bedeutung für die sozialpädagogische Arbeit hat der Aufbau von Beziehungen mit den Kindern und Jugendlichen. Hierbei spielt auch die Frage der emotionalen Zuwendung (z.B. weinendes Kind trösten) und der individuelle Wahrnehmung einzelner Besucher eine Rolle. In diesen Kontext fallen auch Begrüßungs- und Verabschiedungsrituale, die beispielsweise in den beiden Jugendzentren, in denen alle Adressatengruppen in der Offenen Tür zusammenkommen, besonders für die Gruppe der Kinder von Relevanz ist. Hier bieten sie den Kindern Sicherheit, das Gefühl nicht unterzugehen und gegebenenfalls aufgefangen zu werden. Auch bei den Jugendlichen gibt es spezifische Begrüßungsrituale, die nicht allein von den MitarbeiterInnen ausgehen, sondern auch von den Jugendlichen entwickelt werden.

(6) Alltagsbewältigung und Beratung

Die Beziehungsarbeit bietet zugleich die Voraussetzung für Gespräche zu Fragen der Alltagsbewältigung (etwa zur Schule, zu Beziehungsfragen, zur Verhütung und zu Menstruationsbeschwerden) und bei Bedarf zu beratenden, intensiveren Einzelgesprächen etwa zur Ausbildungswahl. Erfasst wurden auch Krisengespräche (z.B. zur Schwangerschaft und hinsichtlich Lebensmüdigkeit »Ich wollt' ich wär' tot«). In diesen Aufgabenkomplex fallen auch konkrete Unterstützungsangebote z.B. bei der Erstellung eines Lebenslaufs oder die Einzel-schularbeitenhilfe.

(7) Steuerung und Begleitung des Gruppenprozesses

Neben der Arbeit mit einzelnen BesucherInnen müssen sich die MitarbeiterInnen mit kleineren und größeren Gruppen und Cliques auseinandersetzen. In diesem Kontext fällt auch die Anwendung von Strategien zur Streitschlichtung und Konfliktlösung. Mit Blick auf die Angebote werden der Bereich der Motivation der BesucherInnen, der Integration der Kinder in den Gruppenprozess und die Beseitigung von Störungen aufgeführt.

(8) Beobachtung

Grundlage der sozialpädagogischen Arbeit ist die Beobachtung einzelner BesucherInnen sowie von Gruppen und Situationen, die als Tätigkeitsvollzüge in den Erfassungsbögen mehrfach aufgeführt werden.

(9) Betreuung, Beaufsichtigung und Sicherheit

Die beruflichen Handlungsvollzüge in diesem Aufgabenkomplex richten sich auf die Hilfe bei kleineren Verletzungen und die ersten Wundversorgungen (z.B. Sturz mit Mountainbike) sowie auf die Beaufsichtigung der BesucherInnen, damit die Hausordnung eingehalten und nichts demoliert und beschmiert wird. Betreuerische Aspekte spiegeln sich in Tätigkeiten wie den Kindern ein Telefon zur Verfügung stellen, damit sie zu Hause anrufen können oder ähnliche eher fürsorglich-familiäre Aspekte, wobei dieser Bereich insgesamt in den Fragebögen nicht so ausgeprägt vertreten und – wohl auch aufgrund des Alters der BesucherInnen – nicht mit dem Stellenwert derartiger Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen zu vergleichen ist.

(10) Schuljugendarbeit

Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Schulen und Schulformen umfasst in den befragten Zentren Projekte und Seminare zu bestimmten Themenbereichen (z.B. Gewalt und Aggressionsabbau oder zur privaten und beruflichen Lebensplanung von SchülerInnen), die Beteiligung an Schulfesten sowie Besprechungen mit LehrerInnen.

(11) Aufsuchende Jugendarbeit im Stadtteil

In einem Jugendzentrum beziehen sich die beruflichen Handlungsvollzüge auf den Bereich der aufsuchenden Jugendarbeit, bei der – so die Erläuterung in der Gruppendiskussion – jeweils von zwei MitarbeiterInnen Orte und Treffpunkte von Jugendlichen im Stadtteil ausfindig gemacht und regelmäßig aufgesucht werden (z.B. den Schulhof des Schulzentrums). Ziel dieser Arbeit ist es nicht unbedingt, die Jugendlichen in das Jugendzentrum reinzuholen, sondern mit Ihnen Kontakt aufzunehmen, sie kennen zulernen und mit ihnen »zu quatschen«.

In einem zweiten Jugendzentrum wird unter dem Begriff der »mobilen Jugendarbeit« eine Skateranlage mit verschiedenen Rampen beschrieben, mit der

ein MitarbeiterInnenteam im Stadtbezirk herum fährt und Schulhöfe und andere Räume aufsucht. Ähnliches wurde bereits mit einer Streetkickeranlage praktiziert. »Mobil« umfasst laut Gruppendiskussion auch Spielangebote, mit denen die MitarbeiterInnen in den Stadtteil, d.h. zu Kooperationsveranstaltungen mit lokalen Vereinen und Verbänden gehen.

(12) Kriminalpräventive, cliquenorientierte Jugendarbeit

In einem Jugendzentrum ist die Treffpunktarbeit (s.o.) im Rahmen der ambulanten und präventiven Kinder- und Jugendmaßnahmen einzuordnen, die im ersten Treffpunkt bereits im fünften und im anderen im zweiten Jahr durchgeführt wird. Diese Maßnahmen werden – so die MitarbeiterInnen – dort bewilligt, wo im sozialen Umfeld ein Bedarf der Kinder besteht bzw. Probleme mit den Jugendlichen auftreten. Sie beinhalten die Option, eine überdachte Möglichkeit (z.B. auch Spielmobile) anzubieten, was im Fall des befragten Jugendzentrums – sozusagen als Endprodukt – in Form der Treffs bereits realisiert worden ist. Da es sich nicht um Einrichtungen handelt, die eine andere Finanzierungsgrundlage haben, können diese ambulanten Maßnahmen, wenn sie nicht mehr bzw. anderswo dringender benötigt werden, jederzeit wieder eingestellt werden. Nach Einschätzung der MitarbeiterInnen wird neben dem schon länger bestehenden auch der neue Treff angenommen. In diesem Zusammenhang sind – auf der Grundlage der Kriminalstatistik und laut Bewertung des Jugendkontaktbeamten – erste Erfolge nachzuweisen. Die Mitarbeiterinnen haben in diesem Kontext auch eine Sozialraumanamnese durchgeführt, um abzuschätzen, welche Jugendlichen voraussichtlich den Treff (z.B. aufgrund einer Ausbildung) wieder verlassen werden und welche Jugendlichengeneration nachwachsen wird.

Auch mit Blick auf den zweiten, fast schon etablierten Treffpunkt bewerteten die MitarbeiterInnen die Arbeit als positiv: »*Wir wissen, wenn wir drei Wochen zu machen, dann gibt es Randal.*« Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Treffpunktarbeit stellt die Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen dar. Bestandteil dieser Tätigkeit ist dort eindeutig auch die Elternarbeit, da der Treff manchmal von ganzen Familien aufgesucht wird. In diesem Zusammenhang werden auch Gespräche mit einzelnen Elternteilen geführt, die sich zum Beispiel auf die Lebenssituation von Alleinerziehenden oder auch auf Gewaltproblematiken beziehen, bei denen dann eine Weitervermittlung an Beratungsstellen erfolgt. Ansonsten gibt es auch Eltern, die einmal kommen, um sich anzusehen, wo ihre Kinder hingehen und dann beruhigt dem Treffpunkt fernbleiben.

7.5.1.2 Die organisationsbezogene Arbeit

Die sozialpädagogische Arbeit im engeren Sinne wird ergänzt durch die Organisationsarbeit, die neben binnenbezogenen auch außenorientierte Handlungsvollzüge umfasst, zu denen auch die sozialpädagogischen Tätigkeiten im weite-

ren Sinne gerechnet wurden. Im Einzelnen gliedert sich die organisationsbezogene Arbeit in zwölf Aufgabenkomplexe, die in Abbildung 7.7 zusammengestellt worden sind und sich wie folgt skizzieren lassen:

Abb. 7.7: Die Organisationsarbeit im Aufgabenprofil der Jugendzentren



Quelle: Forschungsverbund DJI/Uni Dortmund 2004

(1) Hintergrunderbeit

Die Hintergrunderbeit umfasst alle beruflichen Handlungsvollzüge, die zur inhaltlichen und organisatorischen Vor- und Nachbereitung der sozialpädagogischen Arbeit erforderlich sind – zum Beispiel als Voraussetzung für die Tätigkeiten in der offenen Tür oder der technischen Vorbereitung und methodischen Planung der Angebote und Tagesaktionen. Sie fallen darüber hinaus auch im Bereich der Organisationsarbeit an – etwa in Form der Nachbereitung durch Protokolle (z.B. nach Teambesprechungen) oder im Rahmen der Vernetzungs-, Kooperations- und Öffentlichkeitsarbeit (beispielsweise als inhaltliche Vorbereitung). Insofern fällt in diesen Aufgabenkomplex ein breites Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten.

(2) Konzeptionsentwicklung und Planung

In allen befragten Einrichtungen ist die Arbeit konzeptionell eingebettet. Hierzu wurde etwa in einem Jugendzentrum erläutert, dass das Konzept der Jugend-

freizeitstätte vor vier bis fünf Jahren erarbeitet und seitdem stetig modifiziert worden ist. Neben der kontinuierlichen Aufgabe der Konzeptentwicklung werden auch berufliche Handlungsvollzüge erfasst, die sich auf Planungstätigkeiten zur Gestaltung und Strukturierung des Berufsalltags im Jugendzentrum beziehen. Hierzu gehören beispielsweise Detailplanungen (wie Toberaumplanung) sowie Tages- und Wochenplanungen. Ein verstärkter Planungs- und Organisationsaufwand ist zum einen mit der bevorstehenden Ferienfahrt bzw. Erstellung der Ferienprogramme verbunden. Zum anderen schlägt sich auch die in einem Jugendzentrum anstehende Großveranstaltung in einem hohen Planungsaufwand nieder.

Die Aufgaben der Konzeptionsentwicklung und Planung sind auch bei Tätigkeiten außerhalb des Jugendzentrums von Bedeutung. In diesem Kontext wurde beispielsweise die Mitarbeit in einer Projektgruppe des Jugendamtes beschrieben, bei der es um die Planung von acht Jugendcamps im Kontext der Fußballweltmeisterschaft 2006 geht. Hierdurch sollen Unterkunftsmöglichkeiten für Jugendliche (mit und ohne Eintrittskarte oder Anmeldung) geschaffen werden und zugleich Konfliktherde im Vorfeld der Spiele klein gehalten werden.

(3) Personal, Team und Reflexion

Zu diesem Aufgabenbereich werden in den Erhebungsbögen die Teamgespräche aufgeführt, die als Tagesreflexionsrunde und in monatlichen Abständen erfolgten. Daneben ist der kollegiale Austausch mit einzelnen KollegInnen erfasst, hinsichtlich dessen in einem Jugendzentrum explizit der Wunsch geäußert wurde, diesen Bereich zukünftig weiter auszubauen. Und schließlich wird als weiterer Punkt die Selbstreflexion der eigenen Arbeit benannt. Unter inhaltlichen Aspekten werden Gespräche über spezifische Situationen oder einzelne Jugendliche (z.B. bezüglich Streitschlichtungsgespräch oder Auffälligkeiten) als Gegenstand des Austauschs mit den KollegInnen aufgeführt.

Aus der Sicht der Leitung bilden die Dienst- und Mitarbeitergespräche spezielle Instrumente im Bereich der Personalführung. In diesen Kontext fällt auch die Einweisung neuer MitarbeiterInnen oder auch der Sozialstundenleistenden, die mit möglichst sinnvollen Aufgaben zur Entlastung der Fachkräfte betraut werden sollen.

(4) Informations- und Organisationsarbeit

Dieser Aufgabenkomplex beinhaltet zum einen Tätigkeiten, die in den Bereich der Informationsarbeit fallen (z.B. Recherche von Informationen über das neue Jugendschutzgesetz, über spezifische Internetseiten für Kinder oder auch über Virenschutzprogramme für die neuen Rechner). Zum anderen geht es hierbei um die Koordination der Organisationsabläufe in den Jugendzentren.

(5) Fortbildung

Neben der allgemeinen Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird in einem Jugendzentrum auf die einmal pro Jahr durchgeführten einrichtungsinternen, ganztägigen Fortbildungen hingewiesen, auf denen die MitarbeiterInnen mit der zuständigen FachreferentIn die inhaltlichen Grundlagen für das nächste Jahr legen sowie die Arbeit im Rückblick und Ausblick reflektieren, anschließend zusammen essen gehen und den Teamgedanken pflegen. Diese Form der Teamfortbildung wird jeweils mit den einzelnen Treffpunkten, aus Gründen der Terminplanung jedoch nicht mit allen MitarbeiterInnen der gesamten Großeinrichtung durchgeführt. Darüber hinaus hat dieses Zentrum erstmalig einen zweitägigen Workshop veranstaltet, für den eigens ein Fortbildner engagiert wurde. Gegenstand der Workshops war die Vorbereitung auf die Ferienspiele, wobei die zukünftige Finanzierung dieser als sehr fruchtbar bewerteten Fortbildung als höchst unsicher bezeichnet wird.

Bei der Darstellung dieser Fortbildungsaktivitäten in der Gruppendiskussion wurde hinsichtlich der Zielsetzung neben der Funktion des kollegialen Austauschs explizit darauf hingewiesen, dass es auch darum geht, ein »positives Arbeitsklima herstellen, dass die Leute wissen, warum sie hier arbeiten und wir von den Mitarbeitern wissen, was sie leisten können, was sie einbringen können, und dass die Mitarbeiter wissen, was sie hier zu leisten haben und wie sie ihre Stärken hier einbringen können und dass sie Fehler machen dürfen.«

(6) Büroarbeit, Personal- und Finanzverwaltung

Die ermittelten beruflichen Handlungsvollzüge zu diesem Aufgabenkomplex umfassen allgemeine Büroarbeiten (z.B. Telefonate, Post, E-Mails und andere PC-Arbeiten) und Verwaltungstätigkeiten (wie Einkaufs-, Material- und Bestandslisten und Bestellungen), den Bereich der Personal- und Finanzverwaltung (z.B. Stellenausschreibungen, Vertragsgestaltung, Abrechnungen, Kassenführung und Verwaltung verschiedener Kassen wie Kochkasse etc.) sowie die Koordination des Personaleinsatzes (u.a. Vertretungen für den Thekendienst organisieren). Die Verwaltungsarbeit ist häufig sehr zeitaufwendig und erfordert weit mehr Aufwand als – so eine LeiterIn – aus den Erfassungsbögen hervorgeht. Grundsätzlich ist in diesem Bereich situatives Reagieren erforderlich, wenn etwas Wichtiges dazwischen kommt. Darüber hinaus ist in diesem Jugendzentrum der Bürobereich räumlich kaum vom offenen Bereich getrennt, das heißt, die Büro- und Verwaltungsarbeit wird durch viele Unterbrechungen und Störungen aller Art erschwert. »Deshalb brauchen manche Verwaltungsvorgänge auch etwas länger.« In den anderen beiden Jugendzentren stehen Büroräume zur Verfügung. In einem Jugendzentrum ist der Verwaltungsaufwand aufgrund der ausgelagerten Treffpunkte besonders hoch.

(7) Hauswirtschaftliche, haushalts- und haustechnikbezogene Arbeit

Zu den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, die sich auf das Jugendzentrum als Ganzes richten, zählen beispielsweise berufliche Handlungsvollzüge im Bereich

der Instandhaltung, Funktionskontrollen sowie der Reparaturen und deren Organisation (z.B. Rollenrutsche, Saalvorhang, Spielplatz, Toiletten) sowie der Haussicherheit (Kontrollen bei Diebstählen, Auf- und Abschließen etc.). Hinzu kommt der haustechnische Arbeitsbereich. Bestandteil der haushaltsbezogenen Arbeit sind Reinigungs- und Aufräumarbeiten (zum Beispiel im Küchen- oder im Thekenbereich sowie in den einzelnen Räumen oder auch Sortiertätigkeiten hinsichtlich der Materialien oder Bücher).

(8) Zusammenarbeit mit dem Träger

Die Trägerkontakte beinhalteten bei den drei befragten, kommunalen Einrichtungen im Erfassungszeitraum vor allem die Zusammenarbeit mit der FachreferentIn des Jugendamts sowie mit KollegInnen aus benachbarten Häusern. Hierzu gehört auch die Mitarbeit in Projektgruppen auf Jugendamtsebene etwa zu den geplanten Aktivitäten im Rahmen der Weltmeisterschaft 2006 (s.o.). Eine besondere Form der Zusammenarbeit stellt die Gremienarbeit dar, bei der es im Auftrag des Trägers um die Teilnahme an bzw. die Übernahme von Funktionen (z.B. Vorsitz) in Arbeitsgruppen, Ausschüssen, Gremien geht.

(9) Kooperations- und Vernetzungsarbeit

Die befragten Jugendzentren kooperieren insgesamt mit einem breiten Netzwerk unterschiedlicher Akteure. Hierzu zählen beispielsweise Besprechungen im Rahmen von Stadtteilkonferenzen oder der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII. Darüber hinaus sind Kontakte zur Jugendberufshilfe, zu Kindergärten und Hort sowie zu Beratungsstellen vorhanden. Verbindungen gibt es auch zur Jugendgerichtshilfe und zum Jugendkontaktbeamten der Polizei, der regelmäßig bei Veranstaltungen des Jugendzentrums hineinschaut, sowie zum zuständigen örtlichen Bezirkspolizisten, mit dem die Fachkräfte – wie in einer Gruppendiskussion geschildert wurde – mittlerweile einen regen Austausch pflegen. Der zuständige Bezirkspolizist nimmt inzwischen auch an den Besprechungen mit dem »Ju-Cop« teil, besucht oft das Haus und informiert die MitarbeiterInnen über Straftaten im Stadtteil. Mit Blick auf den Nonprofit-Bereich bestehen in einem zweiten Zentrum Kooperationen im Bereich der Wohlfahrtsverbände, bei denen beispielsweise mit den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Arbeiterwohlfahrt kooperiert wird – z.B. hinsichtlich der Organisation des Ferienspaßes und zum Teil auch bezüglich von Sozialkontakten mit den Familien. Zusammengearbeitet wird zudem mit den Kirchengemeinden bzw. kirchlichen Gruppen wie dem Vätertreff. Außerdem gibt es Kontakte zu lokalen Vereinen – wie dem örtlichen Fußballverein oder dem Kleingartenverein (z.B. hinsichtlich der Beteiligung an Kinderfesten von Vereinen, auf dem das Jugendzentrum mit Kreativangeboten und dem Auftritt der bereits oben aufgeführten Tanzgruppe präsent ist). Darüber hinaus wird eine Reihe von Nachbarschaftskontakten unterhalten. Ein sehr ausgeprägtes über die bereits skizzierten

Aktivitäten hinausreichendes Kooperationsnetzwerk ist im dritten Jugendzentrum durch die Treffpunktarbeit bedingt (z.B. mit Akteuren wie der Wohnungsbau-Gesellschaft, des Wohnbundes oder in Form von Stadtteilfesten) und durch die Seifenkistenrennen begründet, die sehr stark in der Ortsöffentlichkeit verankert und durch die über die Auswärtsrennen auch überregionale Kontakte entstanden sind.

(10) Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung

Zwischen den einzelnen Jugendzentren ist der Bereich der Öffentlichkeitsarbeit unterschiedlich stark ausgeprägt, was auch mit den unterschiedlichen Schwerpunkten der einzelnen Häuser zusammenhängt. Ein Jugendzentrum betonte während der Gruppendiskussion, dass der Anteil der Öffentlichkeitsarbeit an der Arbeit im Jahresverlauf wechselt und zwei- bis dreimal im Jahr sehr stark ist. In diesem Haus erfolgt die Öffentlichkeitsarbeit über Handzettel, Plakate, E-Mails und Pressekontakte. Im zweiten Jugendzentrum wurde darüber hinaus auch noch auf das Anfertigen von Aushängen für die offene Tür hingewiesen. Außerdem wird zusammen mit zwei weiteren Stadtbezirken der Presse in regelmäßigen Abständen das komplette Programm vorgestellt. Mindestens einmal pro Jahr findet darüber hinaus ein längeres Pressegespräch mit mehreren Zeitungen statt, indem die MedienvertreterInnen über Aktivitäten und Probleme des Jugendzentrums informiert werden. Speziell für die monatliche Party werden Flyer produziert und gedruckt, in denen jeweils vier Veranstaltungen dargestellt werden. Diese Form der Außendarstellung erwies sich für das Haus als sehr wirksam, da sich hierdurch die Besucherzahl vervierfacht hat. Konzerte und alle größeren Veranstaltungen werden speziell beworben. Auch an den Grundschulen werden Flyer verteilt, in denen auf das Kinderprogramm hingewiesen wird. Ansonsten erfolgt viel Öffentlichkeitsarbeit über Mundpropaganda. Im dritten Jugendzentrum fand die Erhebung fast zeitgleich mit dem Seifenkistenrennen statt, so dass zu diesem Thema viele Presseaktivitäten und auch -konferenzen erfasst werden.

(11) Akquisition von Mitteln/Sponsoring

Das Spektrum in diesem Aufgabenkomplex reicht von Spenden lokaler Vereine (z.B. Einkaufsgutschein), über Naturalspenden (beispielsweise des örtlichen Bäckers) bis hin zu größeren Sponsoren im Kontext des Seifenkistenrennens.

7.5.2 Veränderungen in den Aufgabenbereichen der MitarbeiterInnen:

Die vorgestellten, einzelnen Handlungskomplexe beschreiben für die drei Jugendzentren ein komplexes Aufgabenprofil mit Schwerpunkten in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. In diesem Kontext wurden in den Gruppendiskussionen auch auf Veränderungen in den Arbeitsbereichen der JugendarbeiterInnen hingewiesen, die in hohem Maße die Organisationsarbeit und damit vor allem die Leitungstätigkeiten betreffen und Neuausrichtungen im beruflichen Anforderungsprofil zur Folge haben:

In einem Jugendzentrum wurde explizit der Zusammenhang zwischen Verwaltungsreform und Umstrukturierungen im Jugendamt erläutert, die zu einer stärkeren Mitarbeit des Heimleiters in unterschiedlichen Projekten des Fachbereichs geführt hat, d.h. er hat relativ wenig Zeit für die kontinuierliche pädagogische Arbeit innerhalb des Jugendzentrums und arbeitet nur noch bei besonderen Veranstaltungen oder im Rahmen des Ferienprogramms mit. Ansonsten betätigt er sich in den Bereichen der Büro-, Organisations- und der Öffentlichkeitsarbeit sowie im Rahmen logistischer Aufgaben (z.B. Handwerker treffen etc.). Früher war – so die Aussage – ein derartiges Aufgabenprofil eher auf der Fachreferentenebene angesiedelt, während der Heimleiter als Hausherr fungierte, der in *»viele Sachen selbst mit reingegangen«* ist.

Diese Entwicklung entspricht zugleich einem Trend, der nach Einschätzung des Leiters in dem befragten Jugendzentrum in der ganzen Kinder- und Jugendarbeit zu beobachten ist: Projektentwicklung und Projektarbeit haben in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Hiermit sind viel mehr Planungs- und administrative Aufgaben verbunden: *»Also man kann ja heute kein Projekt mehr machen und sagen, das nehme ich aus meinem Haushalt, man muss ja immer mindestens drei Anträge schreiben und gucken, wo man es finanziert kriegt und man muss natürlich immer die Arbeit reinstecken und ein gutes Konzept vorlegen. Und wenn man drei Jahre hintereinander ein gutes Konzept für eine bestimmte Sache vorschlägt, dann ist es schon kein Projekt mehr, sondern schon Infrastruktur, dann kriegt man es wieder nicht finanziert.«*

Werden diese Aussagen vor dem Hintergrund der Zeitverwendungsbögen betrachtet, dann liegt bei allen drei Leitungskräften der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit im Bereich der Organisationsarbeit. In einem der drei Jugendzentren bindet die Mitarbeit im offenen Jugendbereich jedoch durchaus noch Zeitanteile. In diesem Kontext wäre bei weitergehenden Untersuchungen auch das zugrunde liegende Konzept zu berücksichtigen.

Dass die Anforderungen im Bereich des Finanz- und Rechnungswesens allgemein sehr stark gestiegen sind, ist Tenor in allen drei befragten Einrichtungen, wird jedoch besonders am folgenden Beispiel deutlich: *»Als ich vor 23 Jahren hier anfing, da wurden die Rechnungen so wie sie kamen, wenn sie überhaupt ins Haus kamen, nur weitergereicht. Aber in der Zwischenzeit kommen sie nur noch ins Haus, ich muss sie gegenzeichnen, kontrollieren und wegbringen.« Im Zuge der Budgetierung obliegen dem Jugendzentrum heute alle Finanzangelegenheiten, d.h. »es werden fertige Sachen, genauso wie Finanzpläne hochgegeben. (...) Die Rechnungssachen, die überweisen die noch, aber alles andere nicht mehr. Wenn wir mit dem Geld nicht hinkommen, dann wird auch nichts mehr angewiesen, also muss ich gucken, dass meine Finanzsachen immer das ganze Jahr über im gleichen Stand sind, so dass ich am letzten Tag auch noch eine Rechnung anweisen (kann).« Einrichtungintern hat das Haus damit zugleich »Buchführung und diese Sachen (...) in der Zwischenzeit auch noch aufs Wappen bekommen.«*

Und schließlich haben auch bezogen auf den Bereich der Kooperations- und Vernetzungsarbeit die Gesprächsgruppen außerhalb der Einrichtung stark zugenommen, etwa im Rahmen der AG 78 SGB VIII und der Stadtteilkonferen-

zen. »Man arbeitet miteinander, nicht mehr gegeneinander. Man arbeitet vielmehr auf Stadtteilebene, statt nur in seinem eigenen Haus. Es gibt viel, viel mehr Kooperationspartner. Das hat sich sehr verändert.«

Neben den Leitungstätigkeiten haben sich auch die Arbeitsbereiche der anderen MitarbeiterInnen gewandelt. In diesem Kontext sind vor allem die Entwicklungen auf Seiten der BesucherInnen für das Anforderungsprofil des Jugendzentrums und der MitarbeiterInnen von Relevanz: Auf der einen Seite – hierauf wurde insbesondere in einem Jugendzentrum sehr stark eingegangen – haben sich das Freizeitverhalten und die Interessen der Heranwachsenden, der Gruppierungen und neu entstehenden Szenen verändert. Attraktiv für die BesucherInnen sind – so die Beschreibung für dieses Haus – der offene Bereich, der von den Jugendlichen stark genutzt wird, sowie Veranstaltungen und Events, d.h. Aufgabenkomplexe, die einen hohen Dienstleistungscharakter haben. Hierbei sind die Jugendlichen wesentlich mobiler. Sie haben jedoch wenig Interesse, sich selbst in Projekten einzubringen, sofern es sich nicht um Highlights handelt. Dies ist nach den Erfahrungen der MitarbeiterInnen auch Ausdruck einer gewachsenen Konsumhaltung, die schon bei den Kindern zu beobachten ist, die unterhalten werden möchten. Jugendliche schätzen das Jugendzentrum darüber hinaus aufgrund der MitarbeiterInnen. Der Kontakt auf der persönlichen Beziehungsebene setzt jedoch erst später ein. Zunächst dominiert die Konsumhaltung.

Auf der anderen Seite wurde von den MitarbeiterInnen in einem zweiten Jugendzentrum ein wachsender Beratungsbedarf bei den Jugendlichen festgestellt, der viel mehr sozialarbeiterische Kenntnisse als früher voraussetzt.

7.5.3 Die erforderlichen Kompetenzen

Zur Bewältigung der verschiedenen Aufgaben und Anforderungen wurden in den Gruppendiskussionen unterschiedliche Teilkompetenzen benannt, die im Folgenden in ihrem aufgabenbezogenen Kontext dargestellt werden.

Für den gesamten Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit wurde in allen Gruppendiskussionen »Flexibilität« als übergeordnete Kompetenz bezeichnet, die erforderlich ist, damit die MitarbeiterInnen auf die schwankenden Besucherzahlen und wechselnden Adressatengruppen²⁷, die einzelnen Kinder-, Jugendlichen und Cliquen, die spontanen Bedürfnisse und variierenden Interessen der Heranwachsenden sowie die unvorhersehbaren Situationen reagieren können. Ebenso nachdrücklich wie Flexibilität wurde mit dem Begriff der »Verlässlichkeit« eine Kompetenz in den Vordergrund gestellt, bei der es – sozusagen als Gegenpol zur Flexibilität – auf Seiten der MitarbeiterInnen auf Verbindlichkeit

²⁷ So wurde in einem Jugendzentrum explizit darauf verwiesen, dass sich die Besucherstrukturen im Sommer und im Winter stark voneinander unterscheiden. Im Winter wird die Einrichtung stärker frequentiert. Darüber hinaus sind zwischen 70% und 80% ausländische BesucherInnen im Jugendzentrum, die sich zudem im Wesentlichen aus der Gruppe der Jugendlichen zusammensetzen (während zu anderen Jahreszeiten eher von einer Gleichverteilung der Kinder, Teens und Jugendlichen auszugehen ist).

und das Einhalten von Absprachen (einschließlich Pünktlichkeit) ankommt, um den Kindern, Jugendlichen und Teens in mehrfacher Hinsicht Zuverlässigkeit zu gewährleisten. D.h.: Die *»Besucher müssen schon wissen, was sie für Sachen erwarten können, dass man auch Angebote, die man gemacht hat, auch wirklich einhält, dass man regelmäßig auch zur Verfügung steht, auch zu bestimmten Zeiten.«* Diese in einem Zentrum auch als Schlüsselqualifikationen bezeichneten Kompetenzen (Pünktlichkeit und Verlässlichkeit) sind ebenfalls unter dem Aspekt der Freiwilligkeit von Bedeutung: *»Wenn ich ein Angebot mach', als Projekt, muss ich natürlich auch da sein, hab' ich fünf Kinder, die immer auf mich warten, haben die irgendwann keine Lust mehr dazu.«* In einem dritten Zentrum wurde die *»Verlässlichkeit«* mit Blick auf die Honorarkräfte um die Bedeutungsdimension der *»sozialen Einstellung«* erweitert, die sich auf die jeweilige Arbeitseinstellung, die zugrunde liegende Motivation für die Honorartätigkeit und das Sozialverhalten gegenüber den KollegInnen (z.B. hinsichtlich des Wegräumens von Materialien) bezog. Hinter der zentralen Forderung nach *»Verlässlichkeit«* steht also die Schaffung verbindlicher Angebots- und Mitarbeiterstrukturen, die auch über personale Kompetenzen abgesichert werden müssen und ebenfalls vor dem Hintergrund der Personalstrukturen in den Jugendzentren zu interpretieren sind.

Als dritte übergeordnete Kompetenz wurde schließlich *»Offenheit«* in den Gruppendiskussionen als Bereitschaft und Fähigkeit ständig und *»vorbehaltlos auf neue Leute zuzugehen, in Vorlage zu treten, diese kennen zu lernen, überhaupt sich die Namen zu merken«*, hervorgehoben. Wie an diesem Zitat zugleich deutlich wird, spielen in Verbindung mit dem Konzept der Offenheit auch Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit eine große Rolle. *»Kontaktfähigkeit ist sicherlich elementar, wenn man nicht das Glück hat, dass alle auf einen zugehen, dann muss man selber ran, Kontakte zu knüpfen, (...) schauen, wie man auf den ersten Kontakt reagiert (...) (und) (...) wie (...) man den Anforderungen gerecht werden (kann).«* Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit und die entsprechenden Kenntnisse bilden insofern den vierten übergeordneten Kompetenzbereich, der sowohl für die Arbeit mit den BesucherInnen als auch mit dem Team von Bedeutung ist. Unter diesen *sozial-kommunikativen Kompetenzen* bildet die Konfliktfähigkeit einen wichtigen Bestandteil und *»bezieht sich auf mehrere Ebenen: Die erste ist die Ebene der Konfliktwahrnehmung, (...) also Konflikte wahrnehmen zu können und sie im Wesentlichen auch wahrnehmen zu wollen«* (statt sie schlicht und einfach zu übersehen), *»zweitens die Fähigkeit, sie anzugehen«*, drittens sie zu bearbeiten und zu schlichten, viertens auch innerhalb des Mitarbeiterkreises ähnliche Dinge wahrzunehmen und sie auch zu ertragen. Umgekehrt umfasst sie auch, die Kritik am eigenen Arbeitsstil und an der eigenen Person auszuhalten.

Die vorgestellten Kompetenzen sind eingebettet in ein ganzes Bündel korrespondierender personal-sozialer Kompetenzen, die für den Interaktions- und Kommunikationsprozess zwischen den JugendarbeiterInnen und den Heranwachsenden von Bedeutung sind (wie Einfühlungs- und Wahrnehmungsvermögen, Präsenz, Authentizität, Akzeptanz etc.). Sie beschreiben letztlich Kom-

petenzen, die notwendig sind, um stufenweise eine Kontakt-, Verständigungs- und/oder Vertrauensebene zu den BesucherInnen herzustellen, mittels derer die unterschiedlichen Ziele der offenen Kinder- und Jugendarbeit verfolgt werden sollen. Insofern bildet das vielschichtige Endprodukt der »*Beziehungskompetenz*« eine weitere zentrale Dimension zur Bewältigung der Anforderungen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

Werden einzelne Aufgabenkomplexe näher betrachtet, dann ergeben sich hieraus die folgenden, sich jeweils ergänzenden Kompetenzen:

Nach Auskunft der MitarbeiterInnen erfordert die Entwicklung, Gestaltung und Durchführung guter Angebote und Projekte Angebots- und Vermittlungskompetenzen gleichermaßen, da sonst die BesucherInnen sehr schnell die Lust und den Spaß an der Sache verlieren. Im Einzelnen resultieren Angebotskompetenzen aus den Sachkenntnissen, die für die jeweiligen Angebote und Projekte von Bedeutung sind (z.B. fachliche Kompetenzen im Kreativbereich oder im musikalischen Bereich), den methodisch-didaktischen Fähigkeiten, diese Kenntnisse zu vermitteln und den technischen Fertigkeiten die Angebote ausführen zu können.²⁸ Fachautorität und Angebotskompetenz erleichtern es im Vergleich zum rein verbalen Weg (»also ich bin Pädagoge«) Kontakt zu den BesucherInnen zu bekommen. Von den Kindern und Jugendlichen zum einen für kompetent gehalten und zum anderen auch menschlich anerkannt zu werden, bildet die Basis für Gespräche, Beziehungsarbeit oder Beratungen. »*Um mit Teens und Jugendlichen was machen zu können, muss ich natürlich Beziehungen aufbauen können, um die an das Projekt oder an das Angebot zu binden, ganz wichtig. (...) (Letztlich) können Sie anbieten, was sie wollen, wenn sie als Mensch von denen nicht angenommen werden, dann können sie (...), es kann absolut Hip sein, dann machen die nicht mit.*«

Hierzu müssen – so die MitarbeiterInnen in einer Diskussion – allerdings bereits gewisse Grundkompetenzen mitgebracht werden, die sich auf die Grundhaltung, das Auftreten und die Ausstrahlung der JugendarbeiterIn beziehen. Sie umfassen – so die Aussage in einem anderen Jugendzentrum – eine Summe von Verhaltensweisen wie Lebenserfahrung und Emotionalität zeigen, ehrlich und vertrauenswürdig, aufrichtig und ungekünstelt sein, ein gegebenes Wort und Versprechen immer halten, sprich authentisch und kongruent sein: »*Als Mensch nicht akzeptiert zu werden, ‚ich kann mich nicht auf Dich verlassen‘, da gibt es keine gelbe Karte, da gibt es nur ne rote*«, die möglicherweise Solidarisierungsprozesse bei den anderen Jugendlichen nachsichzieht. Neben der eigenen fachlichen und menschlichen Anerkennung ist die Akzeptanz der Kinder- und Jugendlichen eine wichtige Grundlage für den Interaktionsprozess. Erforderlich sind hierbei – wie auch in allen anderen Bereichen der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen –

28 Zum Verhältnis zwischen den didaktischen Vermittlungskompetenzen und den erforderlichen technischen Fertigkeiten bei der Ausführung entwickelte sich in einem Jugendzentrum eine Diskussion am Beispiel des Fußballspielens. Muss ich selbst ein guter Fußballer sein oder reicht es aus, den Jugendlichen die Regeln erklären zu können? Sind dem gegenüber beispielsweise für Internetprojekte über die Sachkenntnisse und ihrer Vermittlungsfähigkeit hinaus, anwendungsorientierte Fähigkeiten bzw. manuelle Fertigkeiten erforderlich?

Offenheit gegenüber den BesucherInnen. Im Kommunikationsprozess mit den Kindern und Jugendlichen müssen bestimmte Grundregeln eingehalten werden, die eigene soziale Kompetenzen voraussetzen und wiederum die Fähigkeit beinhalten, diese auch an die Kinder- und Jugendlichen vermitteln zu können – zum Beispiel im Bereich der Kommunikation und der Streitschlichtung als Formen sozialen Lernens, bei denen auf Seiten der MitarbeiterInnen auch »Regeln und Grenzen setzen« und Durchsetzungsvermögen eine Rolle spielen.

Die Angebots- und Projektarbeit erfordert darüber hinaus »Kreativität«, um Bastelangebote, Internetprojekte etc. entwickeln und den BesucherInnen immer etwas Neues und Attraktives bieten zu können. Bei der Durchführung der Angebote ist darüber hinaus eigene Spielfreude notwendig, um die Kinder zu begeistern und zu animieren. Motivationsfähigkeit hat grundsätzlich auch in der Arbeit mit den Jugendlichen einen hohen Stellenwert, um sie beispielsweise animieren zu können, neue Sachen dazu zu lernen, sich Konflikten zu stellen oder einen Lebensplan für sich selbst zu entwickeln. Die kreative und beziehungsorientierte Arbeit muss durch »Organisationsfähigkeit« ergänzt werden, um das ganze Angebot auch »strukturell auf die Beine zu stellen«. Für die Hintergrundarbeit zur Vorbereitung der Angebote ist methodisch-logistisches Know-How erforderlich, d.h. einen Überblick über die Arbeitsabläufe zu haben und sie sinnvoll und effektiv miteinander zu koordinieren – zum Beispiel hinsichtlich von Einkäufen oder bei Materialien, zumal auch nicht viel Vorbereitungszeit besteht und am besten alles gleichzeitig zu erledigen ist (»Multi-Task-Fähigkeit«). Vor diesem Hintergrund ist allgemeine Belastbarkeit erforderlich, die in Stresssituationen – wie etwa bei umfangreicheren und längeren Aktionen wie den Ferienspielen – nochmals eine zusätzliche Qualität erfährt.

Die Arbeit im offenen Bereich verlangt darüber hinaus, sich »*situativ und persönlichkeitsabhängig in der offenen Tür oder überhaupt im Haus zu bewegen*«, sich hierbei auf »*unterschiedliche Charaktere und Leute*« einzustellen sowie auf die verschiedenen und wechselnden Situationen und BesucherInnen zu reagieren. Hierzu sind Einfühlungsvermögen und Beobachtungsfähigkeit erforderlich, um die jeweilige Situation, die einzelnen Heranwachsenden und die gruppendynamischen Prozesse (inklusive der Gruppenhierarchien) einschätzen zu können. Hinsichtlich der Beziehungsarbeit mit einzelnen BesucherInnen, ist es zunächst einmal wichtig, die Kinder, Teens und Jugendlichen überhaupt individuell wahrzunehmen. Hiermit ist die doppelte Anforderung verbunden, »*Menschen so anzunehmen wie sie sind und gleichzeitig halt auch zu unterscheiden*.« Dies – so die MitarbeiterIn weiter – ist eine höchst anspruchsvolle Aufgabe, deren Anforderung darin besteht, BesucherInnen, die als Einzelpersonen in das Jugendzentrum kommen, »*nicht nur als Bestandteil einer Clique wahrzunehmen oder als Angehörige einer bestimmten Gruppe wie Migrantenkinder*«, sondern ihnen jeweils individuell, vorbehaltlos und akzeptierend zu begegnen.

Mit Blick auf die niederschwellige Treffpunktarbeit wurde – auch als weiterer Bedingungsfaktor für Belastungen – auf die oftmals konfrontativen und

provokativen Verhaltensmuster von Jugendlichen hingewiesen: Für die jeweilige MitarbeiterIn resultieren hieraus viele Reibungspunkte mit den Kindern und Jugendlichen, mit denen sie *»immer auch im Grunde in Konfrontation (...) steht, also nicht immer, aber meistens, weil die wollen ja auch was von uns, darum kommen die.«* Gerade in der offenen Arbeit *»ist es so, dass viele Jugendliche ja auffallen wollen um jeden Preis, also wenn sie es nicht im Guten können, also (...) um überhaupt Aufmerksamkeit zu bekommen.«* Hinzu kommen die bei den Heranwachsenden bestehenden, aus Schule, Beruf und Elternhaus resultierenden Ambivalenzen gegenüber den MitarbeiterInnen: *»Wir sind Erwachsene, aber gleichzeitig etwas, was sie gar nicht kennen, nämlich Jemand, der sich ihnen als Gesprächspartner zur Verfügung steht, was viele andere Erwachsene für sie nicht sind.«* Dies bringt die Kinder oder Jugendlichen selbst auch in einen Konflikt und eine Lage, in der sie austesten, *»wie weit kann ich den wirklich belasten, hält der wirklich im Ernstfall zu mir oder auch nicht, und das müssen wir hier täglich unter Beweis stellen und zwar parallel zu allen anderen Anforderungen. Und wenn wir das für einen tun, stehen ja zehn drum rum.«* Das heißt: *»Wir müssen die Haltung bewahren, wir müssen präsent sein.«* Vor dem Hintergrund dieser permanenten Präsenzanforderung *»müssen wir natürlich auch immer wissen, wo kommt was her und wie muss ich das einordnen als Mensch und als Pädagoge (...) und dass ich immer den Puffer habe, das ist nicht persönlich gemeint oder das ist persönlich gemeint und dementsprechend ... wie reagier ich drauf.«* Hierzu ist Empathie erforderlich, das bedeutet, sich *»reindenken können in bestimmte Situationen bzw. zumindest Verständnis dafür aufbringen können, was die da gerade wieder anstellen.«*

Beim Aufbau der Beziehung ist – so der Hinweis aus einem anderen Jugendzentrum – ein Vertrauensvorschuss seitens der JugendarbeiterInnen gegenüber den BesucherInnen erforderlich. Dies heißt beispielsweise: *»Ich trete in Vorlage, emotional und kognitiv (...), (damit) überhaupt eine Vertrauensbasis aufgebaut werden kann. Umkehrschluss wäre Misstrauen, dann wäre die Basis nicht da, insbesondere wenn Einstellungsänderungen erzielt werden sollen oder Jugendliche in entscheidenden Lebenssituationen stehen.«* Diese Vertrauensbasis kann jedoch – vor allem bei Problemen mit der Schule oder der Polizei – sehr schnell wieder zerstört werden, insbesondere, wenn die Jugendlichen das Gefühl entwickeln, dass sich die Mitarbeiterinnen einmischen. Hier ist Sensibilität gefragt, weil die betreffenden Jugendlichen oft grundsätzlich die Einstellung haben, *»die sind Stadt Dortmund, Lehrer, Pädagogen, die hier nachmittags hier rum stehen, die arbeiten möglicherweise mit der Polizei zusammen, da müssen wir aufpassen.«* Die Aufgabe als MitarbeiterInnen besteht dann darin, ihnen *»erst mal klar (zu) machen, dass dies nicht so ist. Man denkt, es ist offensichtlich, man hat schon fast ne Freundschaft mit denen, dann ist das von heute auf morgen schon nicht mehr so. Man muss sich dieses Vertrauen immer wieder neu verdienen.«*

Darüber hinaus sind als AnsprechpartnerIn in der offenen Tür sowohl Allgemeinbildung als auch fachliche Kenntnisse Voraussetzungen, um sich mit den Jugendlichen beispielsweise über politische Themen auseinander zu setzen oder konkrete Fragen beantworten zu können (zum Beispiel zu Bewerbungen oder zu den Schulaufgaben). Je mehr der Bedarf in Richtung Beratung geht, desto mehr Kompetenzen sind im breiten Spektrum schulischer Angelegenheiten, rechtlicher Fragen, Beziehungsfragen, weiterer Lebensplanungen etc. bzw. überall dort erforderlich, wo die Jugendlichen weder in der Schule noch zu Hau-

se nachfragen können. Die Anforderungen an eher sozialarbeiterische Fähigkeiten, darunter auch Beratungskompetenzen, haben – so die Aussage eines Mitarbeiters – »nach meiner Beobachtung sehr sehr stark zugenommen.«

Mit Blick auf den Bereich der aufsuchenden Jugendarbeit geht es zunächst einmal um die Frage: »Wie spreche ich, in welcher Form z.B. Jugendliche an (...), die ich überhaupt nicht kenne?« In diesem Kontext ist neben Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit auch jugendkulturelles Hintergrundwissen von Bedeutung, »z.B. auch darüber, was in der Jugendszene läuft und womit sich die Jugend gerade beschäftigen.« Darüber hinaus erfordert diese Aufgabe neben Ortskenntnissen vor allem Beobachtungsfähigkeit, um die Situationen einschätzen zu können: »Dass ich ein Gefühl davon haben muss, kann ich jetzt einfach auf diese Gruppe zugehen, ist der Zeitpunkt günstig oder ist vielleicht die Situation ungünstig, dass man's die Woche darauf probiert halt.« Wichtig ist es, die Strukturen und Dynamiken innerhalb der Gruppen zu berücksichtigen, »wenn ich beispielsweise 30 Jugendliche hab', so dass ich dann nicht so reinstürze, sondern erst mal gucke, was geht in dieser Gruppe ab, wie verhalten die sich untereinander.« Hierzu wird der Treffpunkt – in diesem Fall ein Schulhof – im Rahmen eines langsamen Annäherungsprozesses erst einmal von außen beobachtet, sich etwa zunächst »in der Nähe auf die Wiese gesetzt und einfach versucht, sich bisschen was von dem Geschehen etwas mitzukriegen.« Hiermit ist a) die Hoffnung verbunden, dass »wenn man da regelmäßig hinfährt, dass die einen auch schon mal kennen vom Sehen her und b) wirklich um für uns Situationen einzuschätzen. Das war in diesem Fall schwierig, weil da insgesamt 70 Personen auf dem Schulhof waren, die alle in anderen Ecken saßen«, jedenfalls »einfach sich ein Bild davon machen, wo man ansetzen kann.«

Abb. 7.8: Die erforderlichen Kompetenzen für die Arbeit in Jugendzentren

- Allgemeine theoretische Fachkenntnisse, zum Beispiel jugendkulturelles Wissen (inkl. Anwendungsfähigkeit)
- Rechtliche Kenntnisse, Verwaltungs- und Finanzkenntnisse, Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements
- Spezifische Sachkenntnisse (einschließlich Fachautorität und Vermittlungsfähigkeit)
- Angebotskompetenz und Vermittlungsfähigkeit
- Flexibilität
- Verlässlichkeit
- Offenheit und Akzeptanz
- Empathie, Authentizität, Kongruenz und Präsenzfähigkeit
- Kontakt-, Kommunikations-, Konfliktfähigkeit (einschließlich Gesprächsführungskompetenz, Kenntnisse über Gruppendynamik)
- Wahrnehmung- und Beobachtungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Beziehungsarbeit

- Beratungskompetenz
- Motivationsfähigkeit
- Kreativität
- Teamfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit
- Strukturierungsfähigkeit
- Konzeptentwicklungs- und Planungskompetenz
- Kooperationsfähigkeit
- Präsentations- und Moderationskompetenz
- Argumentations-, Überzeugungs- und Integrationsfähigkeit
- Strukturierungsfähigkeit
- Politisch-strategische Kompetenz
- Medienkompetenz
- Fähigkeit zum selbstständigen Handeln und zum Mitdenken
- Belastungsfähigkeit (»Multi-Task-Fähigkeit«)

Quelle: Forschungsverbund DJI/Uni Dortmund 2004

Auch im Bereich der Organisationsarbeit fallen – über die bislang genannten organisatorischen Aspekte hinaus – vielfältige Kompetenzen an, die oft die Leitungstätigkeiten betreffen. Grundsätzlich ist auch im organisatorischen Kontext Flexibilität erforderlich, die zum einen – wie schon im sozialpädagogischen Bereich – als Multi-Task-Fähigkeit beschrieben wird, aus verschiedenen Situationen unmittelbar umzuschalten, etwa von der Büroarbeit zur Beratung oder zum Billardtisch. Zum anderen umfasst sie – auch mit Blick auf Projekte oder Kooperationen – die Kompetenz, sich in unterschiedlichen kontextuellen Zusammenhängen zu bewegen sowie sich auf unterschiedliche Gesprächs- und Kommunikationskulturen einstellen zu können. Bezogen auf die Leitungsfunktion ist es darüber hinaus zentral, den Überblick zu behalten sowie über Organisationsfähigkeit und Empathie zu verfügen, um die Bedürfnisse der Jugendlichen und der MitarbeiterInnen (beispielsweise im Rahmen der Mitarbeiterpflege) bei der Planung, Konzept- und Projektentwicklung sowie der logistischen Organisation der Arbeit zu berücksichtigen. Aus übergeordneter Perspektive erscheinen für den gesamten Bereich der Organisationsarbeit und neben der geforderten Flexibilität insbesondere planerische, organisatorische, strukturierende und kommunikative Kompetenzen als zentrale Voraussetzungen, die in erhöhtem Maße für die Leitungstätigkeit von Bedeutung sind. Hier kommt es im Sinne einer umfassenden Strukturierungsfähigkeit vor allem darauf an, den Überblick über das Gesamtgeschehen zu behalten – im Sinne eines: »Das Ganze sehen, Strukturen erkennen.« Wichtig ist es darüber hinaus, Kommunikationsformen zu kennen, Moderations- und Gesprächsführungs- sowie Präsentationsmethoden zu beherrschen. Sie sind für Mitarbeiterbesprechungen innerhalb der eigenen Ein-

richtung und in noch stärkerem Umfang für sämtliche Handlungsbereiche erforderlich, die über das Jugendzentrum hinausgehen.

Im Einzelnen sind vor diesem Hintergrund die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten von Bedeutung:

Die Durchführung des Ferienprogramms als größeres Projekt oder auch von Veranstaltungen und Events erfordert – aus der Perspektive des Jugendzentrumsleiters – Kompetenzen im Bereich des Finanz-, Personal- und Zeitmanagements. Hierbei kommt es darauf an, das Personal einteilen zu können sowie die jeweiligen die Arbeits- und Einsatzzeiten der MitarbeiterInnen festzulegen. Insbesondere bei Kulturveranstaltungen spielen Fragen der Kalkulation eine zentrale Rolle, damit nach Abschluss des Projektes kein großes Minus erwirtschaftet, sondern umgekehrt ein Gewinn bzw. realistisch nur ein geringes Defizit zu verbuchen ist. Die zeitlichen Vorgaben bei Musikkonzerten müssen beispielsweise so geplant werden, dass auch alle Bands spielen. Von Bedeutung sind dementsprechend die Kompetenz zum selbständigen Planen (Planungskompetenz), zur Festlegung von Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen und auch zur Delegation von Tätigkeiten (»Wer macht was?«). Eine wichtige Rahmenbedingung besteht weiterhin darin, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen und mit den VerwaltungsvertreterInnen (z.B. den Bezirksbeamten) zu kommunizieren. Wichtig sind Kenntnisse im Bereich der Gesprächsführung bei entsprechenden Vorbereitungssitzungen oder auch bezüglich der MitarbeiterInnen, um das jeweilige Anliegen, »gut an den Mann bringen«. Dies setzt wiederum die Fähigkeit voraus, die Inhalte zu strukturieren, das Ganze zu sehen, sowohl bei Kontakten als auch bei Kooperationen, nicht in Sparten zu denken. Bei der konkreten Entwicklung und Gestaltung ist theoretisches Wissen erforderlich und – auch mit Blick auf die MitarbeiterInnen – die Fähigkeit, dieses anwenden zu können. So reicht es beispielsweise beim Ferienprogramm nicht aus, 1.000 Spiele zu kennen, wenn sie später nicht umgesetzt werden können. Erforderlich sind also ebenso didaktische Fähigkeiten.

Administrative Kenntnisse sind im Bereich der Büroarbeit, der Verwaltungstätigkeit und der Finanzierung wichtige Prämissen für die Leitungstätigkeit, die differenzierte Kenntnisse über die Verwaltungsstrukturen beinhalten. LeiterInnen sollten die Grundlagen des Finanz- und Rechnungswesens beherrschen, da in diesem Handlungssegment die Anforderungen im Zuge der Budgetierung sehr stark gestiegen sind. Verwaltungskompetenz umfasst über reines Wissen hinaus auch Können im Bereich des Verwaltungshandelns (s.u.).

Im Bereich der Organisation ist es – wiederum aus Leitungsperspektive – erforderlich, effektive und effiziente Organisationsformen des täglichen Arbeitsablaufs im Jugendzentrum zu entwickeln, und zwar hinsichtlich der Gestaltung des Angebots, der Büro- und Verwaltungsarbeit sowie des Mitarbeiterereinsatzes. Zu den notwendigen Voraussetzungen dieser Aufgabe gehört Planungsfähigkeit, z.B. mit Blick auf die Wochenplanung: *»Wenn man einen Wochenplan macht, dann muss man ja wissen, an welchem Tag, welcher Mitarbeiter da ist, es ist ja blöd-*

sinnig ein Bastelangebot an einem Tag zu planen, wenn kein Mitarbeiter da ist, dem so etwas liegt, wenn meinetwegen ein Mitarbeiter da ist, der zum größten Teil Sportangebote macht und einer der Musikangebote macht.« In diesem Zusammenhang geht es zugleich darum, beide Seiten miteinander in Einklang zu bringen: Die individuellen Neigungen, Fähigkeiten und Ressourcen der jeweiligen MitarbeiterIn und das, was man eigentlich gern als Angebot hätte. Grundsätzlich sind über Planungs- und Organisationskompetenzen und das hierzu erforderliche Fachwissen im Hintergrund hinaus – so der ergänzende Hinweis aus einem anderen Jugendzentrum – Reflexionsfähigkeit, Zeitmanagement sowie Belastungsfähigkeit (»gute Nerven haben«) ebenso wie Humor und – insbesondere auch bei Events – »ohne geregelte Arbeitszeit leben zu können« weitere, relevante Kompetenzen.

Mit Blick auf den kollegialen Austausch und die Reflexion der Arbeit im Team wurde insbesondere »Kritikfähigkeit« akzentuiert, das heißt, die Kompetenz, »sowohl kritisieren (zu) können, als auch Kritik an(zu)nehmen, weil man im Team zusammensitzt und irgend jemand unzufrieden ist.« In diesem Kontext wurde auch auf Teamfähigkeit als Grundvoraussetzung für alle MitarbeiterInnen im Jugendzentrum verwiesen, die ebenso im Rahmen der Zusammenarbeit im Arbeitsalltag (z.B. in Form von Absprachen) von Bedeutung ist. Eine wichtige Grundlage für die Arbeit im Team ist wiederum Beobachtungsfähigkeit – etwa mit Blick auf das »Tagesgeschehen im Haus bei einer gestörten Situation« –, hinsichtlich derer dann im Rahmen der Mitarbeiterreflexion versucht wird, die Situation über die verschiedenen Perspektiven nachbereitend zusammen zu bringen. Hinter dieser Umschreibung verbirgt sich die Anforderung der Reflexionsfähigkeit.

Der Bereich des Personalmanagements umfasst die Kompetenz zur Planung des Mitarbeiterereinsatzes und der Mitarbeiterstrukturen, bei denen es darauf ankommt, auf einen ausgewogenen Mitarbeiterkreis zu achten. Dies beinhaltet für ein Jugendzentrum u.a. die Berücksichtigung gleicher Anteile von Frauen und Männern. Darüber hinaus spielt das Klima im Haus eine große Rolle: »Wenn man also nen Mitarbeiterkreis hat, der sich unter einander akzeptiert und respektiert, sie müssen sich nicht mögen, aber sie müssen auch von ihrem Arbeitseinsatz überzeugt sein und sich gegenseitig respektieren, das macht ne Atmosphäre im Haus aus.« Eine Strategie – so die LeiterIn weiter – besteht in der gezielte Personalauswahl, die die Frage umfasst, welche MitarbeiterInnen brauchen wir, für welchen Bereich. Dies ist insbesondere auch mit Blick auf die Beschäftigung von Honorarkräften von Bedeutung, die in diesem Haus die Möglichkeit zu Hospitationen haben. Im Anschluss hieran werden zehn Probeterminale vereinbart, um zu sehen, ob »es läuft oder es läuft nicht«.

Hinsichtlich des Aufgabenkomplexes der Kooperations-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit wurde in einer Gruppendiskussion darauf verwiesen, dass zunächst überhaupt die »Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit anderen, zum Beispiel Einrichtungen oder Schulen«, vorhanden ist. Unter dieser Prämisse, so auch der Tenor in den anderen Diskussionen, erfordert Vernetzungsarbeit »die Fähigkeit etwas zu planen und Überzeugungsarbeit zu leisten, besonders in der Öffentlichkeitsarbeit, dass man die anderen Leute von seiner Einrichtung überzeugt, dass das, was sie dort machen, gut ist (...) und nicht total schwachsinnig.« Argumentationsfähigkeit und auch Sendungsbewusstsein erscheinen in diesem Bereich als wesentliche Leitungskompeten-

zen, um die Kooperationspartner von den eigenen Vorschlägen zu überzeugen und sie dazu zu bringen, diese Pläne oder Projekte dann auch zu unterstützen. Wesentliche Voraussetzungen für diesen Arbeitsbereich bestehen darin, eigene Projekte entwickeln und planen zu können, diese in Sitzungen und Gremien inhaltlich strukturiert vorzustellen und zu präsentieren. Bei der konkreten Zusammenarbeit mit den PartnerInnen sind Kompetenzen im Bereich der Gesprächsführung, der Moderation sowie Konfliktfähigkeit von Bedeutung, die Kenntnisse über Gruppendynamik und Erfahrungen im Umgang mit Stimmungen beinhalten. Wichtig ist es, gemeinsam mit den anderen SitzungsteilnehmerInnen eine gute, integrierende Organisationsform zu finden, gegenseitige Absprachen zu treffen und diese dann auch einzuhalten.

Sowohl im Bereich des Verwaltungshandelns als auch der Kooperations-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit ist es von Bedeutung, die Verwaltungsstrukturen zu beherrschen, also zu wissen, was kann ich wem sagen, um mein Anliegen durch zu setzen. Hierzu gehören strategisches und taktisches Geschick, um sich im öffentlichen, politischen und auch medialen Bereich bewegen zu können. Letzteres verweist wiederum auf den Stellenwert von Medienkompetenz und zwar im doppelten Sinne. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist der Umgang mit MedienvertreterInnen von Bedeutung. Bezogen auf die Haustechnik sind etwa mit Blick auf Musikveranstaltungen oder Angebote im informationstechnologischen Bereich (wie Internetprojekte, Lan-Party) konkrete technische Kenntnisse bzw. Anwendungskompetenzen erforderlich.

Werden die verschiedenen Kompetenzen abschließend noch einmal zusammengestellt, dann erscheinen für die MitarbeiterInnen, die unmittelbar in der sozialpädagogischen Arbeit mit den Kindern-, Teens- und Jugendlichen tätig sind, die folgenden Kompetenzbestände von übergeordneter Bedeutung:

- Flexibilität (hinsichtlich des gesamten Arbeitsbereichs, schwankender Besucherzahlen, unterschiedlicher Persönlichkeiten, Gruppierungen und Cliquen, spontaner Interessen und verschiedener Bedürfnisse sowie unvorhersehbarer Situationen);
- Offenheit als vorbehaltloser und akzeptierender Zugang auf die BesucherInnen, die gekoppelt mit unterschiedlichen Teilkompetenzen (wie Empathie, Authentizität, Kongruenz etc.), die Fähigkeit zur Beziehungsarbeit begründet;
- Verlässlichkeit (im Sinne von Verbindlichkeit, Pünktlichkeit, Einhaltung von Absprachen, Verantwortungsbewusstsein ...) als personal-soziale Schlüsselqualifikationen zur Schaffung verbindlicher Angebotsstrukturen vor dem Hintergrund der gegebenen Personalausstattung (insbesondere mit Blick auf die Gruppe der Honorarkräfte);
- Kontakt-, Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit sowie Gesprächsführungskompetenz als Grundvoraussetzungen für die Arbeit mit den BesucherInnen und den KollegInnen;

- Angebots- und Vermittlungskompetenz (insbesondere bei der Gestaltung von Angeboten);
- Wahrnehmungs-, Deutungs- und Reflexionsfähigkeit.

Bezogen auf die Aufgaben und Tätigkeiten, die eher der Organisationsarbeit zugeordnet werden können und in großen Teilen auch die leitenden Funktionen betreffen, kommen die folgenden Kompetenzen hinzu:

- Kenntnisse im Bereich des Verwaltungs-, Personal-, Finanzierungs- und Rechnungswesens;
- Strukturierungs-, Steuerungs- und Organisationskompetenz;
- Kompetenzen im Bereich der Konzept- und Projektentwicklung;
- Planungskompetenzen;
- Kooperationsfähigkeit;
- Kompetenzen im Bereich der Präsentation und Moderation;
- politisch-strategische Kompetenzen im Umgang mit Öffentlichkeit, Verwaltung und Medien.

7.5.4 Ergänzende Befunde zur Frage des Kompetenzerwerbs

Die Kompetenzen für die Arbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit werden – laut einigen Statements in den Gruppendiskussionen – auf verschiedenen Wegen und in unterschiedlichen Erfahrungsbereichen erworben, wobei auch der Beschäftigungsstatus zu berücksichtigen ist. Zu dieser Frage äußerten sich vor allem die DiskussionsteilnehmerInnen aus einer Runde umfassend:

- Bezogen auf die Erzieherinnenausbildung formulierte ein/e BerufspraktikantIn, der/die kurz vor Abschluss des Praktikums steht, wie folgt: Welche Kompetenzen im Rahmen der Erzieherausbildung für die Kinder- und Jugendarbeit erworben werden können, hängt vom jeweiligen Schwerpunkt der Fachschule ab. Bei dem Berufspraktikanten selbst standen der Elementarbereich und die Heimerziehung während seiner Ausbildung im Vordergrund. Der Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wurde nicht behandelt. Innerhalb der schulischen Ausbildungsphase wurde ihm s. E. relativ gut vermittelt, *»was es alles für Pädagogen gab, also alles sehr theoretisches Fachwissen«*, aber nicht, wie er beispielsweise Gespräche richtig zu führen hätte. Im derzeitigen Berufspraktikum hätte er – so die Aussage – viel Neues gelernt, gerade auch in punkto Flexibilität. Praktische Erfahrungen hat er vorher auch in der Kinder- und Jugendarbeit bei der evangelischen Kirche erworben, bei der er einige Gruppen gehabt hat. Statt sich Wissen anzulesen, hätte er sich – so sein Fazit – sehr viel durch praktische Erfahrung angeeignet.
- Eine Honorarkraft für die OT und ein Internetprojekt mit einem relativ hohen Stundenanteil von 17 Stunden pro Woche, die eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich abgeschlossen hat und jetzt Diplom-Pädagogik studiert, äußerte sich wie folgt: Im Rahmen ihrer Erstausbildung, in der sie sehr viel mit Menschen zu tun hatte, konnte sie viele persönliche und soziale Kompetenzen wie persönliche Ausstrahlung und Auftreten erwerben, die sich im Rahmen der späteren Berufstätigkeit weiter verfestigt hätten. Dar-

über hinaus hat sie sich zum Teil Kompetenzen von anderen MitarbeiterInnen »abgeguckt«, d.h., *»wie machen die das in bestimmten Situationen.«* Hierzu ist es jedoch erforderlich, mit anderen zusammenzuarbeiten, die diese Fähigkeiten auch vermitteln können. Zum jetzigen Zeitpunkt erwirbt sie Kenntnisse an der Universität über Fachliteratur und Seminare. Wichtig ist für diese Honorarkraft zudem ständiges Reflektieren im Mitarbeiterkreis.

- Die zweite Honorarkraft für OT und Internetprojekt mit gleichem Stundenanteil, die über eine abgeschlossene Doppelqualifikation im Automobil- und IT-Bereich verfügt und demnächst eine Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialpädagogik beginnen wird, empfand es bei der Tätigkeit in der Jugendarbeit zunächst als sehr hilfreich, Fachkompetenzen zum Thema Computer zu haben. Die anderen Kompetenzen wurden durch praktische Anteile in mehreren Bereichen erworben, in denen die Honorarkraft gearbeitet hat. Über die Berufstätigkeit hinaus erachtet diese/r MitarbeiterIn ebenso wie die andere Honorarkraft die Reflexion im Team und die Zusammenarbeit mit KollegInnen, die Kenntnisse vermitteln können, als sehr wichtig. Ansonsten hat die/der MitarbeiterIn Kompetenzen im Rahmen der Weiterbildung (Mediation) und durch kontinuierliches Lesen von Fachliteratur erworben.
- Die/der LeiterIn des Jugendzentrums, die/der eine Ausbildung zum/zur Diplom-PädagogIn abgeschlossen hat und seit drei Jahren im Beruf tätig ist, beschreibt den Verlauf des Kompetenzerwerbs wie folgt: Die Fähigkeit zur Kreativität sowie die Freude an der Sache/dem Spiel resultiert aus der vorberuflichen ehrenamtlichen Jugendarbeit bei der Kirche. Die Schlüsselqualifikationen »Pünktlichkeit«, »Verlässlichkeit« wurden im Rahmen einer Tätigkeit in einer Spedition erworben, die morgens um 6.00 Uhr begann und auch Kundenbedienung umfasste. Hilfreiche Kenntnisse im Verwaltungshandeln, die im Studium nicht vermittelt werden, wurden im Rahmen eines Nebenjobs an einem Institut erworben. Medienkompetenz resultiert aus einer fünfjährigen Tätigkeit während des Studiums bei einem Fan-Projekt, bei dem der Umgang mit MedienvertreterInnen verschiedenster Art auf der Tagesordnung stand. Medienkompetenz als User basiert auf dem eigenen Interesse und auch ein Stück weit aus der Arbeit im Projekt sowie aus dem Studium. *»Was ich an der Uni auf jeden Fall viel gelernt hab, das ist Strukturen (zu)erkennen und das Aufsplitten (...) und den Überblick dabei zu behalten. (...). Und klar einfach zu wissen, wo vielleicht was steht, dass man ne ganze Menge nachlesen kann, aber die ganze Nachleserei nützt nichts, wenn man's nicht mal irgendwie zumindest erfahren hat.«* Hierzu wurde spontan aus der Gruppe ergänzt: *»Nachlesen reicht auch nicht, wenn man's nicht anwenden kann, man muss es übertragen können, wenn man die Fähigkeit nicht hat, zu transformieren, dann nützt mir mein ganzer Wissenswust im Kopf auch nichts.«* Zustimmung fährt die LeiterIn fort: *»Also was ich während des Studiums gemacht hab', weil ich hab' auch in der Offenen Tür gearbeitet, ich hab' halt fürs Fan-Projekt gearbeitet, da hab' ich viel von dem, was ich vorher auch aus dem Bauch heraus gemacht, hab' ich reflektierter gemacht, in dem ich dann über verschiedenste sozialpädago-*

dagogische Methoden den theoretischen Überbau nachgelegt hab'. (...) Wo ich soziale Kompetenz an der Uni gelernt hab, war in der Fachschaft. (...) Die Kompetenz zu moderieren, die würd' ich auch der Uni zuordnen. Moderieren, präsentieren, zusammenfassen. Aber das geht alles wieder in Richtung Struktur, Strukturen erkennen, Strukturen selber auch anwenden, um sich zum Teil an Strukturen zu halten oder manchmal auch nicht.«

In diesem Zusammenhang kommentierte ein/e DiskussionsteilnehmerIn mit Blick auf die ErzieherInnenausbildung, dass er/sie auch dort gelernt hätte *»Sachen zu präsentieren oder vorzustellen, weil das hat so den größten Teil unseres ganzen schulischen Daseins geprägt, irgendwelche Sachen zu präsentieren oder vorzubereiten, um die jemand vorzustellen (...). Und ich glaub', dass man da gerade wirklich im schulischem oder Studienbereich sehr viel Struktur wirklich erfährt und bekommt und wenn man das, wenn man dann beides kombinieren kann zu dem praktischen Teil, den man dann vielleicht auch in anderen Handlungsfeldern erlernt hat und das mit den Strukturen und theoretischem Wissen aus Ausbildung oder Studium kombinieren kann, ich glaub' dann ist man schon sehr weit vorne. Und da ist es, glaub' ich auch sehr wichtig, viele Sachen zu machen und sehr weit und offen zu denken und zu gucken und ich glaub' das macht nen guten Pädagogen oder nen guten Mitarbeiter halt aus, der sehr weit gucken kann, sehr viel aufnimmt.«*

Auf die Bedeutung unterschiedlicher Qualifizierungs- und Erfahrungsbereiche zur Aneignung der erforderlichen Kompetenzen wurde auch in einer zweiten Gruppendiskussion hingewiesen. Hier beschrieb die LeiterIn, die bereits seit Ende der 1970er-Jahre im Beruf und seit 1980 in dem Jugendzentrum tätig ist, dass sie zwar spezifische Kompetenzen im Rahmen ihrer Ausbildung zur Diplom-SozialpädagogIn (FH) erworben hätte (wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeit und Gesprächsführung), Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen, Finanz- und Rechnungswesen oder Konzeptionsentwicklung jedoch *»in der Wirklichkeit«*. Hilfreich waren hierbei Fortbildungen des Trägers, wobei es sich um kleine Bausteine handelt, die stückweise hinzukommen sind und sich bemerkbar machen, zum Beispiel auch die Zusatzausbildung *»Leiten und Führen«*. Zusammengenommen wurden schätzungsweise etwa 30% ihrer Kompetenzen im Rahmen von Fortbildungen erworben. Weitere 40% sind auf Lernprozesse im Berufsalltag zurückzuführen, durch *»auf die Nase fallen und versuchen, es besser zu machen. (...). Man versucht sich selbst also Quellen zu erarbeiten, wo man was hört, und wo man was lernen kann und wo man was hinterfragen kann.«* Neben berufspraktischem Erfahrungswissen deutet sich in diesem Zitat zugleich der Stellenwert methodischer Kompetenzen für die Berufspraxis an.

Auch in dieser und in der dritten Gruppendiskussion verwiesen die teilnehmenden BerufspraktikantInnen der Fachschule für Sozialpädagogik darauf, dass sie die meisten Kenntnisse und Fähigkeiten in der Praxis lernen würden. Während der ErzieherInnenausbildung würde ihnen viel über den Kindergarten, sehr wenig über die Arbeit mit Teens und Jugendlichen vermittelt. *»Dies eignet man sich selber an«*, sollte jedoch – so die Bitte einer BerufspraktikantIn hierauf im Text explizit hinzuweisen – stärker in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass diese singulären Einzelbeispiele einen ersten Eindruck über die vielfältigen Wege und den komplizierten Prozess der individuellen Aneignung beruflicher Kompetenzen vermitteln, in dem jenseits

von Aus-, Fort- und Weiterbildung informelle Lernprozesse und berufspraktische Erfahrungen eine große Rolle spielen. Deutlich wird mit Blick auf die beiden Honorarkräfte aber auch die Bedeutung der KollegInnen und des Teams für die Aneignung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten. Hierbei wären sicherlich in weitergehenden Untersuchungen gerade für die Gruppe der Honorarkräfte die unterschiedlichen Motivationslagen für ihre Tätigkeit zu berücksichtigen sowie ihre Rolle im Gesamtkontext von Fachlichkeit in der Kinder- und Jugendarbeit näher zu untersuchen.

7.5.5 *Zukünftige Herausforderungen*

Mit Blick auf die kommenden Anforderungen und Aufgaben erörterten die MitarbeiterInnen in den Gruppendiskussionen die folgenden Punkte, wobei in den einzelnen Häusern sehr unterschiedliche Themen und Aussagen im Vordergrund standen, die weder die befragten Jugendzentren gleichermaßen betreffen, noch vermutlich von allen DiskutantInnen geteilt werden würden (vgl. insbesondere Punkt 4). Hierin spiegelt sich auch die unterschiedliche konzeptionelle Ausrichtung der Jugendzentren.

(1) *Die Einführung der offenen Ganztagsgrundschule in Nordrhein-Westfalen:* In den nächsten Jahren – so die Einschätzung in einem Jugendzentrum – werden sich im Zusammenhang mit den Veränderungen im Schulbereich voraussichtlich erneut die Angebotsstrukturen wandeln, wobei aus Sicht der LeiterIn derzeit noch offen ist, in welcher Richtung sich diese Entwicklungen vollziehen werden. So könnte das Jugendzentrum in zwei Jahren möglicherweise nicht mehr existieren, eine Verlagerung der offenen Kinder- und Jugendarbeit an Schulen bzw. eine Zusammenführung dieses Bereichs mit der Schuljugendarbeit erfolgen. Mit Blick auf die konkrete Einführung der offenen Ganztagsgrundschule – hinsichtlich derer zum Erhebungszeitpunkt Gespräche mit zwei Grundschulen bestanden – wird die offene Kinderarbeit in der Einrichtung vermutlich mehr oder weniger wegfallen, weil die Angebote auf das gleiche Klientel zielen. Dies könnte für das Jugendzentrum eine Konzentration auf den Bereich der Teens- und Jugendarbeit zur Folge haben. Gleichzeitig werden sich die MitarbeiterInnen des Jugendzentrums wahrscheinlich verstärkt an Schulveranstaltungen beteiligen. Allerdings hängt die Entwicklung in diesem Bereich auch davon ab, wie viele Kinder tatsächlich das Angebot der offenen Ganztagsgrundschule nutzen werden. Bezogen auf die Leitungsaufgaben wird der Planungsaufwand weiter zunehmen und sich die Anzahl der Schulen und der Träger (z.B. Schulamt), mit denen kooperiert wird, erhöhen. Mit diesen Entwicklungen werden voraussichtlich auch Veränderungen im Bereich der Finanzierung und der Abrechnungsmodi verbunden sein.

(2) *Die Personal- und Finanzlage:* Mit Blick auf die personellen und finanziellen Rahmenbedingungen wurde befürchtet, dass sich die seit Jahren zu verzeichnende »Verarmung« in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Bereich des

Personals, des Budgets und der technischen Ausstattung auch in Zukunft weiter fortsetzen wird. Im Bereich der Honorarkräfte – so das Beispiel aus einem Jugendzentrum – ist ein Abbau von früher 15 auf nunmehr 9 Kräfte zu verzeichnen, wobei zwischenzeitlich die Mittel ganz gestrichen werden sollten. Erforderlich sind darüber hinaus MitarbeiterInnen, die länger in der Einrichtungen bleiben, da die »Beziehungsarbeit (...) erst (anfängt), wenn die Leute nach zwei Jahren wieder gehen.« Der wechselnde Grundbestand an Honorarkräften – so die Aussage aus einem zweiten Zentrum – erschwert darüber hinaus die Planung und Kontinuität der Arbeit.

(3) *Die öffentliche Lobby:* Ein großes Problem der offenen Kinder- und Jugendarbeit besteht nach Ansicht einer MitarbeiterIn darin, dass sie »weiterhin so gut wie keine Lobby innerhalb der Öffentlichkeit hat.« Ein Grund für dieses Defizit läge darin, dass der Alltag, der im Jugendzentrum stattfindet, nach außen schlecht präsentierbar und bewertbar ist: »Die Effizienz und Effektivität dieser Arbeit wird sich auch nie darstellen lassen, weil man müsste ja umgekehrt die Frage stellen, wie würden sich die Jugendlichen innerhalb eines Soziales verhalten über einen gewissen Zeitraum, gäbe es diese Art und Weise der Arbeit nicht.« Damit ist die Beurteilung der offenen Kinder- und Jugendarbeit immer auch »auf das Wohlbefinden des Gegenübers angewiesen, das nicht vorausgesetzt ist.«

(4) *Die konzeptionelle Grundausrichtung:* Unter Verweis auf die sozialen Transformationsprozesse (eines Funktionswandels der Familie, den Veränderungen der Schule oder den Ergebnissen der Pisa-Studie) und deren Konsequenzen für das zugrundeliegende Konzept wurde in einem Jugendzentrum auch der Zusammenhang mit den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln hergestellt. Anstatt Räume zu schaffen, die diesen Entwicklungen Rechnung tragen und sie flankierend zu korrigieren, würde die klassische offene Arbeit durch Events und erlebnispädagogische »Alltagsfliegen« immer mehr ausgedünnt. Durch diese Entwicklungen würde die offene Arbeit nicht gefördert, sondern behindert, »weil die Mittel, die noch da sind, nur einmal ausgegeben werden können.« Darüber hinaus müsste sich das Jugendzentrum aufgrund seiner finanziellen und personellen Ressourcen grundsätzlich zwischen offener bzw. Beziehungsarbeit oder Event entscheiden.

(5) *Die Organisations- und Teamstrukturen:* In einem Jugendzentrum wurde mit Blick auf die kommenden Anforderungen die Frage der Transparenz der Organisations- und Personalstrukturen in den Vordergrund gerückt, die insbesondere für »die Mitarbeiter, die halt nur ein paar Stunden hier sind, wirklich nur einen ganz begrenzten Teil von der Arbeit teilweise mitkriegen und manche Sachen gar nicht sehen, (...) dass man da halt ein bisschen Transparenz schafft: Wer macht jetzt was und wer ist wo und wo steckt er drin, dass vielleicht auch das Verständnis wächst unter den Mitarbeitern, das man so weiß, wo geht jetzt gerade was ab und wo ist noch was zu tun. Das man mehr Übersicht hat, was läuft oder was zu tun ist.«

Zur Schaffung transparenterer Strukturen wurden als mögliche Strategien kleinere Teamgespräche, die öfter stattfinden, dafür aber zeitlich begrenzter sind benannt. Ein weiterer Ansatzpunkt wurde in der Erstellung eines großen Wochenplans gesehen, aus dem Termine, Angebote und MitarbeiterInnen für alle ersichtlich werden, um so mehr Verbindlichkeiten und bessere Reaktions-

möglichkeiten zu schaffen, wenn MitarbeiterInnen an bestimmten Tagen nicht kommen können. Ein derartiger Plan muss nicht starr und statisch sein, sondern erlaubt es flexibel auf bestimmte Situationen zu reagieren und diese dynamisch zu nutzen.

Ein weiteres Ziel liegt in der Verbesserung der Kommunikationsstrukturen, um das breite Spektrum der vielfältigen im Team vertretenen Fähigkeiten und Fertigkeiten effektiver zu nutzen. In diesem Kontext wird auch ein regelmäßiger »Tag für das Team« in Erwägung gezogen, um Verbindlichkeiten und Zuständigkeiten zu schaffen, das Konzept zu überdenken und neue Angebote zu entwickeln, zumal die anstehenden Stellenneubesetzungen eine neue Verortung der MitarbeiterInnen erfordern und einen verstärkten Kommunikationsbedarf nach sich ziehen. Zugleich versprechen sich die JugendarbeiterInnen in diesem Haus von den geplanten Aktivitäten ein besseres Klima im Team, das zugleich die Arbeit mit den Besuchern verbessert und die Belastbarkeit der einzelnen MitarbeiterInnen erhöht. Außerdem bleibt nur so der Spaß an der Arbeit bestehen. Auch in einem zweiten Jugendzentrum wurde über die Teamstrukturen nachgedacht. Hier stand eine Intensivierung des kollegialen Austauschs unter den KollegInnen auf dem Veränderungsprogramm.

(6) *Die Besucherstrukturen:* In einem Jugendzentrum wurde auch vor dem Hintergrund, der in den letzten Jahren zunehmenden Anforderungen im Beratungsbereich erwartet, dass es die Einrichtung »immer mehr mit Modernisierungsverlierern zu tun haben (wird), falls diese überhaupt solche Einrichtungen noch besuchen« werden (zumindest nicht in Zeiten, in denen es draußen warm ist).

(7) *Der Fortbildungsbedarf:* Momentan besteht nach Einschätzung der LeiterIn eines der befragten Jugendzentren in ihrer Einrichtung ein großer Fortbildungsbedarf, der die gesamte erlebnispädagogische Seite und den Bereich der Bildungsangebote für Jugendliche (»Jugendfreizeitstätte als Bildungseinrichtung«) betrifft. Zugleich sollte man sich jedoch auch zugleich Gedanken darüber machen, welche Fortbildungen man dem derzeitigen Personal anbieten kann. Als weiterer Schwerpunkt wurden mit Blick auf die Öffentlichkeitsarbeit und die Lobby der offenen Kinder- und Jugendarbeit das Thema »Marketing« sowie hinsichtlich der finanziellen Lage Fundraising und Sponsoring benannt, um – mit Blick auf letzteren Bereich – zu lernen, bei derartigen Aktivitäten nicht als »Schnorrer«, sondern als Partner dazustehen.

(8) *Der Wunsch für die Zukunft:* Hierzu wurde in einem Jugendzentrum mit Blick auf die zukünftigen Erfordernisse lapidar formuliert: »Mehr Geld – mehr Eigenständigkeit – kürzere Umsetzungszeiten.«

7.6 Gesamtbilanz und Ausblick

Der Versuch, Aufgaben-, Berufs- und Tätigkeitsprofile in der Kinder- und Jugendarbeit zu ermitteln, stößt bereits bei der Absteckung dieses Handlungsfeldes auf Barrieren. Diese Probleme, den Bereich der außerschulischen Kinder-

und Jugendarbeit präzise und umfassend gleichermaßen begrifflich zu erschließen, ist zugleich ein Indiz für die starke Binnendifferenzierung dieses Arbeitsfeldes, dessen Profil durch plurale Trägerstrukturen, vielfältige Konzepte, Handlungsbereiche und Angebotsformen sowie einem breiten Methodenspektrum geprägt ist. Wird vor diesem Hintergrund zunächst das rechtliche *Gesamtanforderungsprofil* für die Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit herangezogen, dann haben JugendarbeiterInnen im Rahmen der Jugendförderung zu einem gelingenden Aufwachsen und zur erfolgreichen gesellschaftlichen – sozialen und kulturellen – Integration von Heranwachsenden beizutragen. Ihr sozialpädagogisches Mandat bezieht sich auf den Alltag, die Freizeit und die Bildung sowie Beratung und Hilfe bei Fragen und Problemen, Schutz und Prävention vor gesellschaftlichen Risiken. Wesentliche Aufgaben sind die Bereitstellung bedürfnisorientierter Angebote mit Aufforderungscharakter in verschiedenen Bereichen, die den Interessen der Heranwachsenden entgegen kommen und Selbstorganisationsprozesse ermöglichen. Wesentliche Leitlinien der Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind Freiwilligkeit, Selbstbestimmung und -verantwortung sowie Partizipation, auf deren Grundlage das soziale Engagement und die soziale Teilhabe der Heranwachsenden gefördert werden soll. Für das berufliche Handeln sind darüber hinaus die Übergänge zur Jugendsozialarbeit, aber auch zu den erzieherischen Hilfen von Bedeutung. Wesentlicher Bezugspunkt in der aktuellen Fachdebatte ist momentan der rechtlich verankerte, eigenständige Bildungsauftrag der Kinder- und Jugendarbeit.

Die Referenzanalyse des drittgrößten Teilarbeitsmarktes innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe dokumentiert für den Verlauf der 1990er-Jahre einen personellen Wachstumsprozess, der zu großen Teilen auf die Beschäftigungszuwächse in Ostdeutschland zurückzuführen ist. Allerdings basierte die expansive Entwicklung in den neuen Ländern zu großen Teilen auf arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammen im Rahmen des Zweiten Arbeitsmarktes. Im Unterschied zur Kinder- und Jugendhilfe im Ganzen handelte es sich im Jahr 1998 bei der westdeutschen Kinder- und Jugendarbeit um ein Arbeitsfeld mit nahezu ausgeglichenen Geschlechteranteilen. Demgegenüber bestand im Osten in punkto Gender-Mainstreaming noch Handlungsbedarf. Differenzen zwischen den alten und den neuen Ländern ließen sich auch hinsichtlich des formalen Qualifikationsprofils nachweisen: Während im Westen – bei insgesamt heterogenerem Berufsgefüge als im Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen – die Diplom-SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen der Fachhochschulen die größte Einzelberufsgruppe bildeten, waren es im Osten die ErzieherInnen, obgleich auch hier ihr quantitativer Stellenwert im Personalspektrum nicht mit ihrer Bedeutung im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen zu vergleichen ist. Diese Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland wirkten sich u.a. in einem höheren bzw. niedrigeren, formalen Akademisierungs- und Professionalisierungsgrad aus.

Das Haupttätigkeitsgebiet war gegen Ende der 1990er-Jahre der Bereich der freizeitbezogenen offenen Jugendarbeit und -pflege, in dem bundesweit gut die Hälfte aller in diesem Handlungsfeld tätigen Personen beschäftigt war, und dem erst mit großem Abstand die kulturelle Jugendbildungsarbeit, die Kinder- und

Jugenderholung sowie die mobile Jugendarbeit folgten. Charakteristisch für die Beschäftigungslage in der Kinder- und Jugendarbeit ist das heterogene Mitarbeitergefüge, das sich aus den vollzeit- und teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen sowie den nebenberuflichen Kräften zusammensetzt und durch die PraktikantInnen unterschiedlicher Ausbildungsstätten, den MitarbeiterInnengruppen mit Sonderstatus (wie Zivildienstleistende oder TeilnehmerInnen von Freiwilligendiensten) und der großen Gruppe, der statistisch nicht erfassten ehrenamtlich Engagierten komplettiert wird. Unwägbarkeiten für den zukünftigen Beschäftigungsverlauf in der Kinder- und Jugendarbeit resultieren vor allem aus drei Risikofaktoren: Der hohen Arbeitsplatzunsicherheit, dem großen Anteil an Honorartätigkeiten sowie der zukünftigen Bedarfsentwicklung. Unter der Prämisse nur schwer zu schätzender, regional- und adressatenbezogen, differenzierungsbedürftiger demographischer Vorhersagen wird in Westdeutschland zunächst noch mit einer Zunahme bei den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu rechnen sein, während in Ostdeutschland eher von einem Abwärtstrend auszugehen ist.

In der aktuellen Fachdebatte spielen Fragen des Selbstverständnisses und der Identität dieses Handlungsfeldes ebenso eine Rolle wie die Aufgaben und Anforderungen, die aus den verschiedenen gesellschaftlichen Transformationsprozessen für die Kinder- und Jugendarbeit erwachsen. In diesem Kontext werden u.a. Professionalisierungsanforderungen thematisiert. Ein einheitliches, allgemein akzeptiertes Berufsbild und übergreifendes Aufgabenverständnis für die Tätigkeit von JugendarbeiterInnen liegt in der fachöffentlichen und – wissenschaftlichen Auseinandersetzung jedoch nicht vor. Die verfügbaren Aufgabenbeschreibungen und Kompetenzprofile bewegen sich zudem angesichts der zersplitterten Fachdebatte, der begrenzten Forschungslage und der heterogenen Rahmen- und Handlungsbedingungen in der Jugendarbeitspraxis zusammengenommen auf höchst unsicherem Terrain.

Im Rahmen der Institutionenporträts wurden für einen kleinen Ausschnitt aus dem Teilgebiet der offenen Kinder- und Jugendarbeit exemplarisch Aufgaben und Kompetenzen für die Tätigkeit in Jugendzentren ermittelt, das in der Fachliteratur aufgrund der schwierigen Alltags- und Arbeitsbedingungen als anspruchsvolles Aufgabengebiet gilt. Bezogen auf das Aufgabenspektrum wurde – ebenso wie bei den Kindertageseinrichtungen – auf der Grundlage der Zeitverwendungsbögen in einen sozialpädagogischen Arbeitsbereich i.e.S., der sich auf die unmittelbare Tätigkeit mit den Kindern, Teens und Jugendlichen bezieht, und einen organisationsbezogenen beruflichen Handlungsbereich unterschieden. Wesentliche sozialpädagogische Tätigkeitskomplexe in den drei erfassten Jugendzentren bildeten: (1) die Bereitstellung freizeit- und situationsorientierter Aktivitäten und Angebote in der offenen Tür, (2) die Gestaltung kontinuierlicher Angebote und Programme, (3) die Entwicklung und Durchführung größerer Projekte, Veranstaltungen und Events, (4) die Gestaltung von Ferienfahrten und lokalen Ferienprogrammen, (5) die Interaktions-, Kommunikations- und

Beziehungsarbeit, (6) die Unterstützung bei Fragen der Alltagsbewältigung und Beratung, (7) die Steuerung und Begleitung des Gruppenprozesses, (8) die Beobachtung, (9) die Betreuung, Beaufsichtigung und Gewährleistung der Sicherheit, (10) die Schuljugendarbeit, (11) die aufsuchende Jugendarbeit im Stadtteil sowie (12) die kriminalpräventive, cliquenorientierte Jugendarbeit. Bezogen auf die Organisationsarbeit erwiesen sich die folgenden beruflichen Handlungskomplexe von Bedeutung: (1) die Hintergrundarbeit, (2) die Konzeptionsentwicklung und Planung, (3) das Handlungsfeld Personal, Team und Reflexion, (4) die Informations- und Organisationsarbeit, (5) der Bereich der Fortbildung, (6) die Büroarbeit, Personal- und Finanzverwaltung, (7) die hauswirtschaftliche, haushalts- und haustechnikbezogene Arbeit, (8) die Zusammenarbeit mit dem Träger, (9) die Kooperations- und Vernetzungsarbeit, (10) die Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung sowie (11) die Akquisition von Mitteln/Sponsoring.

Werden die verschiedenen Kompetenzen, die zur Bewältigung der einzelnen Aufgaben erforderlich sind, zusammengestellt, dann erscheinen für die MitarbeiterInnen, die unmittelbar in der sozialpädagogischen Arbeit mit den Kindern-, Teens- und Jugendlichen tätig sind, die folgenden Kompetenzbestände von übergeordneter Bedeutung:

- Flexibilität (hinsichtlich des gesamten Arbeitsbereichs, schwankender Besucherzahlen, unterschiedlicher Persönlichkeiten, Gruppierungen und Cliques, spontaner Interessen und verschiedener Bedürfnisse sowie unvorhersehbarer Situationen);
- Offenheit als vorbehaltloser und akzeptierender Zugang auf die BesucherInnen, die gekoppelt mit unterschiedlichen Teilkompetenzen (wie Empathie, Authentizität, Kongruenz etc.), die Fähigkeit zur Beziehungsarbeit begründet;
- Verlässlichkeit (im Sinne von Verbindlichkeit, Pünktlichkeit, Einhaltung von Absprachen, Verantwortungsbewusstsein ...) als personal-soziale Schlüsselqualifikationen zur Schaffung verbindlicher Angebotsstrukturen vor dem Hintergrund der gegebenen Personalausstattung (insbesondere mit Blick auf die Gruppe der Honorarkräfte);
- Kontakt-, Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit sowie Gesprächsführungskompetenz als Grundvoraussetzungen für die Arbeit mit den BesucherInnen und den KollegInnen;
- Angebots- und Vermittlungskompetenz (insbesondere bei der Gestaltung von Angeboten);
- Wahrnehmungs-, Deutungs- und Reflexionsfähigkeit.

Bezogen auf die Aufgaben und Tätigkeiten, die eher der Organisationsarbeit zugeordnet werden können und in großen Teilen auch die leitenden Funktionen betreffen, kommen die folgenden Kompetenzen hinzu:

- Kenntnisse im Bereich des Verwaltungs-, Personal-, Finanzierungs- und Rechnungswesens;
- Strukturierungs-, Steuerungs- und Organisationskompetenz;
- Kompetenzen im Bereich der Konzept- und Projektentwicklung;

- Planungskompetenzen;
- Kooperationsfähigkeit
- Kompetenzen im Bereich der Präsentation und Moderation,
- politisch-strategische Kompetenzen im Umgang mit Öffentlichkeit, Verwaltung und Medien.

Mit Blick auf die Frage des Kompetenzerwerbs für die Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit vermittelten die erfassten Einzelbeispiele einen Eindruck über die verschiedenen Stationen und Erfahrungsbereiche, die zur Aneignung beruflicher Kompetenzen beitragen. Neben Aus-, Fort- und Weiterbildung spielten vorberufliche Erfahrungen und informelle Lernprozesse im Ehrenamt sowie praktische Erfahrungen im Berufsalltag eine große Rolle. Die Befunde verdeutlichen aber auch die große Bedeutung der KollegInnen und des Teams für die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten, insbesondere auch für die Gruppe der Honorarkräfte. In diesem Zusammenhang wären weitergehende Studien erforderlich, in denen u.a. die Rolle dieser Mitarbeitergruppe im Gesamtkontext von Fachlichkeit in der Kinder- und Jugendarbeit sowohl mit Blick auf die zugrunde liegenden Motivationsstrukturen als auch bezogen auf die Dauer der Beschäftigung in ihrer Bedeutung für die Arbeit mit den Heranwachsenden näher untersucht wird.

Als zukunftsrelevante Themen für ihre Einrichtung erachteten die befragten JugendarbeiterInnen u.a. die Einführung der offenen Ganztagsgrundschule in Nordrhein-Westfalen in ihren Konsequenzen für die Angebotsstrukturen, die personelle und finanzielle »Verarmung« der Kinder- und Jugendarbeit sowie die Arbeit an den Organisations- und Teamstrukturen.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 7.1:	Tätige Personen in der Kinder- und Jugendarbeit nach Berufen und Berufsgruppen (alte Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen).....	289
Abb. 7.2:	Die formalen Qualifikationsstrukturen in der Jugendarbeit (alte Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)	290
Abb. 7.3:	Tätige Personen in der Kinder- und Jugendarbeit nach Berufen und Berufsgruppen (neue Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen)	293
Abb. 7.4:	Formale Qualifikationsstrukturen in der Jugendarbeit (neue Bundesländer, 31.12.1998, in % der tätigen Personen).....	294
Abb. 7.5:	Wissen und Können der Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit nach Thole/Küster (2002).....	306
Abb. 7.6.:	Die sozialpädagogische Arbeit im Aufgabenprofil der Jugendzentren	312
Abb. 7.7:	Die Organisationsarbeit im Aufgabenprofil der Jugendzentren	317
Abb. 7.8:	Die erforderlichen Kompetenzen für die Arbeit in Jugendzentren	328

Tabellenverzeichnis

Tab. 7.1:	Entwicklung der Kinder- und Jugendarbeit in Deutschland (1990-2001) ¹	284
Tab. 7.2:	Ausgewählte Daten zu Personal und Einrichtungen in der Jugendarbeit ¹ (alte Bundesländer, 1974-1998)	285
Tab. 7.3:	Ausgewählte Daten zu Personal und Einrichtungen in der Jugendarbeit ¹ (neue Bundesländer, 1991-1998).....	291
Tab. 7.4:	Personal nach hauptsächlicher Tätigkeit im Arbeitsfeld Jugendarbeit sowie nach Qualifikation (Deutschland, 31.12.1998)	297