



## ***Überlegungen vor der Anstellung einer Jugendarbeiterin, eines Jugendarbeiters in einer Kirchgemeinde***

Stand 11.2000

Wird in einer Kirchgemeinde oder gemeinsam von verschiedenen Kirchgemeinden eine neue Stelle im Bereich Jugendarbeit geplant oder geschaffen, wird eine neue Mitarbeiterin, ein neuer Mitarbeiter für dieses Arbeitsgebiet gesucht, tauchen eine ganze Reihe von Fragen auf, die diskutiert und geklärt werden müssen.

Jugendarbeit ist in erster Linie Beziehungsarbeit und nicht auf eine fixe 42-Stunden-Woche hin angelegt. Es muss darum geklärt werden, was in 42 Stunden möglich ist und erwartet wird. Regelungen zu Überstunden und Kompensationen sind unbedingt schriftlich festzuhalten, denn ein Privatleben ist auch in diesem Beruf nötig und wichtig.

Die Jugendarbeiterin / der Jugendarbeiter soll ein Mensch sein, der es wagt, sich selber auf junge Menschen einzulassen. Gebraucht werden Menschen, die sich auf den Boden setzen, auf Augenhöhe gehen, zuhören können, Kritik ertragen, nachdenklich und echt sind und Gefühle zeigen können. Jugendliche merken rasch, ob die „Chemie“ stimmt und sollten darum auch bei Vorstellungsgesprächen anwesend sein.

Jugendarbeit in Kombination mit Religionsunterricht auf der Oberstufe ist eine gute Möglichkeit, junge Menschen anzusprechen. Oberstufen-Unterricht ist meist schwierig und erfordert viel Kraft und Durchhaltevermögen. Die Erfahrungen zeigen, dass im Aufgabenheft nicht mehr als 3x2 Lektionen erwartet werden sollen (und diese nicht am Montag stattfinden).

Letztlich sollte es den Verantwortlichen auch bewusst sein, dass die meisten Jugendarbeiter

nicht auf ewig diesen Beruf ausüben werden. Nach einigen Jahren sollte daher auch die berufliche Weiterentwicklung angesprochen und ins Auge gefasst werden.

Im Sinne einer Arbeitshilfe für Mitglieder einer Kirchenvorsteherschaft, für Ressortverantwortliche und für Jugendkommissionen in Kirchgemeinden werden hier einige dieser Fragen angesprochen:

### **1. Welche Vorstellungen von Jugendarbeit prägen die Erwartungen der Kirchenvorsteherschaft (KV), des Pfarrteams, der anderen Mitarbeiterinnen?**

- Welche Ziele sollen mit der Stelle erreicht werden? Wie lautet der Auftrag?
- Was versteht die KV unter christlicher / kirchlicher Jugendarbeit?
- Wie steht die KV zu offenen (Treffpunkte, Projekte) und geschlossenen Formen (Jugendgruppen, Jungchar) der Jugendarbeit?
- Welche Haltung nimmt die KV gegenüber verschiedenen Frömmigkeitsformen ein?
- Wo sind Ansatzpunkte für die Jugendarbeit in der eigenen Gemeinde? Was gibt es schon? Was sollte es geben?
- Welche Jugendlichen wollen wir erreichen? Welche Altersgruppen?
- Welche Erfahrungen haben vergleichbare Kirchgemeinden gemacht?

### **2. Wie ist der Jugendarbeiter / die Jugendarbeiterin in unserer Gemeinde eingebunden und getragen?**

- Wie sieht die Trägerschaft der Stelle konkret aus? Ist eine regionale Trägerschaft sinnvoll? Wie ist die Träger-

- Beratung
- Drehscheibe
- Begleitung
- Vermittlung
- Kontakte
- Vernetzung



- schaftsfrage zwischen den beteiligten Kirchgemeinden geregelt (Kirchgemeindeverband, Trägerverein)? Ist eine gemeinsame Stellenschaffung mit der politischen Gemeinde möglich?
- Wer ist Vorgesetzte/Vorgesetzter? Wer ist zuständig für die inhaltliche Begleitung der Stelleninhaberin (Jugendkommission, Fachgruppe ect.)?
  - Wer ist Bezugsperson in der KV?
  - Wer weist Arbeit zu? Wer kontrolliert die Arbeit und wie?
  - Wie sieht die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus?
  - Welche weiteren Arbeitsfelder und Aufgaben müssen bzw. können übernommen werden?
  - Stimmen Auftrag und Stellenprozente überein?
- 3. Was muss an Betriebsmitteln und Einrichtungen bereitgestellt werden?**
- Wie gross ist der Finanzbedarf (Lohn und Betrieb)? Faustregel: ca. 2/3 Lohnkosten, 1/3 Sachaufwand
  - Müssen Räume, Büro, Arbeitsmittel (EDV) für die Jugendarbeit zur Verfügung gestellt werden?
  - Besteht ein detailliertes Budget (Investition und Betrieb) für die Stelle?
- 4. Welche Anforderungen an die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter ergeben sich aus den bisherigen Überlegungen?**
- Frau oder Mann, Alter?
  - Ausbildung und Anforderungen?
  - Erfahrungshintergrund?
  - Verbundenheit mit der reformierten Kirche?
  - spezielle Fähigkeiten?
- 5. Wie sieht der Stellenbeschrieb / das Pflichtenheft aus?**
- Besteht schon ein Stellenbeschrieb? Wird dieser gemeinsam mit der Stelleninhaberin ausgearbeitet?
  - Auftrag, Pflichten und Kompetenzen?
  - Sind klare Arbeitsbereiche schon für das Bewerbungsgespräch vorgesehen?
  - Mögliche Gliederung des Stellenbeschriebes: Ziele, Auftrag, Arbeitsschwerpunkte und Pflichten konkretisieren, Rechte und Kompeten-

- zen, Arbeitsmittel und Infrastruktur, Kommissionen, Zusammenarbeit, Berichterstattung.
- Wie werden die laufenden Erfahrungen aus der Arbeit ausgewertet und wie wird der Stellenbeschrieb, falls nötig, entsprechend geändert? Lässt der Stellenbeschrieb genügend Raum um neue Aufgaben und Bedürfnisse aufzunehmen?

Einige dieser Fragen können auch Bewerberinnen und Bewerbern helfen, Klarheit über ihre Erwartungen und Vorstellungen zu gewinnen. Sie können sich insbesondere fragen:

- Wo liegen aufgrund meiner bisherigen Erfahrungen meine Fähigkeiten und Stärken, aber auch meine Grenzen? Welche Herausforderungen will ich bewusst annehmen?
  - Ein Gespräch mit einer erfahrenen Jugendarbeiterin oder einem Jugendarbeiter trägt dazu bei, ein realistisches Bild von der zukünftigen Tätigkeit zu entwickeln.
- 6. Welches sind die Arbeitsbedingungen? Was muss im Arbeitsvertrag geregelt werden?**
- Arbeitgeber, Unterstellung
  - Besoldung, Spesen
  - Sozialleistungen, Pensionskasse, Versicherungen
  - Arbeitszeit, Arbeitszeiterfassung, Ferien, Kompensation für Überzeit, Probezeit, Kündigungsfristen
  - Praxisberatung bzw. Supervision, Fortbildung, Kostenverteilung
- Ein Musterarbeitsvertrag kann beim Amt für Gemeinde-Jugendarbeit bezogen werden.

Das Amt für Gemeinde-Jugendarbeit unterstützt oder berät Sie gerne in Fragen zu Anstellungen von Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern, stellt auf Wunsch Beispiele von Stellenbeschrieben, Konzepten und andere Materialien zur Verfügung oder vermittelt Kontakte zu anderen Kirchgemeinden mit angestellten Jugendarbeitern.

