

Arbeitshilfe zur Anstellung

von Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeitern in den Kirchgemeinden

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.

Im Sinne einer **Arbeitshilfe** für Kirchgemeinderäte / Ressortverantwortliche und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirchgemeinden werden hier einige dieser Fragen angesprochen:

1. Welche Vorstellungen von Jugendarbeit prägen die Erwartungen des Kirchgemeinderates KGR, des Pfarrkollegiums, der anderen MitarbeiterInnen?

- Welche Ziele sollen mit der Stelle erreicht werden? Wie lautet der Auftrag?
- Was versteht der KGR unter christlicher / kirchlicher Jugendarbeit?
- Wie steht der KGR zu offenen (Treffpunkte, Projekte) und geschlossenen Formen (Jugendgruppen, Jungschar) der Jugendarbeit?
- Welche Haltung nimmt er gegenüber verschiedenen Frömmigkeitsformen ein?
- Wo sind Ansatzpunkte für die Jugendarbeit in der eigenen Gemeinde? Was gibt es schon? Was sollte es geben? Generationenübergreifend? Gemeinwesenorientiert?
- Wie wollen wir die Jugendlichen in die Arbeit einbinden? Wie hoch ist unsere Bereitschaft, Jugendliche mitentscheiden zu lassen? Wie partizipativ soll die Arbeit sein?
- 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 Trägerschaftsfrage zwischen den beteiligten Kirchgemeinden geregelt (Kirchgemeindeverband, Trägerverein, Trägergemeinde)?
- Ist eine gemeinsame Stellenschaffung mit der politischen Gemeinde möglich? Hat die politische Gemeinde eine eigene Jugendarbeit im Rahmen des kantonalen Steuerungskonzeptes?
- Gibt es ökumenische Verknüpfungsmöglichkeiten?
- Ist eine Verknüpfung mit der KUW vorgesehen?
- Wer ist Vorgesetzte/Vorgesetzter? Wer ist zuständig für die inhaltliche Begleitung der Stelleninhaberin (Jugendkommission, Fachgruppe ect.)?
- Wer ist Bezugsperson im KGR?

- 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 Stellenprozent überein??**

3. Was muss an Betriebsmitteln und Einrichtungen bereitgestellt werden?

- Wie gross ist der Finanzbedarf (Lohn + 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?

- Mann oder Frau, 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 Kompetenzen, 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

Die Fachstelle Gemeinde-Entwicklung der Ref. Kirchen Bern – Jura – Solothurn unterstützt oder berät Sie gerne in allen Fragen rund um (Neu-) 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.

Literatur:

- Offene Jugendarbeit / Heinz Wettstein, Fachverlag HFS Luzern
- Kinder- und Jugendarbeit im Gemeinwesen / Markus Grindat, Edition Soziothek
- Wegleitung des Synodalrates für Kirchgemeinden und kirchliche Bezirke für die Anstellung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / 10.85*
- Verordnung über die Anerkennung der Ausbildung und die Wählbarkeit der sozial-diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / 12.97*
- Projekt G – neue Wege in der kirchlichen Kinder- Jugend- und Familienarbeit *
- Projekt G – Sonderheft Junge Erwachsene / Kirche 16+*

* zu beziehen bei: Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Postfach, 3000 Bern 23

Bern, Mai 2000 / FachstelleGemeinde-Entwicklung, V2