

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

„Die Kirchengemeinde xy ist dabei, für Frau xy einen Dienstauftrag zu beschließen. ... Hiermit übersende ich Ihnen die entsprechenden Unterlagen, mit der Bitte um eine Stellungnahme Ihrerseits ...“ - Diese aktuelle Anfrage und Bitte eines Dekans ist beispielhaft. Immer wieder wurde ich in den letzten Jahren, zumeist von Dienstvorgesetzten, so oder ähnlich um Unterstützung gebeten. Wie viele Arbeitsstunden kann man für eine Jungschar, wie viele für eine Jugendgruppe, einen JuGo, für die Mitarbeiterbegleitung ansetzen?

Die unsere Kirche in den letzten 15 Jahren bestimmenden Themen wie Wirtschaftliches Handeln, Organisations- und Personalentwicklung zeigen Wirkung. Dass Ziele **smart** sein sollen, eben **spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert**, hat sich herumgesprochen. Viele unserer verantwortlichen Ehrenamtlichen wussten es auf Grund ihrer Berufspraxis schon länger.

Spätestens jetzt hat auch bei uns in der Jugendarbeit die Idee des Zählens und Messen Einzug gehalten. Das muss nicht nur schlecht sein. Man denke nur an das interessante Instrument „Evaluation von Freizeiten“.

Wäre es da nicht hilfreich, wenn ich auf die Anfrage mit dem Verweis auf einen standardisierten Zeitbedarf für bestimmte Aufgaben antworten könnte? Müssten wir nicht doch Vergleichswerte erheben und dann einen Mittelwert des Zeitbedarfs für die verschiedenen Aufgaben und Dienste benennen? Würde das nicht der immer stärker werdenden Sehnsucht nach Begrenzung und Transparenz unserer Arbeit Rechnung tragen und die Planbarkeit unserer Arbeit erhöhen?

Stattdessen werde ich auf das Spezifikum unseres Auftrags als Hauptamtliche in der Jugendarbeit hinweisen. Jugendarbeit ist neben aller Programmarbeit vor allem Beziehungsarbeit. Als Hauptamtliche verstehen wir uns als Ermöglicher. Kinder und Jugendliche brauchen Freiräume Erfahrungs-, Glaubens-, Gestaltungs- und Beziehungsräume. Dass es diese Räume gibt, dafür engagieren wir uns. Wir sind fördernd, fordernd, unterstützend, begleitend, inspirierend in diesen Räumen mit Jugendlichen unterwegs – ein Großteil unseres Handelns lässt sich nur schwer oder gar nicht

messen oder wiegen. Dabei haben Jugendliche manchmal alle Zeit der Welt, wir Hauptamtlichen haben die KAO und damit die 40-Stunden-Woche.

Dass wir damit als Hauptamtliche schnell in eine innere und äußere Spannung kommen, ist unbestritten. Ob es möglich ist, diese befriedigend aufzulösen, wird nicht nur von mir bezweifelt.

Ein Personalverantwortlicher für Kolleginnen und Kollegen in der Jugendarbeit hat bei einem Gespräch in diesen Tagen formuliert: Ich habe über Jahre die Reglementierung und die Strukturvorgaben gefördert und mitentwickelt. Jetzt erlebe ich, wie diese Reglementierungen die in unserem Feld nötigen Freiräume ersticken.

Und doch muss auch daran erinnert werden: Es ist die besondere Stärke unserer evangelischen Jugendarbeit in Württemberg, dass wir auf Grund unserer Ordnung klare Ziele haben. Wo es gelingt, dass sich alle Beteiligten (Haupt- und Ehrenamtliche, Dienst- und Fachaufsicht) darauf verständigen, ist **weniger die Zeit- und mehr die Zielerfüllung** im Blick.

Damit zu schließen, würde unserer Situation dennoch nicht gerecht werden. Es ist offensichtlich, dass auch bei uns Themen wie Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbewältigungsfähigkeiten an Bedeutung gewinnen. Wir leben als Jugendreferenten/-innen nicht auf der Insel der Seligen. Unser Konventsthema 2012 „In Balance bleiben“ kann und darf nicht nur eine Episode sein, sondern bleibt ständige Herausforderung. Die Zeitschrift Sozialwirtschaft titelt im Heft 3/2013: *Ob das noch lange gut geht?* und stellt das Ergebnis einer Befragung von Fachkräften in der sächsischen Sozialwirtschaft vor. An der Befragung nahmen 493 Beschäftigte teil, am stärksten vertreten waren Beschäftigte der Kinder- und Jugendarbeit (157).

76 Prozent der Befragten verspürten in den letzten drei Jahren eine Zunahme der psychischen Belastung. 68 Prozent gaben an, zumindest manchmal Anzeichen von körperlicher und emotionaler Erschöpfung zu spüren, 20 Prozent der Befragten spüren die Symptome häufig bis fast immer. Das Ergebnis spiegelt im Wesentlichen das wider, was auch in anderen Studien (z.B. Stressreport Deutsch-

land, 2012) zu Tage trat. Als Fazit wird in der ‚Sozialwirtschaft‘ u.a. formuliert: *Für eine hohe Arbeitszufriedenheit sind eine respektvolle Beziehung zu den Vorgesetzten, ein tolerantes und für Veränderungen offenes Arbeitsumfeld und eine sinnvolle und die persönliche Weiterentwicklung fördernde Arbeitstätigkeit mit ausreichendem Tätigkeitsspielraum wichtig. ... Hohe Arbeitsintensität, ein rigides Umfeld und die Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Arbeit gehen dagegen mit geringerer Gesundheit und höherem Burn-out-Risiko einher.*

...

Was heißt das nun für uns? – Themen wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Personalentwicklung und Gesundheit sind Themen, die uns alle angehen. Natürlich sind hier die Arbeitgeber gefragt. Aber es wird nicht reichen darauf zu warten, dass diese auf uns zukommen. Gerade wir als Jugendreferentinnen und Jugendreferenten sind es ja auch gewohnt, für uns selbst zu sorgen. Besonders dort, wo einzelne von uns selbst Personalverantwortung haben, gibt es die Möglichkeit, Schritte in die richtige Richtung zu gehen.

Mit ein paar Stichworten und Informationen möchte ich Lust machen, sich vielleicht im Team, im Fachaufsichtsgespräch, bei Regionentreffen oder aber auch für sich ganz persönlich mit diesem Themenkreis auseinander zu setzen. Ich selbst habe wesentliche Anregungen beim 4. Kongress für Personalentwicklung in der Kirche 2013 erhalten. Im Internet nachzulesen: <http://www.gemeindeakademie-rummelsberg.de/node/35>

Das Haus der Arbeitsbewältigungsfähigkeit – ein Modell des finnischen Sozialwissenschaftler Juhani Illmarinen geht von „vier Stockwerke“ dieses Hauses aus: 1. Die psychische und physische Gesundheit, 2. Die Kompetenzen (Aus- und Fortbildung), 3. Die Motivation (Werte, Einstellungen, Unternehmenskultur), 4. Die Arbeitsbedingungen. → *siehe Folie*

Kohärenzgefühl (Die Fähigkeit eines Menschen, die Welt zusammenhängend und sinnvoll zu erleben und seine vorhandene Ressourcen so zu nutzen, dass sie zu seiner Gesundheit und zu seinem Wohlfühl beitragen) – dies entsteht durch: Verstehbarkeit (Was?); Handhabbarkeit (wie?); Sinnhaftigkeit (Wozu?).

Betriebliches Gesundheitswesen

Salutogenese – die Entstehung und der Erhalt von Gesundheit; Gesundheit ist weniger ein Zustand und mehr ein Prozess

Resilienz – Widerstandsfähigkeit: die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen

Eine provozierende Frage zum Schluss: Was tust du für DICH? Wie übernimmst du Verantwortung für deine Arbeitsfähigkeit?

Herausfordernde Zitate:

- Das Ziel von Salutogenese in der Kirche: Kirchliche Mitarbeitende arbeiten gut, gerne und wohlbehalten.
- Als von Gott Geliebte müssen Mitarbeitende unserer Kirche nicht in ihrer Arbeitsleistung die Rechtfertigung für ihr Leben suchen!

Infos zu Angeboten

Verantwortlich leiten – Langzeitkurs für Hauptamtliche findet ein weiteres Mal statt. Herbst 2014-Frühjahr 2016

Einkehrtage „Herrschen oder Dienen“

29. November 2013 – 4. Dezember 2013

Theologische Fortbildung „Gemeinde – was macht sie im Kern aus“, 3.-5. Februar 2014

Stille Tage auf dem Betberg mit Hanspeter Wolfsberger, 5.-9. Mai 2014

Ausblick: Konvent 2014 zum Thema Wo finden Jugendliche geistliche Heimat? 10.-12.3.2013

Danke sage ich

- dem WuP-Team Alma Ulmer, Jürgen Kehrberger und ganz besonders Melanie Söhnle – sie ist es, die vieles erst möglich macht. Sie hält die Fäden im Hintergrund zusammengehalten. Danke!
- Dem Vorbereitungsteam der Studientage 2013 – namentlich Steffen Kaupp und Robby Höschele
- dem JRA mit seinem Vorsitzenden Kurt Klöpfer und den Stellvertretern Hanna Fischer und Daniel Pfeleiderer
- euch allen für das gute konstruktiv-kritische Miteinander

Helmut Häußler, 4. Oktober 2013