



Konvent der Ehrenamtlich Mitarbeitenden
in der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit
der Evangelischen Kirche in Wuppertal



umfrage ehrenamt

**Ergebnisse der Studie zum Ehrenamt
in der Evangelischen Jugend Wuppertal**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Vorwort | 1 |
| 2. Zielgruppe und Datenerfassung | 3 |
| 3. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Ev. Jugend Wuppertal | 4 |
| 3.1. Der biographisch bedingte Verlauf des Engagements | 4 |
| 3.2. Intensives Engagement | 6 |
| 3.3. Solide Grundausbildung und begeisterte Lernbereitschaft | 7 |
| 3.4. Verantwortungsbereitschaft und Gestaltungswille | 7 |
| 3.5. Hohe Motivation | 8 |
| 4. Das Umfeld ehrenamtlich geprägter Jugendarbeit | 11 |
| 4.1. Die Gemeinde-Öffentlichkeit | 12 |
| 4.2. Die Leitungsgremien | 13 |
| 4.3. Die Hauptamtlichen | 17 |
| 4.4. Das ehrenamtliche Mitarbeitenden-Team | 21 |
| 4.5. Das synodale Jugendreferat | 23 |
| 5. Erfolgsfaktoren ehrenamtlicher Jugendarbeit | 24 |

1. Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Freiwillige hat es in der Kirche immer gegeben, insofern ist Ehrenamt kein neuartiges Phänomen. Ehrenamtliche stehen letztlich in der Tradition der ersten Jünger und Jüngerinnen, die auch nichts für Ihre Arbeit bekamen und sie dennoch aus Überzeugung taten. Auch evangelische Jugendarbeit auf ehrenamtlicher Basis ist nichts neues, es gibt sie schon seit über 100 Jahren. Warum sollte Kirche sich also ausgerechnet heute intensiv mit dem Thema Ehrenamt auseinandersetzen?

Die Strukturen evangelischer Jugendarbeit in Wuppertaler Gemeinden befinden sich seit mehreren Jahren im Wandel. Gemeindefusionen und Sparzwänge haben zum spürbaren Wegfall hauptamtlicher Stellen geführt. Aufgrund der hohen Betreuungsintensität junger Menschen ist dieser Rückgang von Personal und fachlichen Qualifikationen in vielen Gemeinden nur schwer zu kompensieren, infolge gehen meist die Aktivitäten der jungen Generation zurück. Vielerorts ist eine Weiterführung evangelischer Jugendarbeit ohne Ehrenamt nicht denkbar. Allein die Teilnehmenden dieser Umfrage leisten über 800 Stunden pro Woche Kinder- und Jugendarbeit. Ehrenamtliche arbeiten hoch motiviert, zielorientiert, sind jung und somit nah an den Kindern und Jugendlichen und stechen hervor durch ihren Reichtum an Kreativität und neuen Ideen. Das Ehrenamt entwickelt sich zunehmend zur tragenden Säule evangelischer Jugendarbeit und trägt als einer der bedeutendsten Faktoren zu ihrem Gelingen bei. Dabei sind Rolle und Aufgabenprofil der Ehrenamtlichen im Wandel: Sie arbeiten dabei weit mehr als nur unterstützend und nehmen vielerorts anspruchsvolle Aufgaben pädagogischer, thematischer und organisatorischer Art wahr. Neben den gestiegenen Anforderungen müssen sich aber auch die Rahmenbedingungen und die Kultur von gemeindlicher Jugendarbeit so verändern, dass sie die Entfaltung des ganzen Potentials ermöglichen. In vielen Köpfen herrscht aber noch das alte Bild der ehrenamtlichen Person, die als kostenloses Paar helfender Hände einfache Tätigkeiten ausführt, aber keine große Verantwortung trägt. Dieses rückwärts gewandte Denken schlägt sich heute in der Behandlung Ehrenamtlicher nieder: Engagierten wird oft – nicht zuletzt aufgrund ihres geringen Alters - wenig zugetraut, sie werden nicht integriert, bei Entscheidungen kaum beteiligt und nur eingeschränkt weitergebildet.

Der Konvent der Ehrenamtlichen der Ev. Jugend befasst sich schon seit längerem intensiv mit der neuen Rolle der Ehrenamtlichen und versucht ein zukunftsweisendes Modell für die Organisation gemeindlicher Jugendarbeit zu entwickeln. Im Frühjahr 2005 haben wir daher eine Zukunftswerkstatt mit Ehrenamtlichen durchgeführt. Wir haben die sehr interessanten Ergebnisse zum Anlass genommen, einen Fragebogen zu entwickeln, um noch mehr

Ehrenamtliche über ihre Wahrnehmung zu gegenwärtiger Situation und Umfeld sowie über Chancen und Herausforderungen der Kinder- und Jugendarbeit zu befragen. Auf diese Weise erhoffen wir uns ein klareres Bild über die gegenwärtigen Möglichkeiten ehrenamtlicher Arbeit und möchten erfahren, wie sie in Gemeinden konkret genutzt werden können.

Die folgende Umfrage beleuchtet die Arbeit von Ehrenamtlichen mit Kindern und Jugendlichen in Gemeinden der Evangelischen Kirche in Wuppertal mit dem Ziel die aktuell vorherrschenden formalen und informalen Organisationsstrukturen zu charakterisieren. Darauf aufbauend werden die naheliegenden Herausforderungen aus Sicht von ehrenamtlich Mitarbeitenden dargestellt und quantifiziert. Im letzten Teil dieser Studie werden einige Erfolgsfaktoren für eine funktionierende Kinder- und Jugendarbeit herausgearbeitet und auf dieser Grundlage Ansätze für eine erfolgreichere und zukunftsweisende Jugendarbeit genannt.

Ich danke Dominik Heerde und für seine wertvolle Mitarbeit, sowie Kerstin Wegemann, Dirk Bangert, Gernot Bürkle und Hartmut Kumpf für ihre bereichernden Anmerkungen und Kommentare.

In der Hoffnung, dass diese Ausarbeitung Sie zur Beschäftigung mit dem Ehrenamt sowie zum Nachdenken anregt, freue ich mich auf eine zukunftsorientierte Diskussion.

Ihr



Bastian Lux

2. Zielgruppe und Datenerfassung

An der Befragung teilnehmen konnten alle Personen, die im oben genannten Zeitraum ehrenamtlich im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einer Gemeinde des Kirchenkreises Wuppertal aktiv waren. Nach Schätzungen von Hartmut Kumpf, Jugendreferent des Kirchenkreises Wuppertal, handelt es sich bei dieser Zielgruppe um insgesamt rund 500 Ehrenamtliche in den zur Zeit der Datenerfassung 21 evangelischen Kirchengemeinden.

Die Mobilisierung dieser Zielgruppe erfolgte vornehmlich über das ehrenamtliche Netzwerk des KEMA und mit Unterstützung durch das Jugendreferat sowie Hauptamtlichen vor Ort. Für eine Teilnahme an der Umfrage konnten wir schlussendlich 118 Personen gewinnen. Die vorliegende Stichprobe mit einem Anteil von über 20% an der Grundgesamtheit darf somit als höchst repräsentativ für die Gruppe der Ehrenamtlichen betrachtet werden. Allerdings sei an dieser Stelle daraufhin gewiesen, dass die Teilnehmendenzahlen aus den Gemeinden nicht durch eine gemeindespezifische Quote festgelegt wurden. Vergleiche zwischen einzelnen Gemeinden nach bestimmten Merkmalen sind daher statistisch nicht möglich.

Im Zuge der Entwicklung der vorliegenden Umfrage zum Thema Ehrenamt in der Evangelischen Jugend Wuppertal, beschäftigte uns zunächst die Problematik einer zielgerichteten Auswahl von relevanten Fragenstellungen. Der aus Strukturierungen der Zukunftswerkstatt-Ergebnisse im Frühjahr 2005 hervorgegangene Fragebogen enthält insgesamt 63 Fragen und ist im Anhang aufgeführt. Die Erfassung der statistischen Daten erfolgte im Zeitraum von Februar bis Anfang Mai 2007 über Online-Formular über die Website des KEMA unter www.kema-wuppertal.de, vornehmlich anhand von 7-Punkte-Likert-Skalen (0 = stimme nicht zu; 6 = stimme voll zu). Die Teilnahme erfolgte anonym. Um eine saubere Datenerfassung sicherzustellen, war eine Teilnahme nur mit einer TAN-Nummer möglich. Auf Wunsch haben wir weitere TAN-Nummern an Interessierte ausgegeben, die der Zielgruppe entsprachen. Auf diese Weise konnten nur autorisierte Personen – und jeweils auch nur genau einmal – teilnehmen.

In der folgenden Auswertung werden an einigen Stellen statistische Zusammenhänge zwei Merkmalen z.B. Alter und Wochenarbeitszeit angegeben. Diese haben wir mit Hilfe des Spearman'schen Rangkorrelationskoeffizienten gemessen. Dieser wird auf einer Skala von -1 bis 1 angegeben. Zum einfacheren Verständnis und flüssigerer Lesbarkeit werden wir im Folgenden statt der Zahlen einen Zusammenhang in Worten angeben: „schwach (negativ)“, wenn er zwischen (-)0.3 und (-)0.5, „mittelstark (negativ)“, wenn er zwischen (-)0.5 und (-)0.7 und „stark (negativ)“ wenn er zwischen (-)0.7 und (-)1 liegt.

3. Die ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Ev. Jugend Wuppertal

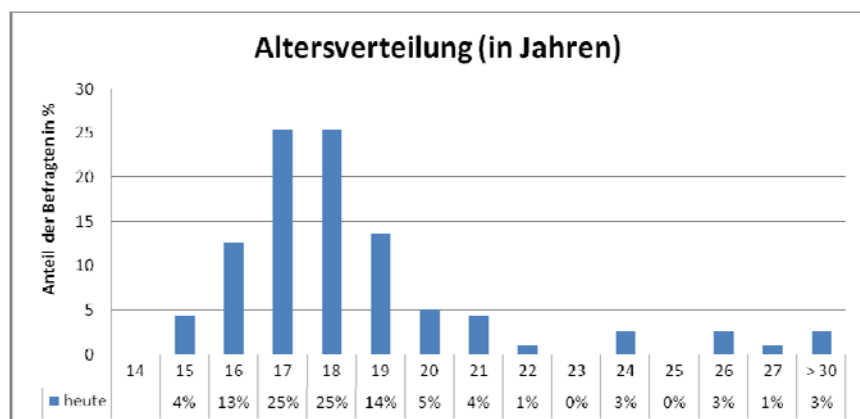
In diesem ersten Abschnitt der Auswertung soll zunächst ein grobes Bild des Ehrenamtlichen in der Evangelischen Jugend gezeichnet werden. Dabei geht es vor allen Dingen darum, die Besonderheit dieses Ehrenamtes aufzuzeigen und seine Wesensmerkmale herauszuarbeiten: Der biographisch bedingte Verlauf des Engagements, seine Intensität, die Qualifikation und Lernbereitschaft, die Verantwortungsbereitschaft und Gestaltungswillen sowie die Motivationen der Ehrenamtlichen werden beleuchtet.

Natürlich kann eine solche Betrachtung nur ausschnitthaft sein, vielen weiteren interessanten Fragen konnte in der Datenerfassung nicht nachgegangen werden.

3.1 Der biographisch bedingte Verlauf des Engagements

Der/die durchschnittliche Ehrenamtliche steht mit 18 Jahren (Median) an der Schwelle zwischen Jugendalter und Erwachsensein. Drei von vier Befragten sind zwischen 16 und 19 Jahre alt. Dennoch engagieren sich teilweise auch jüngere und ältere Ehrenamtliche: 4% der Befragten sind 15 Jahre alt und insgesamt 19% älter als 20 Jahre.

Diese Altersverteilung lässt sich aus der Lebenssituation der Ehrenamtlichen heraus verstehen: Der überwiegende Teil der

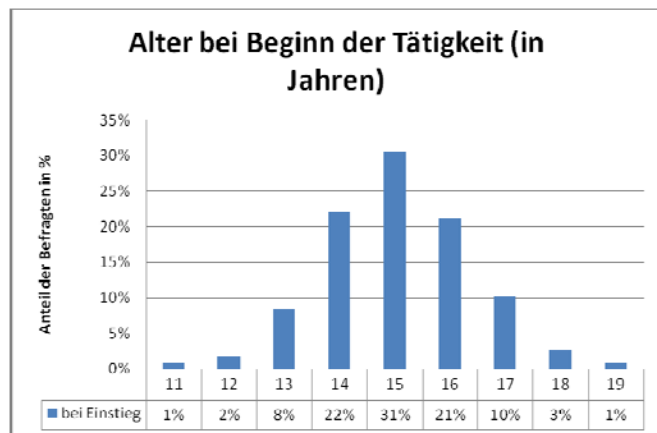


in der Evangelischen Jugend tätigen Ehrenamtlichen setzt sich aus Schüler/innen weiterführender Schulen (i.d.R. Gymnasien) zusammen. In der Regel beginnt das ehrenamtliche Engagement erst nach der eigenen Konfirmation bzw. angeregt durch die Teilnahme an einer Jugendgruppe und endet mit Abitur. Dieser Umstand erklärt den starken Rückgang der Zahl ehrenamtlich Aktiver ab dem 20. Lebensjahr, denn viele verlassen nach dem Abitur zu Ausbildungszwecken oder aus beruflichen Gründen die Stadt oder haben - im Falle des Verbleibes - zumindest deutlich weniger Zeit zur Verfügung. Damit geht häufig das Ende des ehrenamtlichen Engagements einher. Dennoch ist der Anteil der über 20jährigen dafür beachtlich hoch: Offensichtlich setzen einige Ehrenamtliche ihr Engagement bei der Evangelischen Jugend während und sogar nach ihrer Ausbildung fort. Das synodale

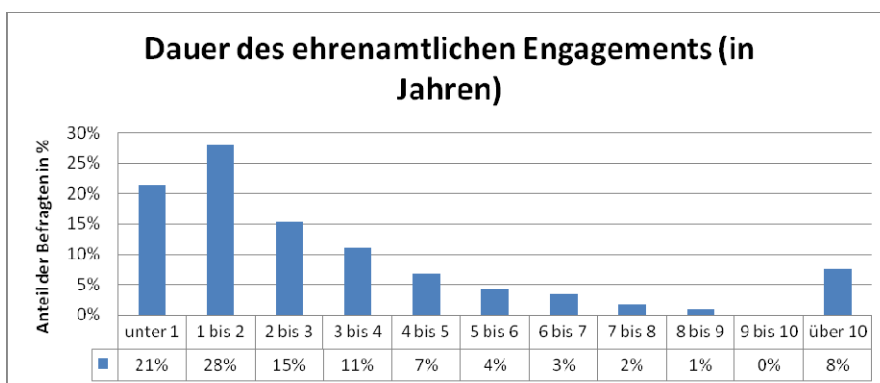
Jugendreferat pflegt auch die Beziehung zu älteren Ehrenamtlichen und trägt so zu ihrer langfristigen Bindung bei.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Umstellung des Schulsystems auf ein Abitur nach 12 Jahren das Zeitfenster, das Ehrenamtliche der Evangelischen Jugend biographisch bedingt zur Verfügung stellen, voraussichtlich verkleinern wird. Somit werden in Zukunft Ehrenamtliche eher die Schule und ggf. auch ihre ehrenamtliche Tätigkeit beenden müssen.

Bei Beginn ihrer Tätigkeit in der Evangelische Jugend waren die Befragten im Durchschnitt 15 Jahre alt (Median). Dennoch streut das Alter recht stark, es haben sowohl Ehrenamtliche früher, als auch später mit ihrer Tätigkeit begonnen, was zeigt, dass es nicht nur der eine skizzierte Weg in die Evangelische Jugend führt. Drei von vier Ehrenamtlichen sind bei dem Beginn ihres Ehrenamtes zwischen 14 und 16 Jahre alt. Insgesamt lässt sich also sagen, dass die Ehrenamtlichen ihr Engagement recht früh beginnen.



Sowohl die Tatsache, dass sich bereits heute 64% der Befragten bei ihrem Einstieg nicht sofort qualifizieren lassen können, da die JULEICA-Schulung erst ab dem 16. Lebensjahr



absolviert werden kann und des drohenden Verlustes von Ehrenamtlichen durch die Reduzierung ihrer Schulzeit, verlangen die Beschäftigung mit der Frage: Wie viel

Verantwortung können Unter-16-jährige in ehrenamtlicher Funktion übernehmen und wie kann man sie dabei unterstützen?

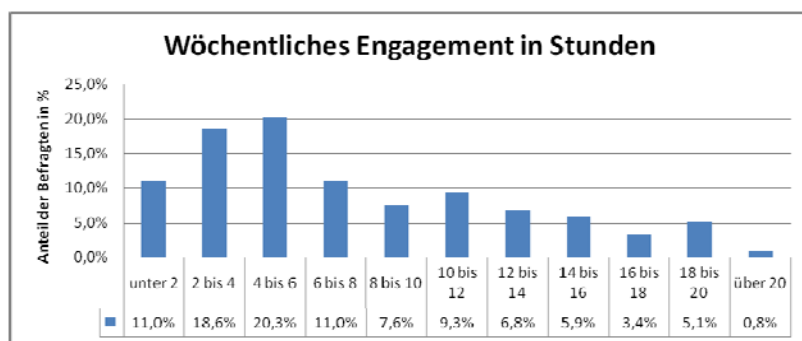
In der Regel verweilen Ehrenamtliche in der Regel nicht sehr lange in ihrer Gemeinde: Im Mittel engagierten sie sich 2-3 Jahre (Median: 24 Monate, Arithmetisches Mittel 37 Monate). Die genauere Analyse der bisherigen Dauer ihres Engagements macht aber zumindest deutlich, dass die Übernahme verantwortliche Aufgaben trotz relativ hoher Fluktuation möglich ist.

Nur knapp die Hälfte der Ehrenamtlichen engagiert sich weniger als 2 Jahre, ein Drittel bleibt bis zu 5 Jahren, 18% sogar länger.

Die Vorstellung, Ehrenamtliche arbeiteten zu sporadisch um kontinuierlich Verantwortung zu übernehmen, führt in die Irre. Zumindest die Hälfte der Ehrenamtlichen kann sich auf eine verbindliche Weise engagieren, die weit über sporadische Projektarbeit hinausgeht.

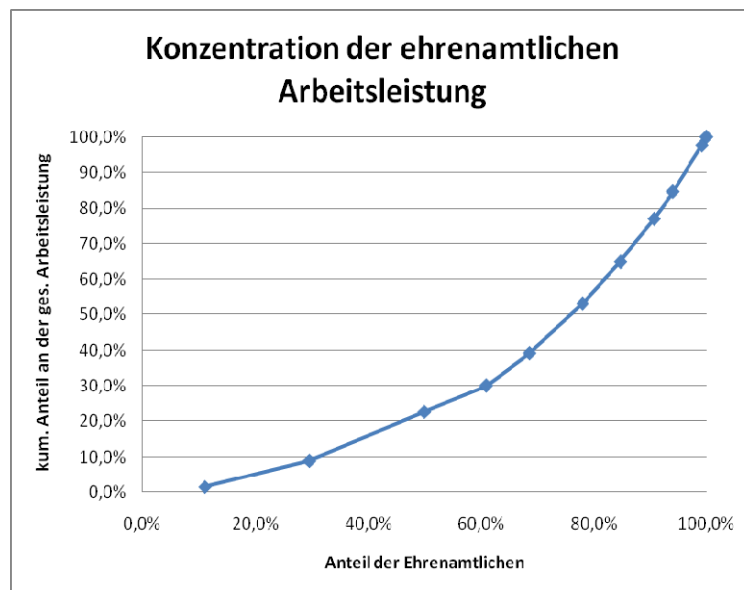
3.2 Intensives Engagement

Die Ehrenamtlichen engagieren sich intensiv, im Mittel investierten sie 5 ½ Stunden pro Woche (Median) in ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Dieser Wert ist für einen Jugendverband, in dem sich überwiegend Schülern/innen und Studierende engagieren, die neben ihrem Ehrenamt auch andere Aufgaben zu bewältigen haben, sehr hoch.



Die Hälfte der Befragten leistete mehr als 6 Stunden ehrenamtliche Arbeit pro Woche. Viele engagierten sich noch wesentlich intensiver: 30% leisten sogar mehr als 10 Stunden, einzelne sogar bis zu 20 Stunden.

Die Arbeitslast ist dabei keineswegs gleich auf die Ehrenamtlichen verteilt. Im Gegenteil: Während die erste Hälfte der gesamten Arbeitszeit auf 80% der Ehrenamtlichen entfällt, erledigen die verbliebenen 20% die zweite Hälfte der Arbeit. Die Aufgaben konzentrieren sich somit auf bestimmte Personen, die in ihren Gemeinden i.d.R. besondere Verantwortung tragen.

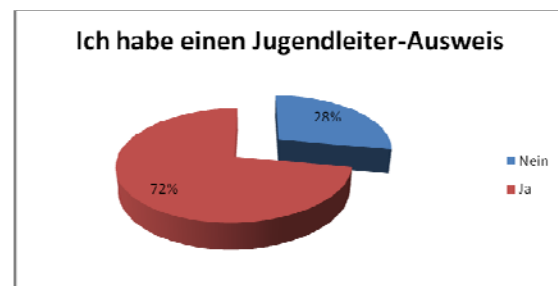


Diesem Engagement sind natürliche Grenzen gesetzt: Neben Ausbildung, Beruf und privaten Verpflichtungen bleiben Ehrenamtlichen nur ein begrenztes Zeitbudget, dass auf

persönliche Freizeitaktivitäten und Engagement aufgeteilt werden muss. 38% der Befragten gaben an, dass ihre Ausbildung manchmal unter der Intensität ihres Engagements leide. 41% fühlen ihr Privatleben in Mitleidenschaft gezogen. Dennoch planen nur 14% ihr zeitliches Engagement in Zukunft stärker zu begrenzen.

3.3 Solide Grundausbildung und begeisterte Lernbereitschaft

Die Ehrenamtlichen sind derzeit gut qualifiziert, dennoch ist der Status Quo ausbaufähig. 72% der Befragten haben die Jugendleiterkarte (JULEICA) durch einen Weiterbildungslehrgang erworben. Allerdings gilt dies für 28% nicht. Verständlich wird es vor dem Hintergrund der Fusion der beiden Kirchenkreise, die ihre Weiterbildungsmaßnahmen sehr unterschiedlich organisierten. So wurden im ehemaligen Kirchenkreis Barmen die Ehrenamtlichen nicht zentral über das Jugendreferat geschult, sondern dezentral über den CVJM, so dass die JULEICA letztlich nicht zu einem flächendeckenden Standard wurde. Ein weiterer Grund dafür, dass einige Ehrenamtliche die JULEICA nicht haben, ist ihr junges Alter (unter 16 Jahren), aufgrund dessen sie noch nicht am Lehrgang teilnehmen können. Über Schulungsmaßnahmen für unter 16-jährige sollte daher nachgedacht werden.

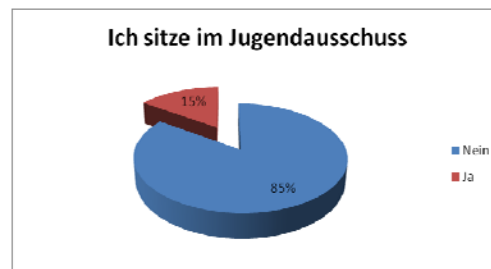


Generell sind Ehrenamtliche offen für Weiterbildungsmaßnahmen und wissen ihren Wert sehr zu schätzen. 74% der Befragten besuchen regelmäßig Veranstaltungen um sich fortzubilden. Insbesondere die Seminare des Jugendreferates wurden von 76% als sehr hilfreich angesehen. Leider gaben 38% der Ehrenamtlichen an, die Maßnahmen aus eigener Tasche finanzieren zu müssen, da die Gemeinde ihnen Weiterbildungskosten nicht erstattet.

3.4 Verantwortungsbereitschaft und Gestaltungswille

Mehr als die Hälfte der Ehrenamtlichen wünschen sich in ihrer Tätigkeit mehr Verantwortung. Offenbar handelt es sich um Menschen mit einem ausgeprägten sozialen Gestaltungswillen und der Bereitschaft, auf Herausforderungen zuzugehen. Zwei von drei Ehrenamtlichen möchten darüber hinaus gerne stärker an Entscheidungen, die die Kinder- und Jugendarbeit betreffen, beteiligt werden. Die Befragten machen also deutlich, dass sie auch gemeindepolitisch Verantwortung übernehmen wollen. Trotzdem partizipieren die Ehrenamtlichen de facto nur in einem sehr begrenzten Maße an

der Entscheidungsfindung in der Kinder- und Jugendarbeit. Ihre Präsenz in Gremien ist stark gemeindespezifisch, insgesamt jedoch gering. Nur jeder 7. Ehrenamtliche sitzt im Jugendausschuss, im Presbyterium ist es lediglich einer von 50.



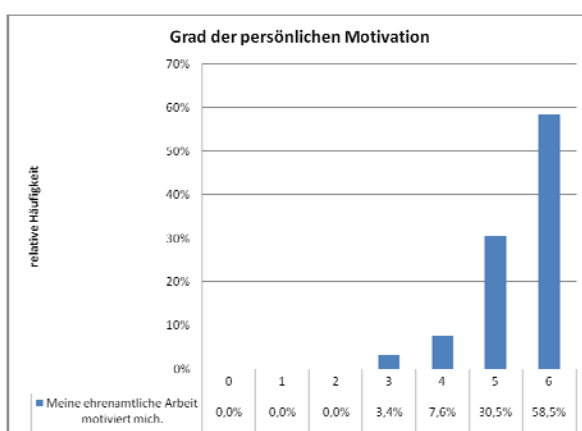
3.5 Hohe Motivation

Gerade im Bereich ehrenamtlicher Arbeit spielt die Motivation die entscheidende Rolle für das Zustandekommen von Angeboten für Kinder- und Jugendlichen. Durch die Gemeinde können Ehrenamtliche nicht für bestimmte Aufgaben in die Pflicht genommen werden, sie verpflichten sich selbst. Ohne eigenen Antrieb und ohne dass ihre persönlichen Ziele mit denen der Gemeinde zur Deckung gebracht werden, wird dort kaum ehrenamtliches Engagement zustande kommen.

Die Ehrenamtlichen in der Evangelischen Jugend Wuppertal sind hoch motiviert: 97% gaben an, dass ihre ehrenamtliche Arbeit sie motiviere, allein 59% beschrieben ihre eigene Motivation mit der höchsten Wertung.

Mit einer hohen Motivation korrespondierten (mittelstark):

- Ein hoher Grad an übertragener Verantwortung
- Wohlbefinden in der Gemeinde
- Hohe Zufriedenheit mit dem Hauptamtlichen
- Mitentscheidungsmöglichkeiten im Jugendausschuss

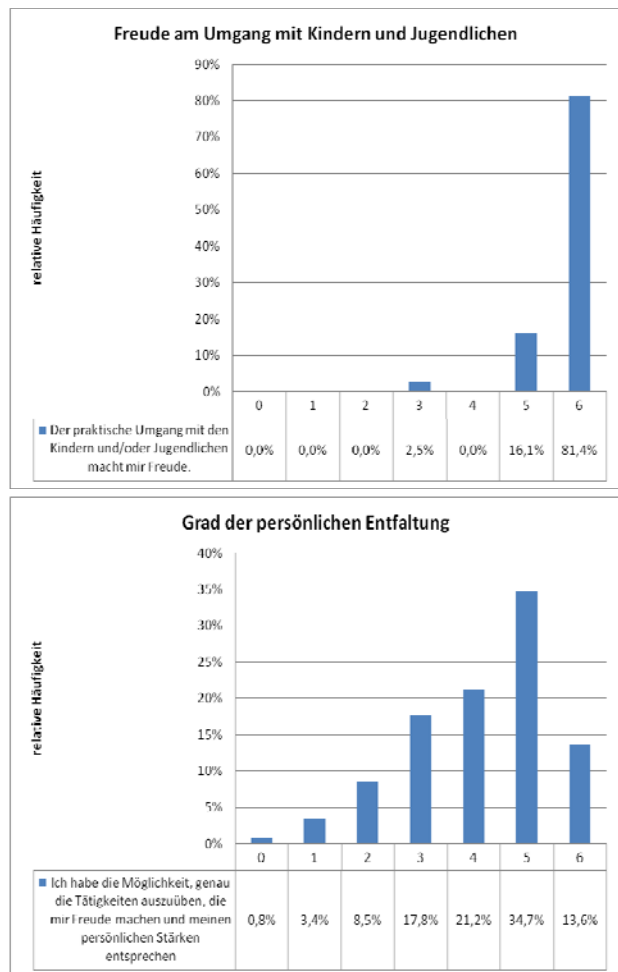


Die Frage, ob sie die Möglichkeit haben, genau die Tätigkeiten auszuüben, die ihnen Freude machen und ihren persönlichen Stärken entsprechen, beantworteten 70% der Befragten positiv. Sie machen damit deutlich, dass sie innerhalb der Evangelischen Jugend die Chance sehen, sich zu entfalten und persönlich weiterzuentwickeln.

Diese positiven Ergebnisse spiegeln sich im bereits betrachteten zeitlichen Engagement wieder, das Ehrenamtliche tatsächlich für Kinder- und Jugendarbeit aufbringen. Erwartungsgemäß gilt: Je höher Ehrenamtliche motiviert sind, desto mehr Zeit investieren sie in ihre gemeindliche Aktivität (mittelstarker Zusammenhang).

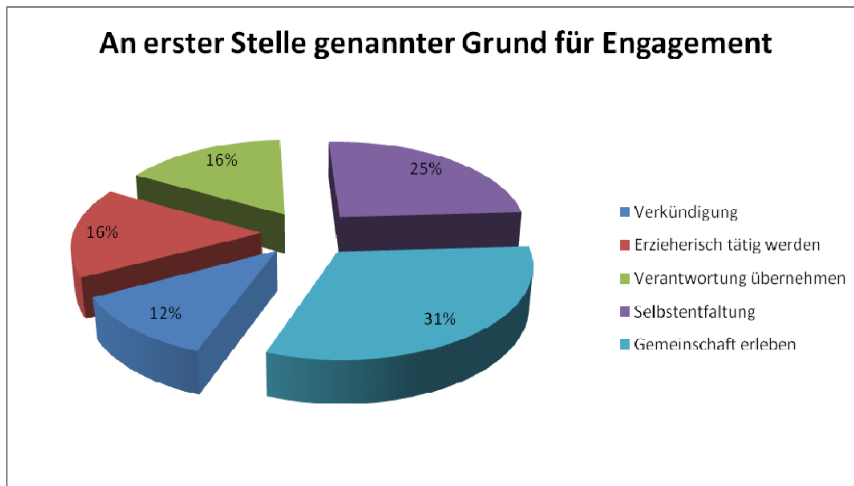
Besonders interessant ist die Frage nach den Hintergründen der Motivation: Warum engagieren sich so viele junge Menschen unentgeltlich für die Jugendarbeit in ihren Kirchengemeinden? Was motiviert sie dabei am stärksten? Was bekommen sie dafür zurück?

Es liegt auf der Hand, dass die persönlichen Motive sehr individuell sein können. Um dennoch zumindest einen groben Eindruck der ehrenamtlichen Motivstruktur zu bekommen, haben wir uns in dieser Arbeit



| Motivationskomplex | Beschreibung: |
|---------------------------|--|
| | Ich engagiere mich ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendarbeit, weil ich... |
| Verkündigung | meinen Glauben praktizieren / junge Menschen für den christlichen Glauben begeistern / christliche Werte vermitteln möchte |
| Erzieherisch tätig werden | junge Menschen bei ihrer sozialen Entwicklung unterstützen / sie zur Verantwortungsübernahme für sich und andere anleiten / sie auf dem Weg des Erwachsenwerdens begleiten / an ihrer Erziehung mitwirken möchte |
| Verantwortung übernehmen | für junge Menschen Verantwortung übernehmen / ihnen ein Zuhause bieten / ihnen etwas Gutes tun / etwas für sie und mit Ihnen bewegen möchte |
| Selbstentfaltung | eine schöne und herausfordernde Aufgabe wahrnehmen / jungen Menschen ein Vorbild sein / Erfahrungen sammeln / selbst soziale Kompetenzen erlernen möchte |
| Gemeinschaft erleben | Gemeinsam mit anderen etwas unternehmen / Kontakte und Freundschaften knüpfen / Gemeinschaft erleben / mit anderen im Team zusammenarbeiten möchte |

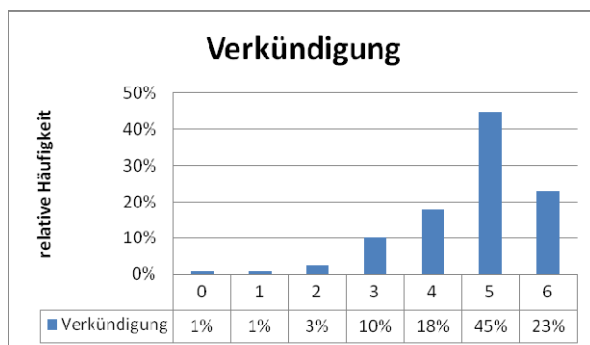
auf fünf sehr allgemein formulierte Motivationskomplexe beschränkt. Die Grundlage hierfür bilden die Diskussionsergebnisse der Zukunftswerkstatt Ehrenamt von 2005. Neben den von den Ehrenamtlichen erarbeiteten Grundmotivationen, wurden hier auch andere, zum Teil sehr persönliche Beweggründe für die Arbeit in der evangelischen Jugend diskutiert.



Die meisten Befragten konnten sich mit mehreren oder sogar allen der fünf Motivationskomplexe identifizieren, dabei gewichteten sie diese jedoch unterschiedlich. Auf diese Weise legten sie eine Reihenfolge ihrer Motivationen fest. Betrachten wir im

Folgenden nur die Motivationen, die an erster Stelle stehen, so ergibt sich das folgende Ergebnis:

Größte Triebfeder der Ehrenamtlichen ist der Wunsch, Gemeinschaft zu erleben. 31% wiesen dies als ihr höchstes Motiv aus. Danach folgt das Bestreben, sich innerhalb einer interessanten Tätigkeit weiterzuentwickeln (25%), Verantwortung für andere zu übernehmen (16%) und erzieherisch tätig zu werden (16%). 12% gaben in erster Linie die Verkündigung des christlichen Glaubens als Grund für ihr ehrenamtliches Engagement an. Dieser scheinbar geringe Wert darf nicht fehlinterpretiert werden. Insgesamt 86% der



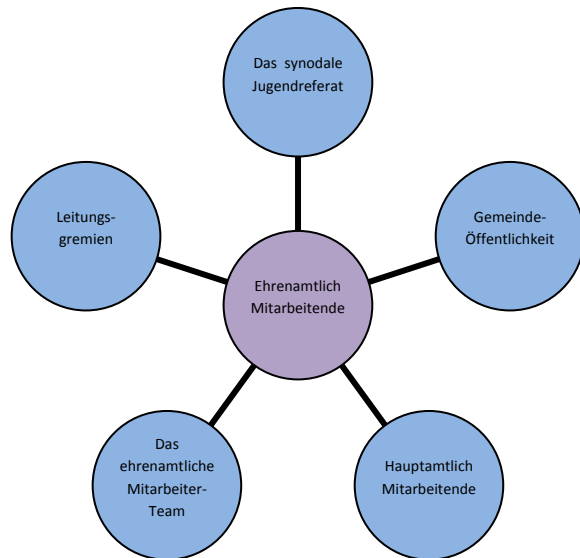
Ehrenamtlichen sind christlich motiviert, nur geben speziell für die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit in Kinder- und Jugendarbeit vornehmlich andere Motive den Ausschlag.

Der Wunsch, Gemeinschaft zu erleben und an herausfordernden Aufgaben selbst zu wachsen sind die dominierenden

Motivationen für ein ehrenamtliches Engagement in der Ev. Jugend. Diese spiegeln wider, was Ehrenamtliche sich von ihrem Engagement erwarten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Ehrenamtliche sich zu ihrer Aufgabe selbstverpflichten, ist es wichtig, dass das Gemeindeumfeld ihnen die Erfüllung dieser Erwartungen ermöglicht.

4. Das Umfeld ehrenamtlich geprägter Jugendarbeit

Im Rahmen ihrer Tätigkeit innerhalb der gemeindlichen Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen sind ehrenamtlich Mitarbeitende eingebettet in und angewiesen auf ein Beziehungsgeflecht gegenseitiger Zusammenarbeit. Ob ehrenamtliche Jugendarbeit gelingt, wird also in hohem Maße davon abhängen, wie sich das Verhältnis, die Informationsflüsse und die Zusammenarbeit zwischen den Gruppen und Institutionen darstellen, die mit der Kinder- und Jugendarbeit in Berührung kommen: Hier sind insbesondere Hauptamtliche, das ehrenamtliche Mitarbeiter-Team, Leitungsgremien wie Presbyterium und Jugendausschuss und die Gemeinde-Öffentlichkeit zu nennen. In einem natürlicherweise eingeschränkten Rahmen kann auch das Synodale Jugendreferat zu den genannten Institutionen gezählt werden.



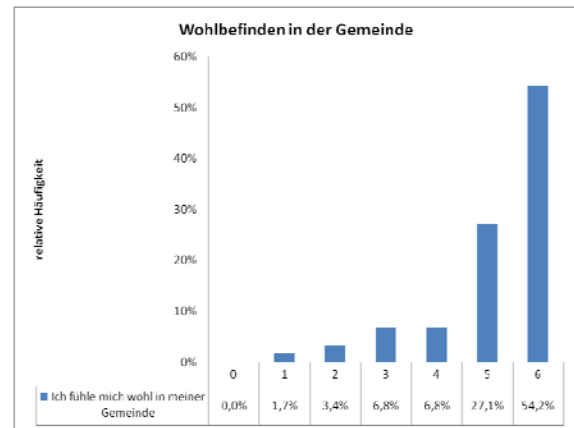
In folgendem unternehmen wir den Versuch, den Ist-Zustand der formalen und vor allem informalen Organisationsstrukturen ehrenamtlicher Kinder- und Jugendarbeit herauszuarbeiten.

Der Fragebogen orientierte sich zu diesem Zweck stark an der Beziehung der Ehrenamtlichen zu den genannten Gruppen. In den folgenden Abschnitten werden Rollen und Verantwortlichkeiten der genannten Gruppen kurz skizziert und anschließend Beziehungen und Einflüsse auf ehrenamtlichen Engagement aufgezeigt, charakterisiert und empirisch fundiert.

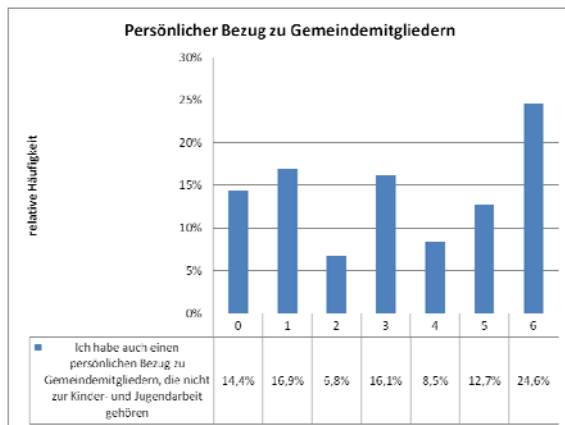
4.1 Die Gemeinde-Öffentlichkeit

Die meisten Ehrenamtlichen fühlen sich sehr wohl in ihrer Gemeinde. 88% beantworteten diese Frage positiv, davon allein 54% mit der höchsten Wertung.

Vor diesem Hintergrund ist es mehr als verwunderlich, dass viele Ehrenamtliche trotz dieser positiven Bewertung nicht sozial in die Gesamtgemeinde integriert sind: Über einen persönlichen Bezug zu Gemeindegliedern, die nicht zur Kinder- und Jugendarbeit zu rechnen sind, verfügen nur 46% der Ehrenamtlichen.



Dennoch wird diese Tatsache keineswegs als Mangel wahrgenommen: Es konnte kein statistischer Zusammenhang zwischen dem Wohlbefinden in der Gemeinde und dem persönlichen Bezug zu Gemeindegliedern, die nicht zur Kinder- und Jugendarbeit gehören, festgestellt werden.



Aufgrund der Tatsache, dass ein Gemeinschaftsgefühl zwischen den Ehrenamtlichen der Jugendarbeit und übrigen Gemeindegliedern häufig nicht existiert, sind die jugendspezifischen Angebote meist auch

nicht in das soziale und spirituelle Gemeindeleben integriert. Vielerorts führt die Kinder- und Jugendarbeit heute ein Eigenleben. Es entsteht eine Gemeinde in der Gemeinde. In diesem Mikrokosmos werden vornehmlich der/die Vorgesetzte (d.h. der/die Hauptamtliche bzw. der/die ihn ersetzende Ehrenamtliche) als offizielle/r Repräsentant/in und die übrigen ehrenamtlich Mitarbeitenden als Gemeinde wahrgenommen. Ist dieses soziale Netzwerk intakt, fühlen sich die Ehrenamtlichen wohl. Darin manifestiert sich ein Trend, der sich bereits seit Jahren immer deutlicher beobachten lässt.

Wohlfühl-Faktoren in der Gemeinde:

- Gutes Verhältnis zum Leiter der Kinder- und Jugendarbeit
- Hohes Interesse der Gemeindeleitung an Kinder- und Jugendarbeit
- Kooperative Zusammenarbeit mit den anderen Ehrenamtlichen

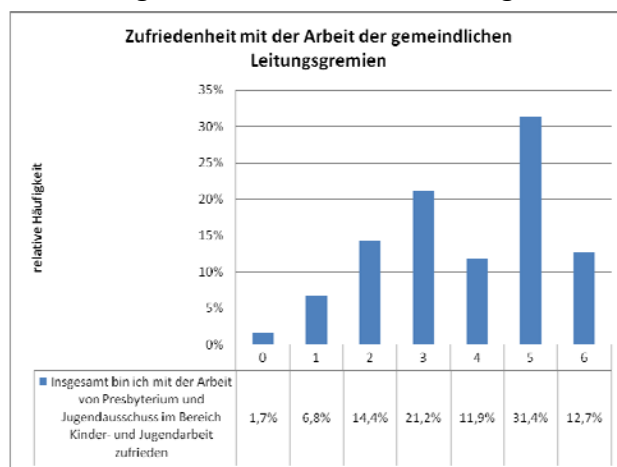
Dieser Zustand ist schwer zu bewerten. Manifestiert sich hier ein gewöhnlicher Generationenkonflikt und sind die Lebenswelten junger Menschen grundsätzlich so verschieden oder liegen dieser Situation andere Ursachen zu Grunde? Natürlich muss die Zusammensetzung unserer Kirchengemeinden aus Menschen mindestens dreier Generation als herausfordernd angesehen werden.



4.2 Die Leitungsgremien

Als Leitungsgremien im Bereich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind Presbyterium und Jugendausschuss zu nennen. Ihre jugendspezifischen Aufgaben bestehen im Wesentlichen darin, Entscheidungen über die Rahmenbedingungen für die Kinder- und Jugendarbeit zu treffen.

Während das Presbyterium als höchstes gemeindliches Leitungsgremium die langfristigen und strategischen Entscheidungen über die Organisationsstruktur der Jugendarbeit, Personalbesetzung und Aufgabenübertragung, Höhe des Jugendetats sowie Mitbestimmungsmöglichkeiten trifft, befasst sich der Jugendausschuss stärker mit operativen Fragestellungen: Er kann inhaltliche Schwerpunkte der Kinder- und Jugendarbeit bestimmen und die Verteilung des Jugendetats auf konkrete Arbeitsbereiche festlegen (unter Vorbehalt der Zustimmung des Presbyteriums). Hier werden auch spezielle oder aktuelle Problematiken diskutiert.



Innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen leisten die Ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Auf diese Weise werden sie direkt von den getroffenen Entscheidungen berührt. Die Leitungsgremien sollten also ein Umfeld schaffen, das die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erst ermöglicht.

Erwartungen an Leitungsgremien:

1. Hohe Priorität der Kinder- und Jugendarbeit im Presbyterium.
2. Gute Informiertheit des Presbyteriums über die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
3. Mitbestimmungsmöglichkeiten in Presbyterium und Jugendausschuss
4. Spürbare Wertschätzung durch die Gemeinde

Die Arbeit der Leitungsgremien wird aus ehrenamtlicher Perspektive differenziert wahrgenommen. Die Häufigkeitsverteilung mit zwei Spitzen zeigt ein geteiltes Meinungsbild:

Nur 56 % der Befragten gab an, mit Leitungsgremien-Entscheidungen bezogen auf Kinder- und Jugendarbeit zufrieden zu sein. Der Rest tendiert zu einer eher durchschnittlichen bis unterdurchschnittlichen Bewertung.

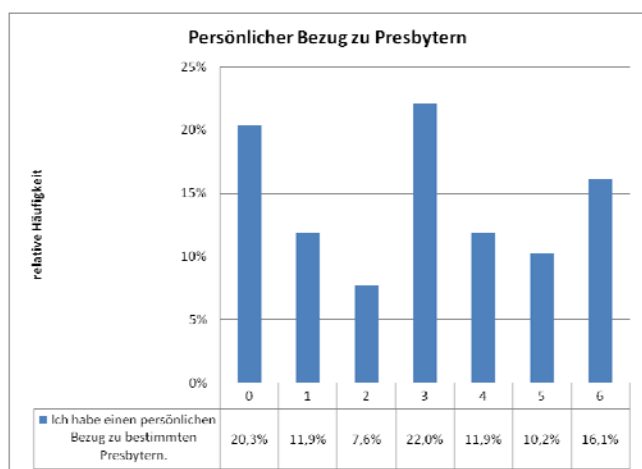
Über die gesamte Auswertung hinweg, zeigte sich ein Trend, der sich auch immer wieder in Gesprächen mit Ehrenamtlichen

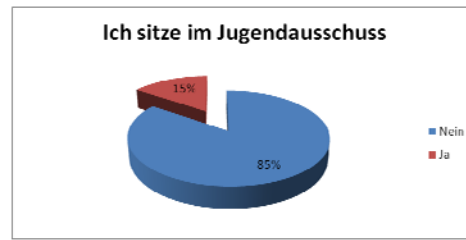
darstellt: Es herrscht eine **Kluft** zwischen den Leitungsgremien und den ehrenamtlich Mitarbeitenden. Diese manifestiert sich in persönlicher Distanz und Machtkonzentration:

Das Presbyterium wird von vielen Ehrenamtlichen als fernstehendes, anonymes Gremium wahrgenommen, nur 38% verfügen über einen **persönlichen Bezug** zu Presbytern. Die Häufigkeitsverteilung zeigt stark kontroverse Wahrnehmungen unter den Ehrenamtlichen, die hier stark auseinander gehen. Die Existenz einer recht großen Gruppe ohne persönlichen Bezug offenbart eine erhebliche Distanz zwischen den Entscheidungstragenden und der Basis.

Gleichzeitig zeigt sich eine deutliche **Machtkonzentration** zu Ungunsten der

Jugendarbeit und somit auch der Ehrenamtlichen: Nur 2% der Ehrenamtlichen sitzen in Presbyterien, in Jugendausschüssen sind es 15%. Selbst unter Berücksichtigung von Möglichkeiten der indirekten Mitbestimmung über ehrenamtliche Vertreter/innen oder persönlichen Kontakt zu Entscheidungstragenden fühlen sich 36% vom Entscheidungsprozess im Presbyterium in Fragen der Kinder- und Jugendarbeit ausgeschlossen. Keine Möglichkeiten der Mitbestimmung im Jugendausschuss direkt oder indirekt sehen 19%.



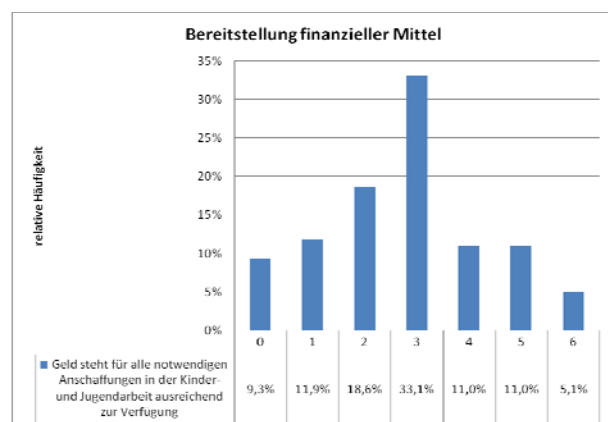


Die beschriebene Kluft hat mitunter gravierende Konsequenzen:

- Die Entscheidungen in Kinder- und Jugendfragen werden nicht von Personen getroffen, die spezifisches Verständnis für die Bedürfnisse und Lebenswelten junger Menschen mitbringen.
- Das Presbyterium ist nicht ausreichend in Fragen der Kinder- und Jugendarbeit informiert. 22 % der Befragten glaubt, dass das Presbyterium nicht ausreichend über die aktuelle Situation und die Probleme Bescheid weiß.
- Die strikte Trennung von Entscheidungs- und Ausführungsebene steht im krassen Widerspruch zur demokratisch geprägten Arbeitsweise jugendlicher Ehrenamtlicher und erstickt Eigeninitiative und Kreativität im Keim: Je höher Befragte ihre Möglichkeiten im Jugendausschuss mitzubestimmen einschätzten, desto stärker bewerteten sie ihre eigene Motivation (schwacher Zusammenhang) und desto mehr Zeit investierten sie pro Woche in ihr Ehrenamt (schwacher Zusammenhang) (vgl. Kapitel 5).
- Die Interessen der Kinder- und Jugendarbeit werden in Leitungsgremien nicht ausreichend berücksichtigt. Nur ungefähr die Hälfte der Befragten kann in den Entscheidungen des Presbyteriums eine Priorität im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit erkennen.

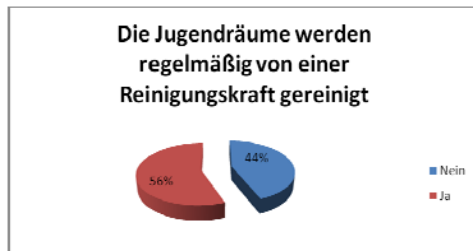
Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird insgesamt als **finanziell unterversorgt** gesehen. 40 % der Ehrenamtlichen sehen selbst notwendige Anschaffungen innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit finanziell nicht mehr gesichert.

Wie grundsätzlich sich dieses Defizit



äußert, zeigen folgende Beispiele:

- 56% der Befragten gab an, dass die genutzten Räumlichkeiten nicht regelmäßig von einer Reinigungskraft gesäubert werden.
- 38% der Ehrenamtlichen finanziert die Gemeinde keine übergemeindliche Weiterbildungsmaßnahmen.



Der Beitrag, den die Leitungsgremien zur Jugendarbeit leisten, ist vielerorts ausbaufähig. Die Bedeutung von Jugendarbeit wird häufig verkannt und das Potential der ehrenamtlichen Jugendarbeit nicht ausgeschöpft. Dadurch wird Kinder- und Jugendarbeit nicht ausreichend finanziell, ideell und durch zukunftsweisende Rahmenbedingungen gefördert.

Zentraler Kritikpunkt sind die geringen Einflussmöglichkeiten für Ehrenamtliche der Jugendarbeit. Um nachhaltig eine blühende Jugendarbeit zu ermöglichen, muss eine Gemeinde mit Nachdruck Ehrenamtliche für verantwortliche Gremienarbeit gewinnen und in die relevanten Entscheidungen einbeziehen.

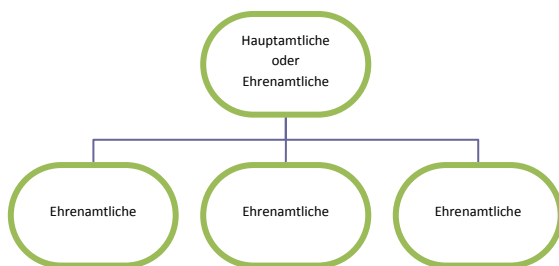
Die persönliche Kluft zwischen Entscheidungstragenden und Ehrenamtlichen macht es in den Gemeinden vieler Befragter notwendig in Zukunft stärker aufeinanderzuzugehen. Insbesondere die Leitungsgremien sollten es explizit als ihre Aufgabe ansehen, sich für Ehrenamtliche zu öffnen.

4.3 Die Hauptamtlichen

Einige Gemeinden verfügen heute nicht mehr selbstverständlich über hauptamtliche SozialpädagogInnen, SozialarbeitInnen, ErzieherInnen oder DiakonInnen. 68% der Ehrenamtlichen kommen aus Gemeinden, in denen die Jugendarbeit hauptamtlich



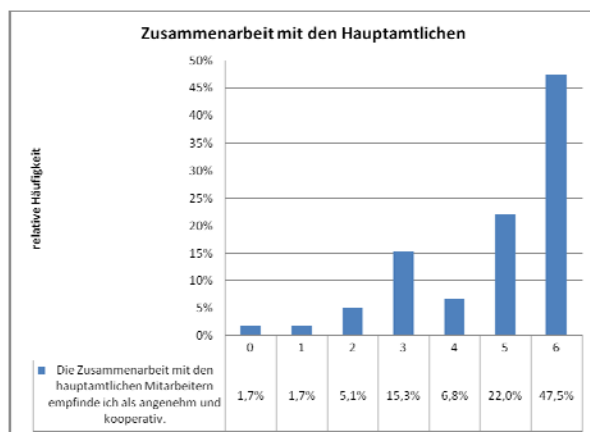
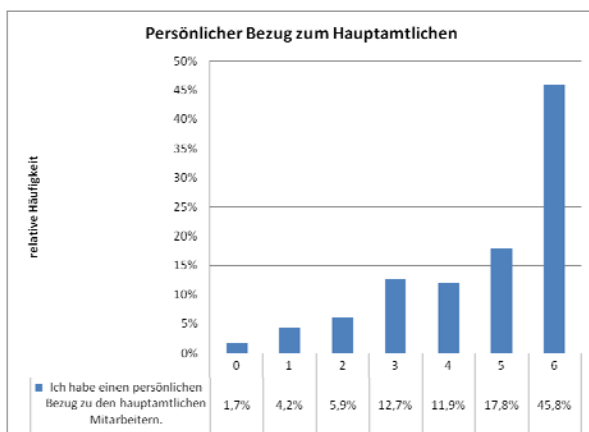
organisiert ist. Bei genauerem Hinsehen offenbart sich aber erst das wahre Ausmaß der gegenwärtigen Situation: Viele der Hauptamtlichen bekleiden nur noch halbe (oder gar noch stärker reduzierte) Stellen und vielerorts finanziert der CVJM gemeindliche Kinder- und Jugendarbeit. Insofern sind die Sparmaßnahmen durch Gemeinden im Bereich der Jugendarbeit statistisch nicht so stark sichtbar wie tatsächlich spürbar.



In vielen Gemeinden ohne Hauptamtliche/n hat sich eine hierarchische Struktur auf ehrenamtlicher Basis herausgebildet: In der Regel empfängt ein/e besonders erfahrene/r und engagierte/r Ehrenamtliche/r Honorar und übernimmt die Leitung der Kinder- und Jugendarbeit für die Gesamtgemeinde oder

einen Gemeindebezirk und somit die Rolle des/der Vorgesetzten gegenüber dem Team der ehrenamtlich Mitarbeitenden. Unter den befragten Ehrenamtlichen konnten 5 % in dieser Funktion identifiziert werden.

In beiden Fällen nehmen diese Personen, ob Hauptamtliche oder Ehrenamtliche in



hauptamtlicher Funktion, eine Vorgesetztenrolle gegenüber dem Team der Ehrenamtlichen ein. Die Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten erleben 76 % der Ehrenamtlichen als angenehm und kooperativ. Damit stellen sie ihnen ein sehr gutes Zeugnis aus (Arithmetisches Mittel: 4,8).

Mit der Bewertung des/der Vorgesetzten korrelierten

- Seine/ihre Führungsqualitäten und wie er/sie die Ehrenamtlichen behandelt (stark)
- Die Fähigkeit einen persönlichen Bezug zu Ehrenamtlichen aufbauen d.h. Beziehungsarbeit leisten zu können (stark)
- Ehrenamtlichen entgegen-gebrachtes Vertrauen (stark) und das Delegieren von Verantwortung (mittelstark)
- Die Fähigkeit Wertschätzung zu vermitteln

Die Vorgesetzten bekleideten ihre Rollen offenbar zur allgemeinen Zufriedenheit der Ehrenamtlichen: Ihre Führungsqualitäten wurden von 77 % der Befragten positiv bewertet. 79 % fühlen sich von ihrem Vorgesetzten erstgenommen und angemessen behandelt. Auch zeichnen sich die meisten Vorgesetzten durch die Fähigkeit aus, vertrauensvolle Aufgaben an die Ehrenamtlichen zu delegieren: 75 % der Befragten gab an, dass ihnen ihr/e Vorgesetzte/r Vertrauen entgegenbringt und sogar 77 %, dass ihnen Verantwortung übertragen wird. Alle vier Fragen wurden am häufigsten

mit der höchsten Bewertung beantwortet.

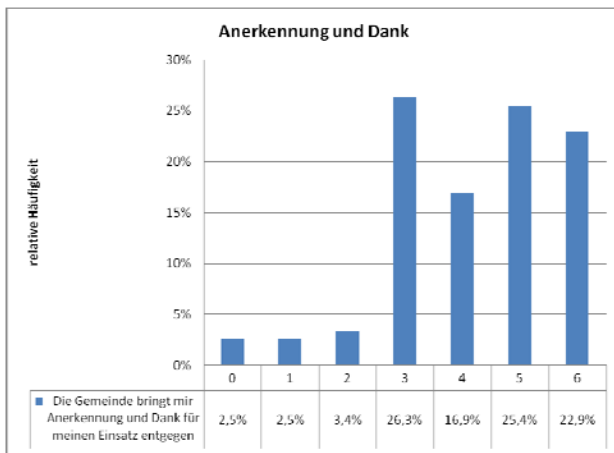
Über die Vorgesetztenrolle hinaus werden von der ehrenamtlich oder hauptamtlich leitenden Person der Kinder- und Jugendarbeit oft auch eine pädagogische, betreuerische Funktion für die Ehrenamtlichen wahrgenommen, die in der Regel selbst noch jugendlich sind: Er/sie ist die zentrale Bezugsperson für die Ehrenamtlichen. Dies bestätigen starke Korrelationen zwischen der Bewertung des/der Hauptamtlichen und dem Wohlbefinden in der Gemeinde (vgl. Kapitel 4.1). Die Beziehung zu dem/der Hauptamtlichen kann als intensiv bezeichnet werden: 76 % der Befragten gaben an, einen persönlichen Bezug zu

Ehrenamtliche fühlen ihre Arbeit wertgeschätzt, wenn

- die Gemeindeglieder ihnen anerkennend gegenüberstehen
 - sie Aufgaben wahrnehmen können, die mit ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten überstimmen
 - ihnen Vertrauen entgegengebracht und Verantwortung übertragen wurde
 - sie im Jugendausschuss mitbestimmen können
- (alle Zusammenhänge mittelstark)

dem/der Hauptamtlichen zu haben. Sie wählten am häufigsten die positivste Bewertung.

Darüberhinaus repräsentiert der/die Hauptamtliche für viele Ehrenamtlichen auch offiziell die Gemeinde. Die Ergebnisse belegen, dass Ehrenamtliche die Anerkennung und den Dank



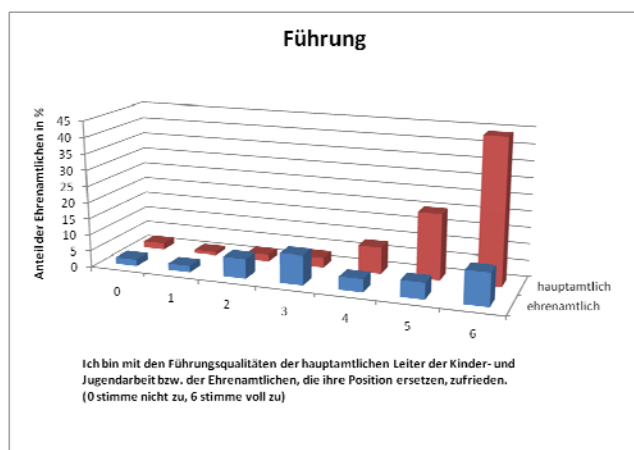
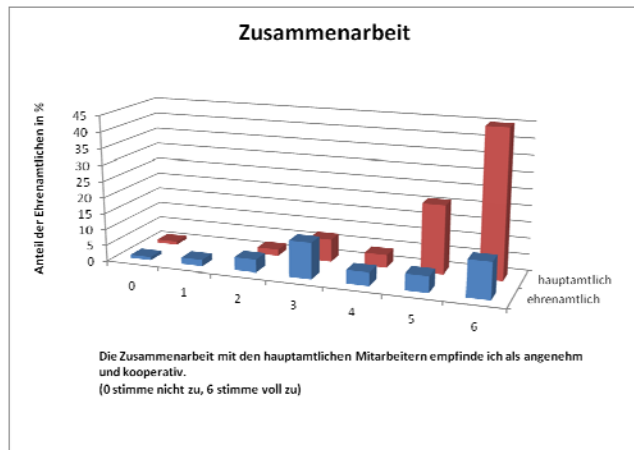
ihrer Gemeinde für ihr Engagement in erster Linie von Seiten des/der Hauptamtlichen erfahren: Die Bewertung des/der Hauptamtlichen korrelierte stärker als die Bewertung von Leitungsgremien oder Gemeindeöffentlichkeit mit der empfundenen Wertschätzung durch die Gemeinde (mittelstarker Zusammenhang). Je stärker die Ehrenamtlichen diese wahrnahmen, desto besser beurteilten sie ihre/n Vorgesetzten.

Die meisten Befragten gaben an, von ihrer Gemeinde Anerkennung und Dank entgegengebracht zu bekommen. Nur 8% konnten dem nicht zustimmen.

Viele Gemeinden haben in den letzten Jahren versucht Kinder- und Jugendarbeit auf rein ehrenamtlicher bzw. Honorar-Basis durchzuführen um Kosten einzusparen. Nur einige verzeichneten damit kontinuierlichen Erfolg.

Noch lange nicht ist geklärt, welche Rollen Ehrenamtliche und Hauptamtliche in Zukunft einnehmen werden und bisweilen bleibt die Frage offen, ob die Ehrenamtlichen die Hauptamtlichen nur stärker als bisher ergänzen oder schließlich ersetzen?

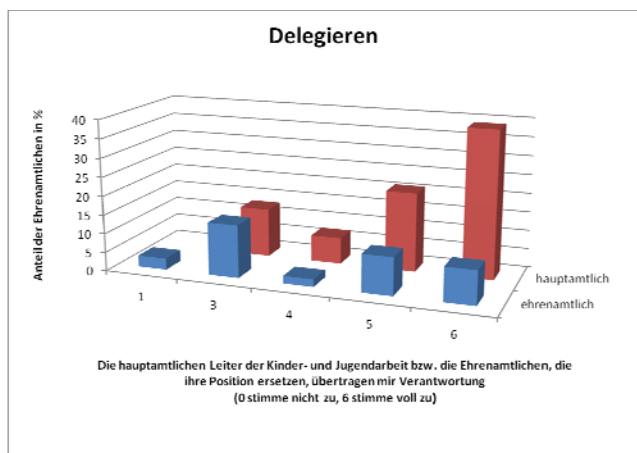
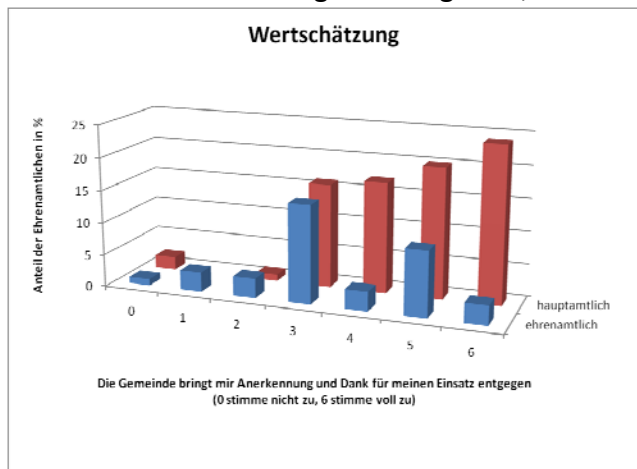
Im gleichen Zug, wie die Bedeutung Ehrenamtlicher zu Lasten hauptamtlicher Jugendarbeit zunimmt, wird die professionelle Qualität der Arbeit nachlassen. Vergleichen wir die Aussagen von Ehrenamtlichen in hauptamtlich verantworteter Jugendarbeit mit solchen in ehrenamtlich geführter, zeigen sich



deutliche Qualitätsunterschiede zwischen den beiden Modellen:

Die Fähigkeiten von hauptamtlich Vorgesetzten, Wertschätzung zu vermitteln, kooperative Zusammenarbeit zu ermöglichen, anzuleiten und Verantwortung zu delegieren, wurden von den Befragten signifikant besser bewertet als diese Fähigkeiten bei ehrenamtlichen Vorgesetzten. Diese Bewertung fiel bei ehrenamtlich Leitenden über alle vier Merkmale hinweg leicht überdurchschnittlich aus, während die Hauptamtlichen meist das höchste Ergebnis erzielten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen generell reibungslos und sehr zufriedenstellend funktioniert. Es bleibt festzuhalten, dass nur einige Ehrenamtliche dazu in der Lage und willens sind, die Rolle eines Hauptamtlichen adäquat zu ersetzen. Die offen auf der Hand liegenden, finanziellen Vorteile einer rein ehrenamtlich bzw. auf Honorarbasis organisierten Kinder- und Jugendarbeit sind fast immer mit Qualitätseinbußen zu bezahlen.

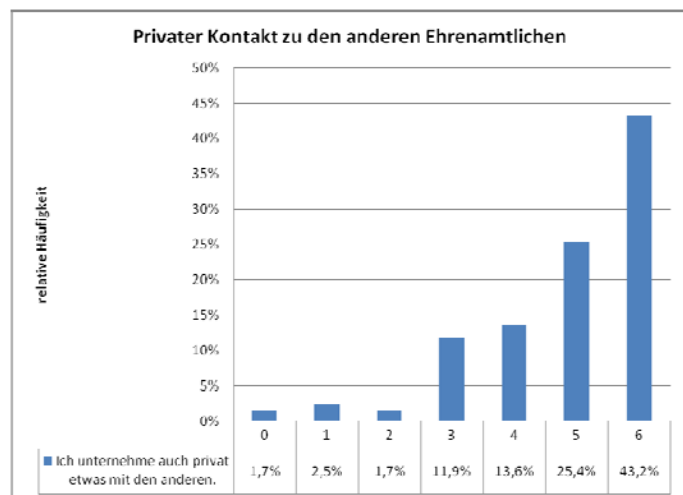
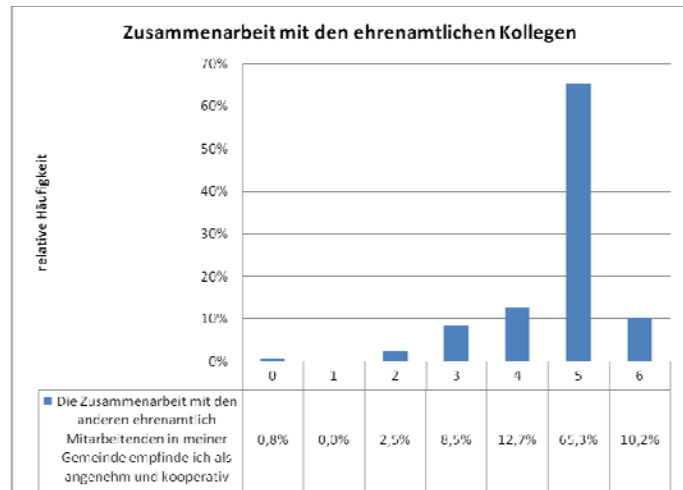


4.4 Das ehrenamtliche Mitarbeitenden-Team

Ein Großteil der Evangelischen Jugendarbeit ist nicht die Leistung von Einzelnen. Ehrenamtliche bieten im Team Gruppenangebote für Kinder und Jugendliche an, ermöglichen durch ihre Präsenz oft erst das Angebot einer Offenen-Tür-Arbeit oder sind tagelang direkte Ansprechpartner/innen für die Teilnehmenden auf Freizeiten. Bereits die Art der Tätigkeit, der Umgang mit Gruppen von jungen Menschen, macht dies vielfach erforderlich, sei es wegen Aufsichtspflicht oder aus Gründen gemischt-geschlechtlicher Pädagogik. Häufig sind Planung und Leitung beispielsweise einer Gruppenveranstaltung aber schon allein aufgrund des hohen Arbeitsaufwandes nicht durch eine einzelne oder wenige Personen zu gewährleisten.

Zunächst einmal ist festzustellen, dass das Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Ehrenamtlichen besonders ausgeprägt ist und somit eine entscheidendere Rolle spielt als in anderen Dienstgemeinschaften. Es geht weit über den gemeindlichen Rahmen und die gemeinsame Tätigkeit hinaus: 82 % der Ehrenamtlichen unterhält auch freundschaftlichen Kontakt zu den anderen außerhalb der Jugendarbeit. An dieser Stelle offenbart sich ein besonderer Wesenszug ehrenamtlicher Arbeit: Das Verschmelzen von Ehrenamt und Privatleben. Dieses Phänomen lässt sich offensichtlich mit dem ausgeprägten Gemeinschaftsmotiv der ehrenamtlich Mitarbeitenden (vgl. Kapitel 3.5) erklären.

87% der Ehrenamtlichen erleben gemeinsame Teamarbeit als angenehm und kooperativ. Allerdings beschränkten sich die meisten Befragten auf die zweithöchste Wertung. Dies zeigt, dass sich der Großteil der Ehrenamtlichen in ihrem Mitarbeitenden Team recht wohl fühlt.



Obwohl die Verteilung der Arbeitszeit auf die Ehrenamtlichen keineswegs gleichmäßig ist (vgl. Kap. 3.2), zeigten sich nur 19% der Befragten unzufrieden. Der Großteil der Ehrenamtlichen ist dagegen der Meinung, dass die anfallenden Arbeiten im Wesentlichen fair verteilt sind. Dies gilt auch für diejenigen, die das Gros der Arbeit leisten. Es existiert kein Zusammenhang zwischen dem zeitlichen Engagement und der Zufriedenheit mit der Aufgabenverteilung. Die allgemeine Akzeptanz dieser Situation macht deutlich, dass Ehrenamtliche es als gerecht empfinden, dass manche mehr tun als andere. Letztlich entscheidet der/die einzelne selbst, wie viel er/sie beizusteuern bereit ist.

Gute Teamarbeit bedarf

- Fairness bei der Aufgabenverteilung
- Führungsqualität des/der leitenden Haupt- oder Ehrenamtlichen
- Gemeinsame Freizeitaktivitäten
- Zuverlässigkeit in der Zusammenarbeit

Trotzdem sollten auch die Schwächen ehrenamtlicher Teamarbeit an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben:

- 25% Prozent der Befragten empfinden die personelle Fluktuation im Team als hoch. In der Tat beträgt die durchschnittliche Verweildauer eines Ehrenamtlichen in der Gemeinde nur 2 Jahre (Median). Die somit hohe Fluktuation kann zu Unbeständigkeit und raschem Wechsel von Rollen im Team führen. Die Gruppendynamik wird also bei Hinzukommen und Weggehen von einzelnen Ehrenamtlichen immer wieder auf die Probe gestellt.
- 25% der Ehrenamtlichen klagen über gelegentliche persönliche Konflikte im Team. Vor dem Hintergrund der Verschmelzung von Privatleben und Ehrenamt ist dies leicht einsichtig.
- 26% der Ehrenamtlichen klagen über Unzuverlässigkeit von bestimmten Kollegen. Die Vermutung liegt nahe, dass diese Unzuverlässigkeit vornehmlich durch unreifes Verhalten bestimmter Teammitglieder verursacht wird (starker Zusammenhang), welches insgesamt 30% der Befragten negativ anmerken.

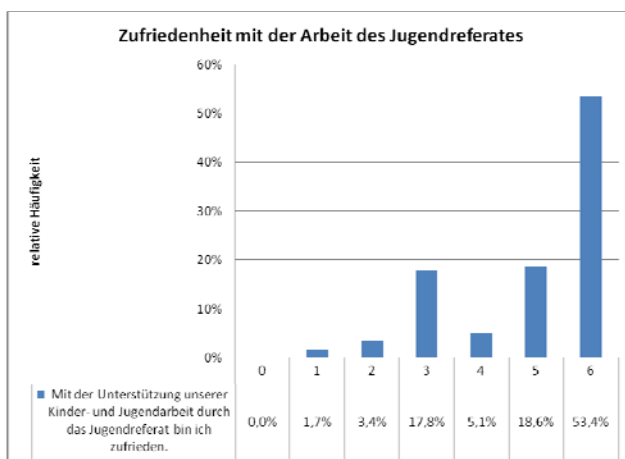
Soziale Beziehungen determinieren die Zusammenarbeit im Team der Ehrenamtlichen, das in der Regel als „peer group“ bezeichnet werden kann. Insbesondere wird das Anleiten dieser Gruppe zur Herausforderung, da Leitende sich verständnisvoll auf einzelne in einer schwierigen Entwicklungsphase befindliche Ehrenamtliche einstellen müssen und sich das Team durch Fluktuation unvorhergesehen und häufig ändert. Dieser Situation können die für die Leitung der Kinder- und Jugendarbeit Verantwortlichen nur mit großer Führungskompetenz und Einfühlungsvermögen begegnen. Zudem ist ihre Aufgabe von einem hohen zeitlichen Aufwand gekennzeichnet.

4.5 Das synodale Jugendreferat

Im Kirchenkreis Wuppertal ist das synodale Jugendreferat als Geschäftsstelle der Evangelischen Jugend, das seit der Kirchenkreisfusion 2005 nur noch mit einer Person (Hartmut Kumpf) besetzt ist (ehemals Kirchenkreis Barmen 2, Kirchenkreis Elberfeld 1,5 Stellen), weiterhin Dienstleister für die Gemeinden und nimmt daher folgende Aufgaben wahr:

- Beratung von Gemeinden in Fragen der Kinder- und Jugendarbeit
- Aus-, Fort- und Weiterbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Beantragung und Weiterleitung von Zuschüssen aus Land und Kommune für Freizeiten und Projekte
- Fachliche und seelsorgerliche Begleitung von Ehrenamtlichen

Mehr als drei von vier Teilnehmenden der Umfrage schätzten die Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit ihrer Gemeinde durch das synodale Jugendreferat sehr positiv ein, über die Hälfte gaben die höchste Bewertung ab.



Die vom Jugendreferat angebotenen Weiterbildungsseminare empfinden 76 % der Befragten als hilfreich. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass rund zwei von drei Befragten angaben, regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Veranstaltungen haben sich über zwei Jahrzehnte hinweg erfolgreich bewährt und sind attraktives Markenzeichen des Jugendreferates. Befragte, die sich mit den

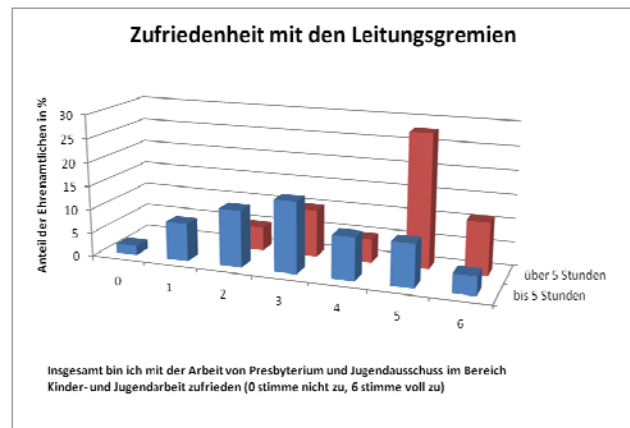
Weiterbildungsseminaren zufrieden zeigten, bewerteten auch meistens den Beitrag, den das Jugendreferat zu ihrer gemeindlichen Jugendarbeit leistete, sehr positiv (mittelstarker Zusammenhang).

5. Erfolgsfaktoren für ehrenamtliches Engagement

Zum Abschluss möchten wir uns noch der Frage zuwenden, welche Faktoren Ehrenamtliche zum intensiven Engagement in der Jugendarbeit anregen und somit den Erfolg ehrenamtlicher Jugendarbeit erst ermöglichen. Die Ergebnisse sollen Gemeinden bei der Schaffung sinnvoller Anreize behilflich sein.

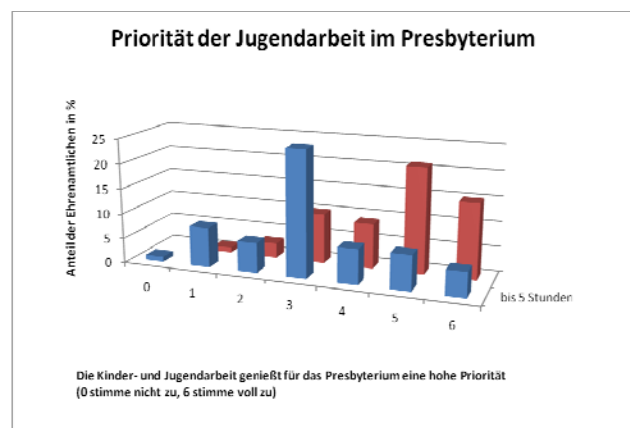
Im folgenden verwenden wir die pro Woche geleisteten Arbeitsstunden als messbaren Leistungsindikator für die Intensität ehrenamtlichen Engagements. Ehrenamtliche entscheiden selbst, wieviel ihrer kostbaren Freizeit sie regelmäßig in die Planung und Durchführung von Kinder- und Jugendaktivitäten investieren. Um der Frage nach zu gehen, unter welchen Bedingungen sie bereit sind sehr viel einzubringen, haben wir die Stichprobe nach Wochenstunden aufsteigend sortiert und genau in der Mitte halbiert. Auf diese Weise werden die Befragten in zwei gleich große Gruppen eingeteilt, nämlich diejenigen, die sich 5 Stunden und weniger pro Woche engagieren und diejenigen die mehr als 5 Stunden wöchentlich investieren.

Mittels einer Korrelationsanalyse ließen sich einige deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Ehrenamtlichen herausarbeiten. Wir haben die entsprechenden Merkmale in fünf Erfolgsfaktoren kategorisiert, auf die im folgenden näher eingegangen wird:



1. Wahrnehmung des Leitungshandelns

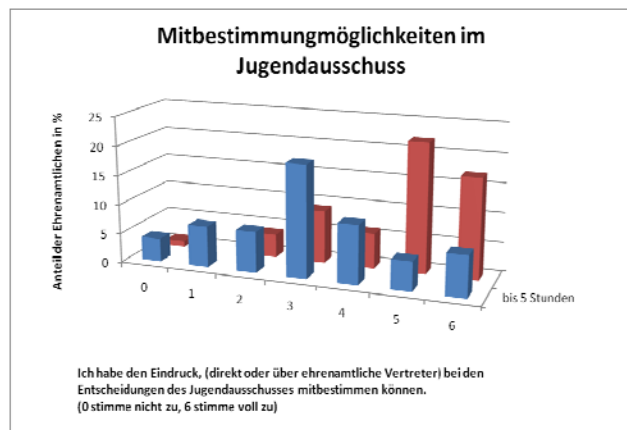
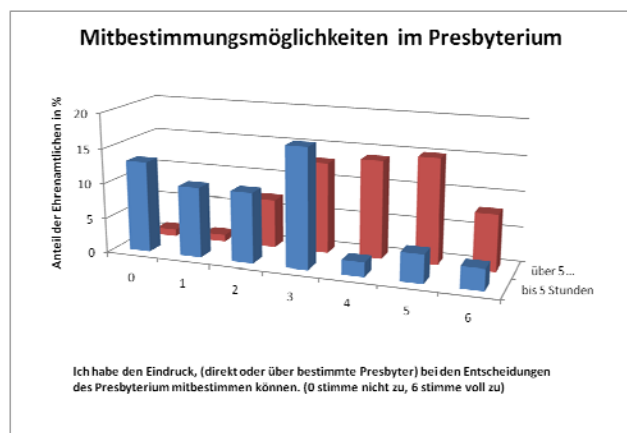
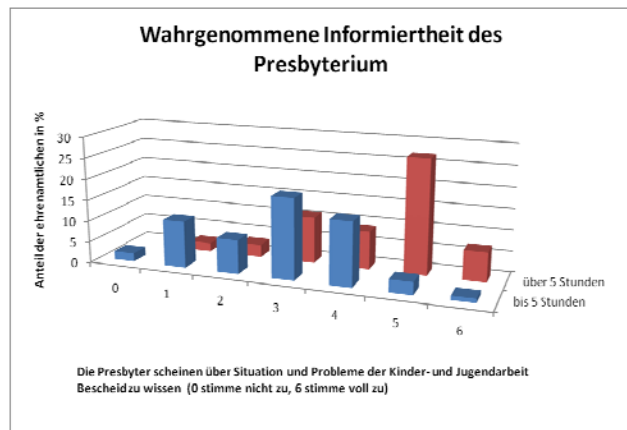
Die drei Abbildungen bezüglich der Zufriedenheit mit den Leitungsgremien, insbesondere die Informiertheit des Presbyterium und die Priorität, die Jugendarbeit dort genießt, zeigen eine deutliche Verschiebung zwischen den Häufigkeitsverteilungen der beiden Gruppen. Es zeigt sich deutlich, dass Ehrenamtliche, die mit dem Leitungshandeln nicht zufrieden sind, sich nur selten mehr als 5



Stunden pro Woche in der Jugendarbeit engagieren.

2. Mitbestimmungsmöglichkeiten

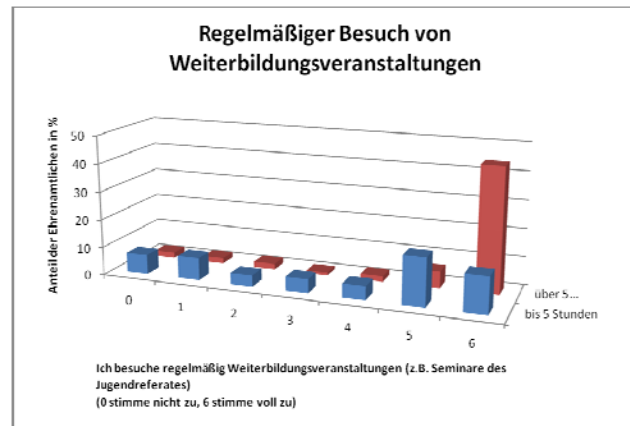
Ehrenamtliche, denen Möglichkeiten zur Mitbestimmung eingeräumt werden, sind wesentlich häufiger bereit, sich mehr als 5 Stunden pro Woche ehrenamtlich zu engagieren. Dies gilt sowohl für Mitbestimmung im Jugendausschuss, als auch im Presbyterium. Hierbei ist anzumerken, dass „Mitbestimmung“ nicht unbedingt einen Sitz im entsprechenden Gremium meint, sondern vielmehr eine Möglichkeit, dort seine Meinung vorbringen oder durch Vertreter vorbringen zu lassen. Um Ehrenamtliche zu intensiverer Mitarbeit zu motivieren, ist es also erforderlich, sie an der Gestaltung von Jugendarbeit zu beteiligen und sie in Entscheidungsprozesse zu integrieren. Dies muss über die theoretischen Möglichkeiten einer Presbyteriumswahl hinausgehen: Ehrenamtliche müssen persönlich angesprochen und für Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen gewonnen werden.



3. Regelmäßiger Besuch von Weiterbildungsseminaren z.B des Jugendreferates

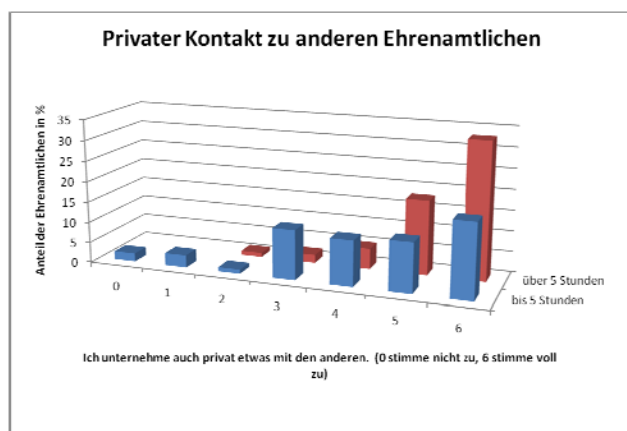
Auch bezüglich des regelmäßigen Besuches von Weiterbildungsveranstaltungen heben sich die über 5 Stunden pro Woche engagierten Ehrenamtlichen von den anderen ab.

Sie besuchten wesentlich häufiger Weiterbildungsveranstaltungen. Dadurch erlangen sie die notwendigen Werkzeuge und Methoden um den Jugendleiter-Alltag erfolgreich zu meistern. Leitende der Kinder- und Jugendarbeit sollten sich dafür einsetzen, Ehrenamtlichen die gesamte Palette von Weiterbildungsveranstaltungen aufzuzeigen und sie zur regelmäßigen Teilnahme motivieren. An dieser Stelle sei auf das Angebot des Synodalen Jugendreferates hingewiesen. Die Leitungsgremien können darüberhinaus Ehrenamtliche zur Weiterbildung ermutigen, indem sie die Kosten für die Maßnahmen in erheblichem Umfang tragen. Diese Möglichkeit muss auch kommuniziert werden.



4. Privater Kontakt zwischen den Ehrenamtlichen

Je intensiver der private Kontakt sich zu den anderen Ehrenamtlichen darstellt, desto mehr Zeit investieren Ehrenamtliche auch in die Gemeindegarbeit. Gewiss lässt sich aus einem guten privaten Kontakt auch eine gut funktionierende Teamarbeit ableiten. Nur mäßig ausgeprägter persönlicher Kontakt entzieht dem Zusammengehörigkeitsgefühl dagegen die Grundlage. In diesem Falle investieren Ehrenamtliche tendenziell weniger Zeit in die Jugendarbeit. Leitende der Kinder- und Jugendarbeit können das Zusammengehörigkeitsgefühl des Mitarbeitenden-Teams durch regelmäßige z.B. monatliche Treffen mit Freizeitcharakter verbessern und dadurch die Festigung persönlicher Beziehungen der Ehrenamtlichen bewirken.



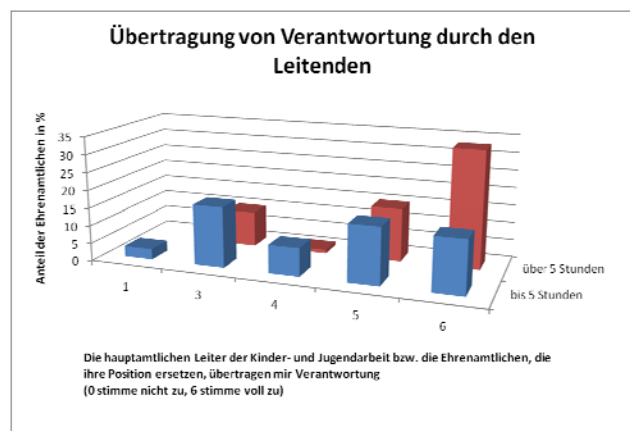
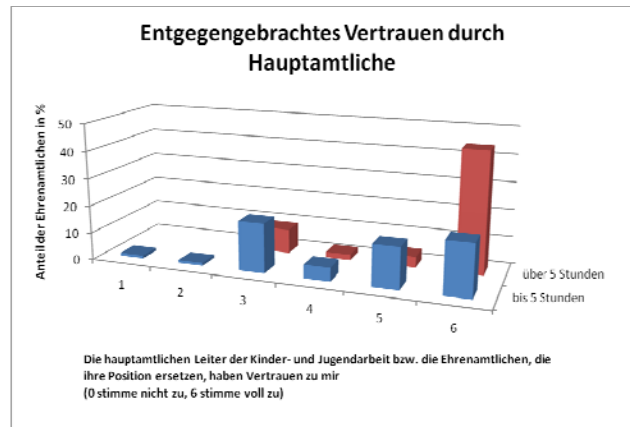
5. Vertrauen und Verantwortungsübertragung durch den/die Hauptamtliche/n

Einen weiteren Erfolgsfaktor stellt ein Umgang des/der LeiterIn der Kinder- und Jugendarbeit mit den Ehrenamtlichen dar.

Ist das Verhältnis geprägt von Vertrauen und Zutrauen, so haben Ehrenamtliche mehr Möglichkeiten ihre persönlichen Ideen und Fähigkeiten einzubringen. Es versteht sich daher von selbst, dass Ehrenamtliche eher motiviert sind, in einem Umfeld mit Gestaltungsspielraum viel Zeit zu investieren. Es ist daher unverzichtbar, dass Leitende der Kinder- und Jugendarbeit Ehrenamtlichen Vertrauen entgegenbringen und auch anspruchsvolle Aufgaben delegieren. Ehrenamtliche empfinden ihre Arbeit dadurch nicht nur als sinnvoller, sondern entwickeln darüberhinaus eine selbständige und

eigenverantwortliche Arbeitsweise, die den/die Leitende/n letztlich entlastet und auch die Durchführung umfangreicher und komplexer Projekte ermöglicht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich Ehrenamtliche genau dann überdurchschnittlich intensiv in der Evangelischen Jugendarbeit engagieren, wenn sie erfahren, dass sie selbst und ihre Tätigkeit den Menschen in der Gemeinde etwas bedeuten. Anhand der Grundsätzlichkeit der Erfolgsfaktoren wird deutlich, dass es um Ehrenamtliche zu motivieren weit mehr bedarf als kleiner Korrekturen am Status Quo. Gemeinden, denen die Gewinnung und Motivation von Ehrenamtlichen nicht gelingt, brauchen ein radikales Umdenken im Umgang mit Jugendarbeit und den dort Engagierten: Diese wollen als selbständige und mündige Menschen betrachtet und behandelt werden. Zu dieser Rolle gehört die Reflexion von Leitungsentscheidungen, der Wunsch nach Mitbestimmung und Weiterentwicklung, vertrauensvoller und zutrauensvoller Behandlung und wertvollen sozialen Beziehungen.





**Konvent der Ehrenamtlich Mitarbeitenden
in der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit
der Evangelischen Kirche in Wuppertal**

KEMA c/o Evangelisches Jugendreferat
Zeughausstraße 31
42287 Wuppertal

Telefon: 0202 9 74 40 850
E-Mail: info@kema-wuppertal.de
Web: <http://www.kema-wuppertal.de>