



## Zur Einführung

Dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jenseits üppiger bis desolater Rahmenbedingungen wesentlich zur Qualität der offenen Kinder- und Jugendarbeit beitragen, ist evident. Daher beschäftigt sich diese Ausgabe der Zeitschrift „*Offene Jugendarbeit*“ nicht zum ersten Mal mit diesem Thema. Auf der Ebene der Träger, aber auch beispielweise der Stadt- und Kreisjugendreferentinnen und -referenten wurde immer wieder intensiv über die Situation der hauptamtlich in der offenen Arbeit Beschäftigten nachgedacht. Auslöser für all diese Überlegungen war meist eine gewisse Unzufriedenheit mit der jeweils gegebenen Situation. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, wie die Möglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimal entwickelt werden könnten.

Der rote Faden solcher Überlegungen wurde allerdings unterschiedlich geknüpft. Vor mehr als dreißig Jahren entwickelte beispielsweise die AGJF Baden-Württemberg gemeinsam mit Vertretern der Mitglieder eine Fortbildungskonzeption, die sich an der Idee einer gelingenden beruflichen Biografie der Kolleginnen und Kollegen orientierte. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedurften demnach einer fundierten Einführung in das Arbeitsfeld (die Erwartungen an die Hochschulen, den „fertigen“ Mitarbeiter zu liefern, waren begrenzt). Wollten/sollten sie eine spezifische Aufgabe übernehmen (von Medienpädagogik bis hin zur Mädchen- oder Jungenarbeit), benötigten sie eine fundierte Fortbildung. Wurden Leitungsaufgaben übernommen, mussten sie darauf vorbereitet werden. Und schließlich: Wollten sie nach einigen Jahren in anderen Bereichen der sozialen Arbeit ihr Glück suchen, war es auch Aufgabe der Träger, sie dabei in geeigneter Form zu unterstützen.

Andere Ansätze konzentrierten sich auf die Beschreibung all jener Kompetenzen, über die ein anständiger Mitarbeiter verfügen muss, will er im Alltag der offenen Kinder- und Jugendarbeit bestehen. Die dabei entwickelten Listen notwendiger Fähigkeiten und Fertigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ließen kaum Wünsche offen. Um sie sich anzueignen, wurde wiederum auf Fortbildung, Praxisberatung und Teamentwicklung gesetzt. Massive Erwartungen wurden aber auch an die Hochschulen gerichtet.

Auf einer weiteren Ebene wurden intensive Gespräche zwischen Trägerzusammenschlüssen, Landesjugendämtern und Hochschulen sowie Fortbildungsträgern geführt. Beendet wurde dieser zunächst durchaus interessante Prozess mit der Einführung des Bachelor und Master. Die Spielräume der Hochschulen waren damit mehr als begrenzt geworden.

Auf ein ganz anderes Pferd setzten in den vergangenen Jahrzehnten Bemühungen, die reale Situation präziser zu erfassen, um so ein sichereres Fundament für all diese Überlegungen zu gewinnen. Nach dem Motto: Bevor man nicht wirklich weiß, wo es tatsächlich klemmt (bzw. ob es überhaupt klemmt), bleiben alle Diskussionen zur Aus- und Fortbildung, Praxisberatung etc. letztlich zu spekulativ. Hierher gehören die regelmäßigen Erhebungen, die seit zehn Jahren in Nordrhein-Westfalen gemacht werden sowie die einschlägigen Auswertungen der amtlichen Statistik der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik der TU Dortmund. Der Schwerpunkt dieser Erhebungen liegt aber auf quantitativen Aspekten. Eine quantitative und qualitative Studie hat die AGJF Baden-Württemberg vor etwa zehn Jahren mit der „*Topographie der offenen Jugendarbeit in Baden-Württemberg*“ vorgelegt, die Ergebnisse sind daher nur noch sehr begrenzt brauchbar.

Für eine sinnvolle Diskussion zur „*Personalentwicklung*“ in der offenen Kinder- und Jugendarbeit wären solch breit angelegte empirische Erhebungen aber notwendig. Ohne diese empirische Basis können zwar einzelne, sinnvolle Maßnahmen in Gang gesetzt und gepflegt werden, eine systematische Entwicklung der Qualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber kaum vorangetrieben werden. Und zwar unabhängig davon, an welchem roten Faden man sich jetzt entlangzuhangeln versucht.

Die Beiträge in diesem Heft sollen in diesem Zusammenhang verstanden werden. Sie berichten zwar nicht über wissenschaftliche Studien, können aber trotzdem als ein Stück Empirie begriffen werden. Wir haben Kolleginnen und Kollegen eingeladen, ihre langjährigen Erfahrungen zu reflektieren und zu resümieren. Ganz unterschiedliche Perspektiven kommen dabei zur Geltung: Die des Hochschullehrers, der ehemaligen Hausleiterin und stellvertretenden Amtsleiterin, des Coachs, des Fachberaters und Betriebsratsvorsitzendem, der Fortbildnerin.