

engagiert

Personal für kirchliche Jugendarbeit

Authentische und qualifizierte Bezugspersonen sind eine zentrale Ressource der kirchlichen Jugendarbeit. Dieses Manual bietet Kirchenverwaltungen und Pastoralteams Orientierung zur Anstellung, Beauftragung und Begleitung von Personal für die kirchliche Jugendarbeit. Auf www.daju.ch/engagiert finden sich zusätzliche Hilfsmittel zum Download. "Engagiert" baut auf den Richtlinien für kirchliche Jugendarbeit des Bistums St. Gallen auf. Die pastorale Ausrichtung der Jugendarbeit wird im Manual "Aufwind" konkretisiert.

engagiert

Personal für kirchliche Jugendarbeit



Inhaltsverzeichnis

Einleitung

1 Beruflich professionelles Engagement	<i>Seite</i>
1.1 Ressortverantwortung in Seelsorgeeinheiten	3
1.2 Berufsbeschreibungen und Voraussetzungen	4
1.3 Checkliste für Anstellung	7
2 Freiwilligenarbeit	<i>Seite</i>
2.1 Profile der Freiwilligenarbeit	10
2.2 Förderung und Begleitung von Freiwilligen	11
3 Akj – regionale Animationsstellen kirchliche Jugendarbeit	<i>Seite</i>
3.1 Ausrichtung und Zielsetzung	13
3.2 Errichten einer akj	13
3.3 Seelsorgeeinheiten in Dekanaten ohne akj	13
3.4 Struktur und Leitung	14
3.5 Stellenleitung	15

Weiterführende Materialien und Informationen auf www.daju.ch/engagiert

Einleitung

Authentische und qualifizierte Bezugspersonen sind eine zentrale Ressource der kirchlichen Jugendarbeit. Dieses Manual richtet sich an Verantwortungs-trägerInnen von Kirchenverwaltungen, Pastoralteams und Dekanaten. Es bietet Orientierung zur Anstellung, Beauftragung und Begleitung von Personal für die kirchliche Jugendarbeit. Beim Personal unterscheiden wir zwischen Angestellten und freiwillig Engagierten. Zu den Angestellten zählen Jugendarbeitende und Jugendseelsorgende. Im Bereich der Freiwilligenarbeit bildet das gewählte, respektiv beauftragte Ehrenamt eine besondere Funktion.

Im weiteren zeigt das Manual auf, wie akj-Stellen bei der Suche und Qualifizierung des Personals unterstützend und beratend zur Seite stehen können.

Ein zweites Manual "Aufwind – kirchliche Jugendarbeit: Ausrichtung und Entwicklung" hat die inhaltliche Weiterentwicklung der Jugendarbeit im Fokus. Beide bauen auf den Richtlinien des Bistums für kirchliche Jugendarbeit auf und konkretisiert diese. (Hinweise, Reglemente, Richtlinien 5.2.1.2.4, vollständig überarbeitet 2014)

Wir wünschen allen Verantwortlichen viel Erfolg und ein gutes Geschick in der Auswahl und Begleitung von fähigem Personal für kirchliche Jugendarbeit. Jugendliche sollen in den engagierten Begleitpersonen eine Kirche erleben, die sich für sie interessiert und mit ihnen auf dem Weg ist.

Hinweis: Auf der Website www.daju.ch/engagiert sind zu den einzelnen Kapiteln weiterführende praktische Hilfestellungen zu finden.

1 Beruflich professionelles Engagement

1.1 Ressortverantwortung in Seelsorgeeinheiten

Jugendseelsorgende und Jugendarbeitende übernehmen die beruflich professionellen Aufgaben in der kirchlichen Jugendarbeit. Dazu gehören Beratung, Unterstützung, Animation, Prozessbegleitung und Beziehungspflege zu Jugendlichen. Sie arbeiten mit freiwillig Engagierten und Ehrenamtlichen zusammen und fördern diese in ihrer Kompetenz. Für diese Arbeit braucht es spezifische pädagogische, animatorische und beraterische Kompetenzen. Zudem sind Angestellte eigenständige, teamfähige Persönlichkeiten, die immer wieder bereit sind, sich selbst zu hinterfragen.

Die Hauptverantwortung für die Jugendarbeit in den Pfarreien und Seelsorgeeinheiten liegt beim Pastoralteam. Es entscheidet über die strategischen Schwerpunktsetzungen in der Jugendarbeit. Dabei werden sie von der zuständigen akj oder der DAJU beraten. Zusammen mit Kirchenverwaltungen/Kreisrat werden die nötigen Stellen dafür konzipiert und besetzt.

Wahl von Ressortbeauftragten

Die Verantwortlichkeit für das Thema "Jugendarbeit" wird im Pastoralteam geregelt. Wir empfehlen einen Ressortbeauftragten/eine Ressortbeauftragte für die Bereiche „offene Jugendarbeit“ und „verbandliche Jugendarbeit“. Die Beauftragten koordinieren, fördern und leiten das Ressort im Auftrag des Pastoralteams. Sie organisieren und leiten die Zusammenarbeit aller, die beruflich oder ehrenamtlich in der Jugendarbeit einer Seelsorgeeinheit tätig sind. Sie vertreten das Ressort Jugendarbeit im Pastoralteam und umgekehrt.

Die Aufgaben der Ressortbeauftragten sind im Ressortbeschrieb festgehalten, der auf der Homepage der DAJU zu finden ist (siehe Richtlinien für die kirchliche Jugendarbeit im Bistum St. Gallen, 3.2.).



1.2 Berufsbeschreibungen mit Voraussetzungen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausbildungswege und Auflagen seitens des Bistums. Jeder Punkt in einem Feld der nachfolgenden Tabelle muss erfüllt sein.

Berufsbezeichnung	Ausbildung	Einführung im Bistum	Beauftragung
Jugendseelsorgerin Jugendseelsorger	<ul style="list-style-type: none"> • Master in Theologie • Zusatzqualifikation in kirchlicher Jugendarbeit in Absprache mit der DAJU (z.B. Module aus dem Lehrgang kirchliche Jugendarbeit mit Fachausweis nach ForModula) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufseinführung oder Pastorale Einführung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bischof
	<ul style="list-style-type: none"> • Religionspädagogisches Institut Luzern 	<ul style="list-style-type: none"> • Pastorale Einführung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bischof
Kirchliche Jugendarbeiterin, Kirchlicher Jugendarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor in Theologie • Zusatzqualifikation in kirchlicher Jugendarbeit (z.B. kirchliche Ju-Jugendarbeit mit Fachausweis nach ForModula) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zweijährige Berufsfeld-einführung durch die zuständige akj oder die DAJU • Wählbarkeitsausweis als kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Pastoralteam
	<ul style="list-style-type: none"> • Studienabschluss in Sozialer Arbeit oder ein pädagogischer Fachhochschulabschluss • Zusatzqualifikation in kirchlicher Jugendarbeit (mindestens drei Modulzertifikate aus dem Lehrgang kirchliche Jugendarbeit mit Fachausweis nach ForModula in Absprache mit der DAJU) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zweijährige Berufsfeld-einführung durch die zuständige akj oder die DAJU • Wählbarkeitsausweis als kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Pastoralteam
	<ul style="list-style-type: none"> • Fachausweis kirchliche Jugendarbeit nach ForModula 	<ul style="list-style-type: none"> • Zweijährige Berufsfeld-einführung durch die zuständige akj oder die DAJU • Wählbarkeitsausweis als kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Pastoralteam

Jugendarbeitende in Ausbildung

Der Fachausweis kirchlicher Jugendarbeiter, kirchliche Jugendarbeiterin nach ForModula wird berufsbegleitend zu einer Anstellung als JugendarbeiterIn erworben. Vor Abschluss der Ausbildung ist nur eine befristete Anstellung möglich. Das gilt auch für QuereinsteigerInnen (SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, Soziokulturelle AnimatorInnen), welche noch einzelne Auflagen zu erfüllen haben. Die Begleitung durch die DAJU bis zur unbefristeten Anstellung ist im Anstellungsvertrag zu regeln.

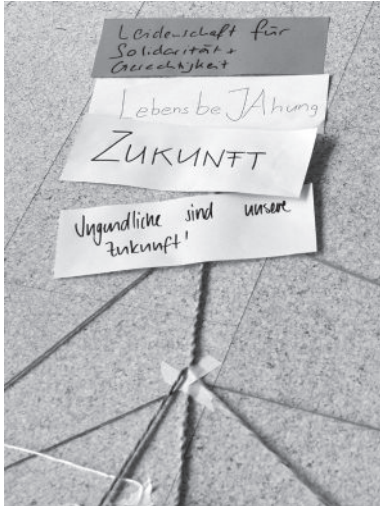
Berufsfeldeinführung

Die TeilnehmerInnen der Ausbildung zur kirchlichen Jugendarbeiterin, zum kirchlichen Jugendarbeiter nach ForModula erhalten während ihrer Ausbildung eine Studienbegleitung durch die DAJU und ein Ausbildungscoaching, das die Berufsfeldeinführung unterstützt. Das Coaching wird durch die zuständige akj-Stelle wahrgenommen. Wo noch keine akj zur Verfügung steht, springt das DAJU Team ein. Diese Berufsfeldeinführung dauert bis zum Abschluss der Ausbildung. Bei Personen, welche nur einzelne Module besuchen, umfasst die Berufsfeldeinführung zwei Jahre.

Wählbarkeit als kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter

Nach Abschluss der Ausbildung, resp. der Berufsfeldeinführung verfasst der/die Ressortbeauftragte, resp. eine vom Pastoralteam beauftragte Person zusammen mit dem Coach und der DAJU einen Bericht und stellt dem Amt für Katechese und Religionspädagogik ein Gesuch um Erteilung der Wählbarkeit als kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter. Diesem Gesuch ist ein Strafregisterauszug beizulegen. Das Wählbarkeitszeugnis berechtigt dazu, sich im ganzen Bistum auf Stellen für kirchliche JugendarbeiterInnen zu bewerben.





Voraussetzungen um ihre anspruchsvollen Aufgaben auszufüllen

JugendarbeiterInnen und -seelsorgerInnen müssen ein breites Spektrum an pädagogischen, kommunikativen, animatorischen, beraterischen, theologisch/spirituellen und methodischen Kompetenzen besitzen. Diese professionellen Fertigkeiten können ihre Wirkung jedoch nur dann entfalten, wenn sie von einer entsprechenden Persönlichkeit umgesetzt werden.

Jugendseelsorgende und -arbeitende benötigen deshalb folgende Eigenschaften:

- Beziehungs- und Kontaktfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Kreativität, Selbständigkeit und Initiative
- Motivation, mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen zu arbeiten
- Sensibilität für die Geschlechter-/Gender-Thematik
- Interesse an religiösen Fragen und am kirchlichen Leben vor Ort
- Positiv-kritisches Verhältnis zur Kirche als Institution und Gemeinschaft
- Bereitschaft zur Arbeit auch abends und am Wochenende
- Achtsamer und reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz in der Arbeit mit Jugendlichen.
- Fähigkeit selber als SuchendeR auf einem spirituellen Weg zu sein.

Links zu Berufsbild und Ausbildungen:

Berufsbild "kirchliche JugendarbeiterIn" mit detaillierterem Profil auf www.daju.ch/engagiert

Infos zum Bildungsgang kirchliche Jugendarbeit mit Fachausweis nach ForModula siehe: www.fachausweis-jugendarbeit.ch

Religionspädagogisches Institut (RPI) - Universität Luzern: www.unilu.ch

1.3 Checkliste zur Anstellung

Bei der Anstellung einer kirchlichen Jugendarbeiterin, eines kirchlichen Jugendarbeiters übernehmen das Pastoralteam, die Kirchenverwaltung und eine einzusetzende Findungskommission je spezifische Aufgaben. Die akj begleitet mit beratender Stimme die Entwicklung des Stellenprofils und die Auswahl von geeigneten BewerberInnen. Seelsorgeeinheiten, welche nicht auf die Unterstützung einer akj zurückgreifen können, wenden sich an die DAJU.

Die folgende Tabelle zeigt die nötigen Schritte zur Anstellung im Überblick.

	Pastoralteam	Kirchenverwaltung/Kreisrat	Findungskommission	akj
1.	Stellenprofil klären			Begleitet Anstellungsprozess mit beratender Stimme
2.		Ausschreibung	Sichtung der Bewerbungen	
3.			Bewerbungsgespräche	
4.			Abklärungen Bistum / DAJU	
5.	Funktionsbeschreibung/ Pflichtenheft			
6.		Anstellungsvertrag		

Stellenprofil

Ist die Stelle eines Jugendarbeitenden/Jugendseelsorgenden zu besetzen, so klärt die/der Ressortbeauftragte zusammen mit dem Pastoralteam der zuständigen akj die Aufgaben und Kompetenzen der neuen Stelle. Die Formulierung des Stellenprofils liegt in der Verantwortung des Pastoralteams und erfolgt auf der Grundlage des Seelsorge-, bzw. des Jugendpastoralkonzepts. Das Pastoralteam hält das Stellenprofil schriftlich fest. Es ist die Grundlage für die Ausschreibung.



Findungskommission

Die Findungskommission ist für die Beurteilung der BewerberInnen zuständig. Insbesondere:

- sichtet sie die Bewerbungsunterlagen
- holt Referenzen ein und fordert einen Strafregisterauszug an
- führt die Bewerbungsgespräche
- klärt beim Amt für Katechese und Religionspädagogik oder bei der DAJU ab, ob allfällige Auflagen formuliert werden müssen (siehe Tabelle 1.2. Berufsbeschreibung).

Der Findungskommission gehören je ein Vertreter/eine Vertreterin folgender Gremien an:

- RessortbeauftragteR im Pastoralteam (Wenn die eigene Stelle neu besetzt werden soll, ist eine andere Person aus dem Pastoralteam zu beauftragen).
- Kirchenverwaltung/Kreisrat
- Pastoralrat, Ressortteam Jugendarbeit oder Pfarreirat
- akj-StellenleiterIn (empfohlen - mit beratender Stimme)

Hinweis: Leitlinien für Bewerbungsgespräche zum Download auf www.daju.ch/engagiert

Stelleninserat

Auf der Grundlage des Stellenprofils formuliert die Kirchenverwaltung/der Kreisrat das Stelleninserat. Diese Aufgabe kann an die Findungskommission delegiert werden. Die zuständige akj wird mit beratender Stimme einbezogen. Das Stelleninserat wird anschliessend in geeigneten Medien publiziert (z.B. RPI-Newsletter, Sozial aktuell, Bistumshomepage, DAJU-Stellenbörse...).

Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Die eingehenden Bewerbungen werden von der Findungskommission gesichtet und anhand der Übereinstimmung mit dem Stellenprofil vorselektioniert. Die akj unterstützt die Kommission bei der Auswahl. Auf Grund der vorselektionierten Bewerbungen entscheidet die Findungskommission, welche BewerberInnen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Vorstellungsgespräche

Die Findungskommission führt mit den eingeladenen BewerberInnen die Vorstellungsgespräche und erstellt anschliessend eine Rangfolge der KandidatInnen.

Abklärungen mit Personalamt oder DAJU

Bei Jugendseelsorgenden wendet sich die Findungskommission ans Personalamt, bei Jugendarbeitenden an die DAJU. Die Bistumsstellen überprüfen, ob die Bewerberin, der Bewerber ohne weiteres angestellt werden kann oder welche Auflagen in welcher Frist noch zu erfüllen sind. Die Bistumsstellen informieren sich gegenseitig sowie die betroffene akj-Stelle über das Ergebnis.

Wahl

Zuhanden der Kirchenverwaltung/des Kreisrates formuliert die Findungskommission schliesslich eine Wahlempfehlung. Nach erfolgter Wahl kommuniziert der/die Vorsitzende der Findungskommission das Ergebnis dem Bewerber, der Bewerberin.

Anstellungsvertrag

Die Kirchenverwaltung/der Kreisrat erstellt nach Annahme der Wahl den Anstellungsvertrag. Bei Personen, welche noch nicht über eine Beauftragung oder ein Wählbarkeitszeugnis verfügen, empfehlen wir eine befristete Anstellung (min. zwei Jahre) bis zum Erhalt der Beauftragung, resp. des Wählbarkeitszeugnisses. www.daju.ch/engagiert

Besoldung und Arbeitsbedingungen

Bei der Besoldung von JugendarbeiterInnen sind die Ausbildung, die Erfahrung und der Funktionsbeschrieb zu berücksichtigen.

Hinweis: Anstellungs- und Besoldungsempfehlungen der kath. Administration auf www.daju.ch/engagiert

Funktionsbeschrieb / Pflichtenheft

Der Funktionsbeschrieb / das Pflichtenheft wird durch das Pastoralteam erstellt. Er bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages und ist in regelmässigen Abständen zu aktualisieren.

Hinweis: Leitlinien zur Erstellung von Pflichtenheften / Funktionsbeschrieben auf www.daju.ch/engagiert

Personalentwicklung

Jugendarbeitende/Jugendseelsorgende sind verpflichtet jährlich zwei unentgeltliche Praxisberatungen bei der zuständigen akj zu besuchen. Wo keine akj zur Verfügung steht, soll diese Beratung auf andere Weise organisiert werden. (z.B. auf Honorarbasis von einer akj)

Hinweis: Detaillierte Beschreibung der akj-Angebote im Manual "Aufwind"

Regelmässige MitarbeiterInnen-Gespräche zur Standortbestimmung, Reflexion und Zukunftsplanung sind selbstverständlich und liegen in der Verantwortung des Pastoralteams.

2 Freiwilligenarbeit

2.1 Profile der Freiwilligenarbeit



In der Jugendarbeit ist die Mitarbeit von Freiwilligen eine bewährte Tradition. Sie ist wertvoll und unverzichtbar. Der Einsatz von Freiwilligen darf jedoch nicht Kosteneinsparungen zum Ziel haben. Die Freiwilligen ergänzen, unterstützen oder initiieren die Aktivitäten der Angestellten. Sie helfen in den Pfarreien und Seelsorgeeinheiten, die Sensibilität und das Verständnis für die besonderen Kompetenzen und Bedürfnisse der jungen Menschen in ihrer gesellschaftlichen und kulturellen Vielfalt wach zu halten und zu vertiefen. Ein gezieltes Fördern der Freiwilligenarbeit entspricht zudem den pastoralen Perspektiven des Bistums St. Gallen.

Freiwillig Engagierte

Sie engagieren sich punktuell und in der Regel zeitlich begrenzt in unterschiedlichen Bereichen der Jugendarbeit. Dabei bringen sie ihre Kompetenzen ein. Gewöhnlich übernehmen sie ihr Engagement auf Anfrage der Jugendseesorgenden und –arbeitenden und bekommen weder eine Beauftragung noch eine Funktionsbeschreibung. Sie tragen keine Hauptverantwortung und haben ein Recht auf einen Ansprechpartner, eine Ansprechpartnerin von Seite der Angestellten. Von den Hauptverantwortlichen werden sie gezielt und individuell gefördert.

Ehrenamtliche

Eine besondere Form der Freiwilligenarbeit ist das Ehrenamt. In der verbandlichen Jugendarbeit sind Ehrenamtliche nicht wegzudenken. Auch in der offenen Jugendarbeit erweitern sie das Spektrum der Personen, die Jugendliche begleiten. Ehrenamtliche sind in der Regel für ihre Aufgabe beauftragt oder gewählt.

Persönlichkeitsmerkmale

Wer ehrenamtlich mit Jugendlichen arbeitet, muss analog zu den Angestellten über bestimmte Persönlichkeitsmerkmale verfügen:

- Beziehung-, Kontakt- und Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Reflektierte Motivation, mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen zu arbeiten
- Sensibilität für die Geschlechter-/Gender-Thematik und für den Umgang mit Nähe und Distanz
- Interesse an religiösen Fragen und am kirchlichen Leben vor Ort
- Positiv-kritisches Verhältnis zur Kirche als Institution und Gemeinschaft

Aufgabenbeschrieb

Ehrenamtliche können im Rahmen der kirchlichen Jugendarbeit vielfältige Tätigkeiten übernehmen. Insbesondere engagieren sie sich in der

- Leitungs- oder Präsesfunktion in der verbandlichen Jugendarbeit
- Leitung und/oder Animation in der offenen Jugendarbeit
- Leitung und Animation von Projekten und Freizeitaktivitäten

Für die ehrenamtliche Aufgabe wird vom Pastoralteam oder in den Verbandsstrukturen ein Aufgabenbeschrieb erstellt. Die zuständige akj oder die DAJU bieten hier Unterstützung an.

Beauftragung

Für die Beauftragung der Ehrenamtlichen in der Jugendarbeit ist der/die Ressortbeauftragte im Pastoralteam zuständig. Bei ehrenamtlichen Präsesaufgaben in Verbänden gelten die entsprechenden Statuten.

2.2 Förderung und Begleitung von Freiwilligen

Förderung und Weiterbildung

Als MitarbeiterInnen ohne Anstellung sind Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte in besonderer Weise auf Begleitung, Förderung und Weiterbildung angewiesen. Gerade die Weiterbildung und Praxisunterstützung stellen ein wichtiges Moment der Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit dar. Förderungsangebote auf Dekanats- und Bistumsebene helfen mit, die Kompetenz für die übertragene Aufgabe zu erhöhen und die Position im freiwilligen Engagement zu stärken. Die DAJU und akjs stellen entsprechende Angebote zur Verfügung.

Hinweis: Informationen zu Kurse und Tagungen auf www.daju.ch/kurse

Rechte und Pflichten in der Freiwilligenarbeit

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement setzen keine spezifischen beruflichen Qualifikationen für die entsprechende Tätigkeit voraus. Das bedeutet, dass die Jugendseelsorgenden und -arbeitenden ihnen gegenüber besondere Verantwortung tragen. In Bezug auf ehrenamtliches Engagement sind deshalb folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

- Es ist darauf zu achten, dass die Aufgaben, welche übertragen werden, den Fähigkeiten angemessen sind.
- Ehrenamtliche und Freiwillige wissen, an wen sie sich mit Fragen und bei Schwierigkeiten wenden können. Sie haben Anrecht auf eine gute Begleitung und Betreuung, die genügend Hilfestellung gewährleistet und hinreichenden Gestaltungsspielraum lässt.
- Die engagierten Personen haben Anrecht auf die Entschädigung der Spesen.
- Sie haben einen Anspruch auf eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit.
- Sie erhalten Weiterbildung für ihre Aufgabenstellung - in Absprache mit dem/der Ressortbeauftragten.
- Sie haben das Recht, für ihren Einsatz einen Sozialzeitausweis zu erhalten.

Hinweis: Leitlinien für Weiterbildung im Freiwilligen-Engagement für Jugendarbeit auf www.daju.ch/engagiert





zusätzliche Rechte und Pflichten im Ehrenamt

Ehrenamtlich Engagierte haben darüber hinaus folgende Rechte:

- Die übertragenen Aufgaben und der zeitliche Aufwand sind schriftlich festzuhalten.
- Der zeitliche Horizont des Engagements ist zu definieren, ohne die Möglichkeit einer Verlängerung auszuschliessen.
- Ehrenamtliche müssen sich die Kompetenzen aneignen können, die für die von ihnen übernommene Aufgabe nötig oder hilfreich sind. Es sollen die dazu notwendigen Ressourcen bereit gestellt werden (Budget).

Im Gegenzug gehen Ehrenamtliche folgende Verpflichtungen gegenüber der beauftragenden Stelle ein:

- Wer ein Ehrenamt übernimmt verpflichtet sich, dieses getreulich und nach bestem Wissen zu erfüllen.
- Möchte eine ehrenamtlich engagierte Person ihre Tätigkeit beenden, so demissioniert sie rechtzeitig bei der Person, welche sie beauftragt hat.

Entschädigung

Die Freiwilligenarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass ohne ordentliche Entlohnung gearbeitet wird. Sie muss aber nicht a priori entschädigungslos sein. Eine finanzielle Entschädigung mit einer Pauschale im Sinn einer Wertschätzung der wahrgenommenen Verantwortung und der geleisteten Arbeit kann bei grösseren Engagements Sinn machen. Die Höhe der Entschädigung muss im Einzelfall abgemacht werden. Eine grosszügige Spesenregelung sowie die Finanzierung von gezielter Weiterbildung stellen auch eine Möglichkeit dar, das geleistete Engagement zu honorieren.

3 akj – Animationsstellen für kirchliche Jugendarbeit

3.1 Ausrichtung und Zielsetzungen

Zur Unterstützung und Förderung der kirchlichen Jugendarbeit in den Pfarreien und den Seelsorgeeinheiten bedarf es einer regionalen Zusammenarbeit und der fachlichen Beratung/Unterstützung der Jugendarbeitenden und Jugendseelsorgenden durch die akj (regionale Animationsstellen/Fachstellen für kirchliche Jugendarbeit). Die Struktur der Jugendarbeit im Bistum sieht zur Qualitätsentwicklung diese mittlere Ebene vor. Entsprechend ist es Wunsch der Bistumsleitung, dass in allen Dekanaten eine akj errichtet wird.

Die akjs begleiten, beraten, animieren und unterstützen die Beauftragten für kirchliche Jugendarbeit (Jugendseelsorgende, Jugendarbeitende, Mitglieder der Räte und ehrenamtliche Begleitpersonen) im Auftrag des Dekanats und der entsprechenden staatskirchenrechtlichen Institution.

Hinweis: Die Angebote der akj sind im Manual „Aufwind“ detailliert beschrieben – siehe www.daju.ch/aufwind

3.2 Errichten einer akj

Die Errichtung einer akj geschieht durch die interessierten Kirchgemeinden des Dekanates oder einer Region im Einvernehmen mit den betroffenen Pastoralteams und in Absprache mit der DAJU und dem Bischöflichen Ordinariat. Der Administrationsrat ist vor Errichtung einer Stelle zu informieren. Grundlage für die Errichtung einer Stelle bildet eine Verwaltungsvereinbarung unter den betreffenden Kirchgemeinden. Darin sind die rechtlichen und finanziellen Belange für die Anstellung zu regeln und die Standortgemeinde zu bestimmen.

Es wird empfohlen, Vereinbarungen für mindestens 4 Jahre abzuschliessen, damit Aufbau und Kontinuität gewährleistet sind. Für die/den StelleninhaberIn kann eine angemessene Probezeit vorgesehen werden.

3.3 Seelsorgeeinheiten in Dekanat ohne akjs

Seelsorgeeinheiten in Dekanaten ohne akjs können sich einer geografisch angrenzenden akj anschliessen. Dazu braucht es einen Antrag an das Leitungsgremium der entsprechenden akj-Stelle.



3. 4 Struktur und Leitung



Leitungsgremium (Vorstand, Kommission)

Der Dekan ist der direkte Vorgesetzte der/des Stellenleitenden. Er kann seine Verantwortung an eine andere Person delegieren. Ihm steht ein Leitungsgremium zur Seite, das sich regelmässig trifft und sich selbst konstituiert. Der Vorstand oder die Kommission übernimmt die strategische Führungsaufgabe.

Vertretungen im Vorstand

- der Vertragskirchgemeinden
- der Dekanatsversammlung, resp. der angeschlossenen Seelsorgeeinheiten
- des Dekanatsrates
- der Jugendarbeitenden/Jugendseelsorgenden der Seelsorgeeinheiten bzw. der Pfarreien im Dekanat
- akj-Stellenleitende/r als beratendes Mitglied

Aufgaben des Vorstands

- Erlass der Vereinbarungen für Beitritt und Austritt von Kirchgemeinden
- Strategische Leitung der akj
- Erstellen einer Funktionsbeschreibung (Pflichtenheft/Stellenbeschreibung)
- Wahl und Entlassung der akj-StellenleiterIn in Absprache mit der DAJU und dem Personalamt des Bistums
- Genehmigung des jährlichen Budgets und der Jahresrechnung zuhanden der Vertragsgemeinden
- Zusammenarbeit und regelmässiger Austausch mit der DAJU
- Beaufsichtigung der akj und Regelung der fachlichen Begleitung der akj
- MitarbeiterInnen-Gespräche

Rekursweg

Bei Konflikten mit Gremien, Stellen, Gruppen oder Einzelpersonen ist folgender Rekursweg vorgesehen:

- a) inhaltlicher Konflikt: Vorstand – DAJU – Dekan – Amt für Katechese und Religionspädagogik – Bischof
- b) vertraglich finanzieller Konflikt: Vorstand – Kreisrat/Kirchenverwaltungen – kath. Administration

Finanzierung

Die beteiligten Kirchgemeinden überweisen die nach einem Verteilschlüssel vereinbarten Beiträge an die Standortgemeinde, welche die/den StelleninhaberIn besoldet. Besoldung und Sozialleistungen richten sich nach der Ausbildung und vergleichbaren kirchlichen Einsätzen. Eine Spesenentschädigung wird geregelt.

3.5 Stellenleitung

Für die gesamte operative Führung der Stelle ist die Stellenleitung verantwortlich. Sie gewährleistet eine gezielte und fachlich fundierte Leistungserbringung sowie deren Qualität und Wirksamkeit. Weiter sorgt sie für die Planung, Koordination, Umsetzung und Evaluation der vereinbarten Leistungen, die im Detail in der Funktionsbeschreibung (Pflichtenheft, Stellenbeschreibung) der regionalen Stellen festgehalten sind. In der Entwicklung der Stelle wird der Juseso-Stamm einbezogen.

Profil und Qualifikation der Stellenleitung

Die Stellenleitenden animieren, motivieren und ermutigen ihre unterschiedlichen Zielgruppen dazu, lebensraumorientiert zu agieren. Das heisst, Zielgruppen werden in ihren Lebenswelten und -räumen aufgesucht und gleichzeitig Raum für Erlebnisse und Begegnungen geschaffen. Sie bringen persönliche Fähigkeiten (z.B. Beziehungs-, Kontakt-, Konflikt und Teamfähigkeit) mit.

Stellenleitende verfügen über vertiefte Kenntnisse in Entwicklungspsychologie, Gruppendynamik, Gesprächsführung und Gruppenleitung, beziehungsweise -begleitung. Zudem bringen sie Fachkenntnisse mit in Sozialer Arbeit (z. B. Sozialraumanalyse, Methoden der Jugendarbeit, animatorische Interventionen, Planung, Organisation und Evaluation von Projekten etc.). Sie verfügen über Kenntnisse in der Erwachsenenbildung. Von Vorteil ist, wenn sie bereits Erfahrungen aus der kirchlichen oder kommunalen Jugendarbeit mitbringen. Weiter verfügbaren Stellenleitenden über Grundkenntnisse in Theologie und bringen spirituelle Kompetenzen mit. Zudem nehmen sie am kirchlichen Leben teil und sind offen für kirchliche und gesellschaftspolitische Entwicklungen. Eine weiterführende berufsbegleitende Qualifikation der Stellenleitenden erfolgt bei Bedarf über die Module „kirchliche Jugendarbeiterin, kirchlicher Jugendarbeiter nach ForModula“.

Stellenbesetzung

Das Leitungsgremium schreibt die Stelle aus. Sie benennt ein Wahlgremium, das die Bewerbungen sichtet und mit der DAJU bespricht. Die DAJU begleitet und unterstützt die Ausschreibung und Stellenbesetzung mit beratender Stimme. Voraussetzung für eine akj-Anstellung ist ein Wählbarkeitszeugnis oder eine Missio. In den Prozess der Ausschreibung und der Begutachtung der Bewerbungen ist die DAJU einzubeziehen. Die Wahlbehörde präsentiert dem Personalamt und dem Amt für Katechese und Religionspädagogik die Unterlagen der ausgewählten Person zur Zustimmung. Die Anstellungsbedingungen werden in einem Arbeitsvertrag festgelegt. Die Funktionsbeschreibung (Pflichtenheft, Stellenbeschreibung) ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die Einsetzung erfolgt durch den Dekan im Rahmen eines Gottesdienstes. Das Personaldossier inklusive Anstellungsvertrag wird dem Personalamt zugestellt.

Übernimmt die Stellenleitung der akj auch das Amt des Regionalpräses von Jungwacht und Blauring, gelten dazu die Bestimmungen des Verbandes.





Checkliste zur Stellenbesetzung

- Das Leitungsgremium zieht die DAJU zur Begleitung des ganzen Anstellungsprozesses bei.
- Das Leitungsgremium erstellt die Stellenausschreibung. Die DAJU unterstützt die Suche nach geeigneten KandidatInnen.
- Das Leitungsgremium bestimmt das Wahlgremium.
- Das Wahlgremium sichtet die eingegangenen Bewerbungen und führt die Vorstellungsgespräche durch.
- Das Wahlgremium präsentiert die Personen der engeren Wahl dem Personalamt und dem Amt für Katechese und Religionspädagogik.
- Nach der Zustimmung durch das Bistum wählt das Leitungsgremium und informiert den Dekan und die beiden Bistumsämter.
- Das Leitungsgremium erstellt den Anstellungsvertrag und legt die Funktionsbeschreibung fest.

Begleitung und Förderung

Die akj-Stellenleitungen erhalten von der DAJU kostenlos regelmässige Fachbegleitung und Praxisberatung. Zusätzlich wird eine externe Supervision empfohlen. Das Leitungsgremium der akj kann ebenfalls auf die Unterstützung und Beratung der DAJU zurückgreifen.

Adressen für weiterführende Beratung

- DAJU, Fachstelle kirchliche Jugendarbeit Bistum St. Gallen, Webergasse 15, 9000 St. Gallen, info@daju.ch, 071 223 87 70/71
- akj – regionale Animationsstellen für kirchliche Jugendarbeit in den Dekanaten des Bistums St. Gallen, Kontaktdaten zu sämtlichen akjs unter: www.daju.ch
- Personalamt Bistum St. Gallen, Klosterhof 6b, PF 263, 9001 St. Gallen, peter.lampart@bistum-stgallen.ch, 071 227 33 63
- Kath. Administration, Klosterhof 6a, 9000 St. Gallen, thomas.franck@sg.kath.ch, 071 227 33 33

Bildquellen

- DAJU, Fachstelle kirchliche Jugendarbeit Bistum St. Gallen
- Arbeitsstelle für Jugendfragen der evang. -ref. Kirche des Kantons St. Gallen

Impressum

Herausgeber

- Amt für Katechese und Religionspädagogik Bistum St. Gallen
- DAJU, Fachstelle kirchliche Jugendarbeit Bistum St. Gallen
- akj – regionale Animationsstellen für kirchliche Jugendarbeit in den Dekanaten des Bistums St. Gallen

Arbeitsgruppe

Filippo Niederer, Linus Brändle, Roger Scherrer

St. Gallen, im April 2014