das bitte zurück an Lahn

doppelt

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg
Stadtjugendpfarramt Berlin
Begleitergruppe der sozial-diakonischen
Jugendarbeit -

1071 Berlin, den 13. 3. 85
Schönhauser Allee 78

Katrin+Matthias [illegible]
Karthäuser Straße 42
99084 ERFURT

Die vorliegende Arbeit haben Berliner Sozialdiakone zusammengetragen, miteinander bedacht und aufgeschrieben.

Damit lassen sie nicht nur teilhaben an einer Sache, zu der sie durch ihre Ausbildung befähigt sind und die sie darum überschauen. Sie lassen an einer Aufgabe teilhaben, in der sie mit großer Intensität leben.

So sind diese Blätter das Ergebnis langfristiger Arbeit, genauer - sie sind sozusagen im Vollzug der konkreten täglichen Arbeit entstanden.

Daraus folgt natürlich, daß diese Erfahrungen und Erkenntnisse nicht einfach zu verallgemeinern sind. Manchmal wird man sich beim Lesen "wiederfinden". Widersprechende Erfahrungen sollten eingetragen werden, denn diese Arbeit verstand sich von Anfang an als ergänzungsfähig.

Wenn es gelingt, dieses Papier als Betroffener und weniger als "über den Dingen Stehender" aufzunehmen, wird das dem notwendigen Gespräch zur Sache ein wichtiger Impuls sein können.

gez. Wolfram Hülsemann,
Stadtjugendpfarrer
(Vorsitzender der
Begleitergruppe)

SOZIAL-DIAKONISCHE JUGENDARBEIT - ERFAHRUNGEN BERLINER MITARBEITER
(November 1984)

Vorwort

Die in Berlin für sozial-diakonische Jugendarbeit angestellten Mitarbeiter haben vor etwa zwei Jahren begonnen, die von ihnen gemachten Erfahrungen in der Arbeit mit auffälligen, unangepaßten und in Schwierigkeiten geratenen Jugendlichen zusammenzutragen und im gemeinsamen Gespräch zu reflektieren.

Sie wollten gerne zu einer bewußteren Praxis kommen, aus den Erfolgen und Niederlagen der anderen und der eigenen lernen, sowie die eigenen Fehler klarer sehen und möglichst umlernen.

Zu diesem Zweck waren das Verhalten, die Aktions- bzw. Reaktionsweisen des Mitarbeiters in seiner Jugendgruppe oder in der Begegnung mit einzelnen das wesentliche Thema der gemeinsamen Gespräche. Damit sollte der Bereich geklärt werden, den zum großen Teil der Mitarbeiter beeinflussen kann.

Ein anderes Thema hatte fast das gleiche Gewicht: Was sollen die Jugendlichen lernen? Welche Möglichkeiten gibt es, den Jugendlichen das Lernen und Einüben von Verhaltensweisen anzubieten, die ihnen sowohl Selbstachtung als auch Wertschätzung durch andere ermöglichen? Welches Leiterverhalten ist dabei hilfreich?

So schien es sich nahezulegen, die Erfahrungen in 3 Spalten festzuhalten und so jeweils zweimal umzudenken bzw. umzuformulieren. Das hat für die am Gespräch beteiligten Mitarbeiter auf jeden Fall einen unmittelbaren Nutzen gehabt: vieles wurde im Vollzug klarer und einleuchtender.

Ob die, die das Ergebnis nun lesen, diese "Aufspaltung" auch als nützlich und sinnvoll empfinden, bleibt eine offene Frage und eine Hoffnung. Vielleicht ist es für die Leser günstig, zunächst die in der 3. Spalte angegebenen Ziele auf ihre Stimmigkeit hin zu überprüfen und danach zu fragen, ob sie auf dem vorgeschlagenen Wege erreichbar sind.

Wir wünschen uns, daß die Mühe, die das Sammeln, Verallgemeinern, Überprüfen zwei Jahre hindurch gekostet hat, auch für andere von Nutzen ist. Dabei ist sowohl an Mitarbeiter im gleichen Dienst an anderen Orten gedacht als auch an Mitarbeiter, die keine spezielle Anstellung haben und sich dennoch solchen Jugendlichen zur Verfügung stellen. Ebenso ist zu hoffen, daß Gemeinden und Kirchenkreise und deren verantwortliche Gremien Mut bekommen, diese Arbeit zuzulassen und zu fördern.

Welche Jugendlichen waren bei diesem Gespräch im Blick?
In großen Zügen möchten wir folgende Beschreibung wagen:

Im Blick waren Jugendliche,

die Probleme mit den Eltern, mit der Schule oder der Lehre haben;

die das Elternhaus verlassen haben bzw. mußten, die die Lehre abgebrochen haben oder die Schule schwänzen;

die mit der Einweisung in ein Heim der Jugendhilfe rechnen müssen oder bereits im Heim leben;

die nur ungenügend oder gar nicht gelernt haben, sich für sich selbst und ihre Beziehungen zu anderen effektiv einzusetzen;

die unangepaßt sind und die es auf vielfältige Weise demonstrieren, weil sie mit ihrem Verhalten protestieren wollen gegen eine ihnen sinnlos erscheinende Welt;

die von Geburt an oder durch Unfall bzw. Krankheit lernbehindert sind und in ihrer Umwelt dafür kein Verständnis erhalten;

die suchtgefährdet sind bzw. bereits abhängig, z.B. Alkohol;

die mit den Gesetzen in Konflikt geraten sind, häufig mit der Polizei zu tun haben und Beschränkungen ihres persönlichen Lebens auferlegt bekamen;

die mit ihren Wachstumskrisen länger zu tun haben, weniger gut damit fertig werden als andere Jugendliche;

die unter Langeweile leiden, keine eigenen Pläne haben, sich nicht binden wollen und sich innerhalb einer Clique am wohlsten fühlen;

die sich selber sehr vernachlässigen und häufig einen schlechten Gesundheitszustand haben;

die im höchsten Maße mißtrauisch sind gegen jede, durch eine Institution vertretene Ideologie, auch die kirchliche, und gegen Personen mit Amtsautorität;

die bereit sind, sich einer der unter Jugendlichen verbreiteten Ideologien zu verschreiben und dafür auch große Opfer zu bringen;

die ihre eigene Sprache sprechen;

die auf Grund ihrer jetzigen Probleme es schwer haben, ihre Umwelt wahrzunehmen, zuzuhören bzw. sich auszudrücken;

die emotionale Botschaft stärker wahrnehmen als inhaltliche Information;

die vorrangig emotional auf ihre Umwelt reagieren;

die keinen erwachsenen Gesprächspartner haben, dem sie vertrauen können;

deren Grundbedürfnisse (Anerkennung, Vertrauen, Selbstachtung, Geborgenheit, Unabhängigkeit und Verantwortung) fast durchweg unbefriedigt bleiben.

Folgendes soll ausdrücklich betont werden:

1. Diese Aufzählung ist in der Sprache und aus der Sicht der Mitarbeiter erfolgt. Die Jugendlichen selbst würden sich anders beschreiben.

2. Es werden hier nur Probleme benannt - damit ist immer nur ein Teilaspekt des Lebens der Jugendlichen beschrieben.
   Außerdem: nie treffen alle diese Probleme auf alle Jugendlichen zu. Schließlich ist die Fähigkeit der Jugendlichen, mit ihren Problemen selbständig umzugehen, durchaus unterschiedlich. In jeder Gruppe findet sich ein buntes Gemisch.

3. Manches, von den zunächst als schwierig empfundenen Verhaltensweisen der Jugendlichen,hat sich im Verlauf des Miteinanders als positive Lebensmöglichkeit entpuppt. Immer wieder haben die Mitarbeiter von den Jugendlichen gelernt.

4. Solche Jugendlichen kommen sowohl aus christlichen Häusern und gehören durch ihre Taufe von Kindheit an zur christlichen Gemeinde als auch aus Familien ohne jede kirchliche Tradition bzw. mit einer Antieinstellung.
   Möglicherweise gibt es keine Junge Gemeinde, in der nicht ein Jugendlicher oder mehrere mit derartigen Schwierigkeiten ist bzw. sind.

I. Warum diese Arbeit im Raum und in den Räumen der Kirche?

Diese Frage wird immer wieder gestellt, innerhalb und außerhalb der Kirche. Es ist eine unausweichliche Notwendigkeit, darauf Antworten zu suchen.

Die folgenden Punkte 1 - 3 sind im gemeinsamen Gespräch der Arbeitsgruppe gesammelt worden. Der Text des Punktes 4 wurde von einem aus der Arbeitsgruppe vorgelegt und fand die Zustimmung aller. Punkt 5 wurde wieder gemeinsam formuliert.

1. Ganz persönlich: Die eigenen Erfahrungen treiben dazu.
   "Ich habe in meinen eigenen Krisen Hilfe erfahren. Ohne diese Hilfe hätte ich kein Zutrauen gefunden neue Wege zu beschreiten. Für mich kam sie von Menschen, die selbst an Christus gebunden waren. Ohne deren vorurteilslose Annahme wäre ich nie so frei und selbständig geworden."
   "In einer guten partnerschaftlichen Beziehung zu Erwachsenen konnte ich mich besser entwickeln."

2. Die erlebte Not treibt dazu: Jugendliche, denen man im täglichen Leben regelmäßig begegnet, die durch ihre Krisen in Schwierigkeiten geraten sind, deren Entwicklung stockte, deren Potenzen von ihnen selber unentdeckt und unbenutzt blieben.
   "Ich fühle mich angefragt, ich möchte helfen."
   "Ich habe erlebt, daß ich diesen Jugendlichen helfen konnte."

3. Erfahrungen m i t und Entdeckungen i n der biblischen Botschaft treiben dazu:

   - Jesu Verhalten gegenüber den Menschen seiner Zeit
   - das Aufbrechen der Verkrustungen, das durch ihn immer wieder geschieht
   - die Bedeutung der Beziehungen, der Zuwendung, der vorurteilslosen Annahme bei Jesus
   - die Aufforderung Salz zu sein für das Leben auf der Erde
   - die Vision einer heilen, menschlichen Welt, wo die Tränen abgewischt werden und Neues beginnen kann
   - das Kreuz Jesu als Stachel, die Spannung zwischen schlechter Realität und Hoffnung auf eine menschliche Welt auszuhalten, also die Realität mitzuleiden und mitzuertragen und dabei die Hoffnung hochzuhalten
   - das Gefühl des Angenommenseins und des Beim-Namen-Gerufenseins
   - die Aufforderung, das Vertrauen zu Gott nicht zu begrenzen
   - die Aufforderung, Gott um das tägliche Nötige zu bitten und es dann auch zu erwarten
   - der Mensch als Bild Gottes - ein Auftrag für uns
   - das Vertrauen darauf, daß jeder Mensch genügend positive Anlagen bekommen hat, die zu entdecken sind
   - das Kreuz als Zeichen, daß nicht alles glatt geht und daß der Einsatz hoch ist.

4. Das Bekenntnis der Kirche macht es unausweichlich:

   - Wenn die Welt und ihre Menschen Gottes Schöpfung sind,

     dann sind alle Menschen - Erwachsene und Jugendliche, freie und unfreie, fähige und unfähige - seine Geschöpfe, begabt mit der gleichen Würde.

dann ist keiner danach zu beurteilen, wie er aussieht, wie er sich benimmt, was er bisher gelernt hat oder nicht gelernt hat.

dann ist jeder Mensch und ist unser ganzer Lebensraum uns anvertraut zur Pflege und zum Schutz, und wir müssen dafür sorgen, daß die notwendigen "Pflegemaßnahmen" auch erfolgen!

- Wenn die Sünde alle Menschen betrifft und Jesu Tod und Auferstehung allen zugute kommen soll,

  dann kann es keinen Grund geben,die kirchliche Arbeit zu begrenzen und die kirchlichen Türen verschließbar zu machen bzw. für irgendwelche Menschen verschlossen zu halten.

  dann sind alle Menschen gleich betroffen von beidem, von der Sünde, die uns bei uns selbst festhält und uns um uns selbst kreisen läßt, und von der Erlösung, die uns frei macht von uns selbst und für andere.

  dann gibt es eine Möglichkeit für die Kirche und ihre Glieder, sich aus dem Kreisen um sich selbst befreien zu lassen und die Kraft der Befreiung in der Zuwendung zu anderen zu spüren.

- Wenn der Glaube ein Geschenk ist und die Rechtfertigung vor Gott nicht verdient werden muß, auch nicht durch das Werk des Glaubens, und wenn der Heilige Geist beruft, sammelt und erleuchtet,

  dann kann der Glaube, unser eigener und der anderer Menschen, nur dankbar empfangenes bzw. geduldig erbetenes Geschenk sein.

  dann ist es nicht möglich, Menschen auf ihr Verhalten festzulegen, die einen dafür zu ehren und die anderen zu strafen bzw. die einen einzuladen und die anderen auszuladen.

  dann ist zu erwarten, daß es Überraschungen gibt, weil der Heilige Geist nicht an unsere Tradition und Ordnungen gebunden ist, daß ganz andere Menschen berufen werden, Menschen zu neuen Einsichten geführt werden und Gemeinden neu lebendig werden.

5. Aus dem allen ergibt sich: Das Ziel der Arbeit mit diesen Jugendlichen ist, sie zur Selbstachtung und Wertschätzung der eigenen Person zu führen sowie zu neuen und guten Erfahrungen menschlicher Gemeinschaft. Das soll ihnen helfen, ihren Alltag zu bestehen und in den Grenzen der Realität selbst zu gestalten. Die Jugendlichen sollen Mut bekommen, sich selbst zu entdecken und zu bejahen, sich eine Vision für eine gute Zukunft zu gestatten und danach durchführbare und hoffnungsweckende Pläne zu machen und für sich und andere Verantwortung zu übernehmen. Die Jugendlichen sollen Gemeinde als Gemeinschaft von Hoffenden und Lernenden und die Bibel als Quelle von Hoffnung kennenlernen.

   (Bei diesem Satz kommen uns Bedenken angesichts der vielen Gemeindekreise, die offensichtlich von keiner Hoffnung mehr bewegt sind. Er sollte dennoch stehen bleiben, weil Jugendarbeit ohne Hoffnung nicht möglich ist und weil Gemeinde ohne Hoffnung krank ist.)

II. Orientierungshilfen für das Verhalten verantwortlicher Mitarbeiter in sozial-diakonischen Gruppen

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können,
+ Schwellen und Hindernisse aufzubauen, die einen Gesprächsbeginn erschweren	Situationen schaffen, die Gespräche ermöglichen	Mut zum Gespräch zu bekommen
+ Fragen der Jugendlichen durch Schweigen oder Ausreden beiseite zu schieben	jede Frage als berechtigt anzusehen und auf sie einzugehen	daß es sich lohnt zu fragen und Neugier das Leben bereichert
+ die Jugendlichen auszufragen	Schutzbedürfnis respektieren und die Mitteilungsbereitschaft abwarten	daß sie selbst darüber bestimmen können, wann und zu wem sie von sich und ihren Problemen reden wollen
+ die aktuelle äußere und innere Situation der Jugendlichen zu ignorieren, ihre Erlebnisse des Tages und die dadurch hervorgerufenen Gefühle zu übergehen	durch sein Verhalten spürbar machen, daß er willens und darauf vorbereitet ist, auf die aktuelle Situation der Jugendlichen einzugehen	daß sie ihre Alltagserlebnisse und die dadurch hervorgerufenen Gefühle äußern können
+ Störungen im Miteinander zu übergehen oder hochzuspielen	Störungen im Prozeß des Miteinanders beachten, darauf eingehen und ein Angebot zu ihrer Behebung machen	daß Störungen zum Miteinander gehören können und daß darauf eingegangen werden kann, wenn sie benannt werden
+ wiederholte Störungen eines einzelnen für ihn typisch anzusehen und ihn damit abzustempeln	wiederholte Störungen eines einzelnen als verschlüsselte Mitteilungen behandeln und sie zu verstehen suchen	daß sogar verschlüsselte Mitteilungen ernst genommen werden und dadurch mehr und mehr auf Verschlüsselungen verzichtet werden kann
+ sich ausschließlich auf einzelne oder ausschließlich auf die Gruppe zu konzentrieren	sowohl einzelne wie die Gruppe im Blick haben	daß in einer Gruppe jeder einzelne und die Gesamtgruppe in gleicher Weise wichtig sind
+ die Sprache der Jugendlichen oder seine eigene zur Norm zu erheben oder abzuwerten bzw. die eigene Sprachmöglichkeit zu verleugnen	die verbale und körperliche Sprache der Jugendlichen zu verstehen suchen und seine eigenen Ausdrucksmöglichkeiten im Kontext mit den Jugendlichen erweitern	ihre eigene Sprache besser zu verstehen, zu erweitern und sich in ihr auszudrücken

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können,
+ die Möglichkeiten der Jugendlichen zur verbalen Kommunikation zu überfordern	sich in seiner Sprachweise (Satzbau, Sprechtempo, Sprechdauer) auf die jeweiligen Gesprächspartner einstellen	ihre Aufnahmebereitschaft und -fähigkeit zu erweitern
+ Gruppenkleidung, -kennzeichen, -sprache zu ignorieren, die Jugendlichen darauf festzulegen oder lächerlich zu machen	Gruppenkleidung, -kennzeichen, -sprache wahrnehmen, als einen z.Zt. wichtigen Ausdruck der Persönlichkeit akzeptieren und das auch zum Ausdruck bringen	daß das Äußere eine Ausdrucksform ohne Worte ist; daß die Umwelt in der Regel darauf reagiert; daß sie die für sie stimmende persönliche Ausdrucksform finden
+ Bedingungen zu stellen, die die Jugendlichen erst zu erfüllen haben, und damit die Chance, daß sie kommen, einzuschränken	jeden Jugendlichen ohne Vorbehalte annehmen und das Haus für jeden offen sein lassen	daß jemand für sie Raum und Hoffnung hat und Annahme nicht von Vorleistungen abhängt
+ Vorschriften zu erlassen, eine Eintrittserklärung zu fordern, eine Eintrittszeremonie festzusetzen, Bevorzugungen vorzunehmen	allen Jugendlichen (den alten und den neuen) die gleichen Chancen gewähren	daß es auch Leben ohne Wettbewerb und Leistungsdruck gibt
+ bei Entscheidungen und Maßnahmen auf die Macht (Schlüsselgewalt) oder die Funktion (Amt der Kirche) zu pochen, sich hinter Institutionen zu verstecken	alle Entscheidungen und Maßnahmen begründen, damit sie verständlich werden	durchschaubare Entscheidungen anzuerkennen, mit Begrenzungen zu leben und in ähnlicher Weise ihre Entscheidungen zu begründen
+ seine persönlichen und sachlichen Möglichkeiz zu unterschätzen	seine persönlichen und sachlichen Möglichkeiten bewußt einsetzen und seine Grenzen benennen	die eigenen persönlichen Möglichkeiten für andere einzusetzen, eigene Grenzen zu nebennen und dadurch selber Autorität zu werden
+ seine durch die Ausbildung gewonnene Sachautorität zu überschätzen	die Arbeit an der Beziehung zu den Jugendlichen als Voraussetzung seiner Autorität erkennen	daß die Autorität eines anderen als hilfreich erlebt werden kann
+ bei notwendigen Absprachen zu unklar zu sein und dadurch zu viel der Spekulation zu überlassen bzw. zu viel Raum für Ausflüchte zu lassen	Absprachen konkret, eindeutig, überschaubar treffen und auf Einhaltbarkeit prüfen	zumutbare Forderungen einzuhalten, die Verläßlichkeit dabei zu trainieren, die Fähigkeit zu sozialen Beziehungen zu erweitern

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können,
+ das Übergehen von Absprachen zu übersehen und mögliche Konsequenzen zu verdecken	Nichteinhalten von Absprachen benennen und die Folgen mit den Jugendlichen bedenken	daß ihr eigenes Verhalten sich auf das Miteinander auswirkt und sie dafür die Verantwortung übernehmen können und müssen
+ Hausordnungen festzuschreiben	bewährte Regeln (Zeiten, Preise für Cola usw.) und bestehende Absprachen immer wieder anführen und begründen oder überprüfen	die Grenzen des möglichen Freiraums zu bejahen; Ordnungen als Hilfen zum Zusammenleben anzusehen
+ "Neue" unbeachtet zu lassen	"Neue" begrüßen, Beziehungen feststellen, informieren (Zeiten, Räume, Möglichkeiten, Vereinbarungen)	daß sie (die Neuen) die neue Umgebung erst kennenlernen und sich mit der vorhandenen Gruppe vertraut machen können
+ "Neue" zu vereinnahmen	"Neuen" Zeit lassen, sich allmählich einzufinden	daß zur Entstehung menschlicher Beziehung Zeit nötig ist und sie selbst das Maß ihrer Aktivität bestimmen können
+ den eigenen Standpunkt zu verstecken	den eigenen Standpunkt benennen und begründen	ihren eigenen Standpunkt zu finden und zu vertreten, sowie sich offen auseinanderzusetzen
+ die eigene innere Verfassung zu überspielen	die eigene innere Verfassung wahrnehmen und sie mitteilen, wenn es die Gruppensituation nötig macht	daß man die eigene innere Verfassung benennen und in die Kommunikation einbeziehen kann
+ Sachbeschädigungen zu dramatisieren	bei Sachbeschädigungen aus Affekt den Vorgang als möglichen Unglücksfall behandeln (Personen grundsätzlich wichtiger als Sache) und den Affekt ansprechen	daß Personen wichtiger sind als Sachwerte; daß Affekte besprochen und verstanden werden können
+ den Wert des Sachschadens in den Vordergrund zu schieben	den Beziehungswert der Sachen ansprechen	daß Sachen eine Bedeutung für das Miteinander in der Gruppe haben; daß Sachen für andere von Bedeutung sind
+ die Beschädigungen als Druckmittel zu benutzen	ganz selbstverständlich über die Beseitigung der Schäden verhandeln; drohende Folgeschäden sofort abzustellen	daß Möglichkeiten zur Behebung eines aufgetretenen Sachschadens gesucht und realisiert werden müssen

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können,
+ bei einer sich anbahnenden Schlägerei Panik zu verbreiten oder unklare Anweisungen zu geben und die äußeren Bedingungen außer acht zu lassen	Ruhe bewahren; deutlich sprechen; Beteiligte direkt anreden; gegebenenfalls Licht einschalten, Musik leise stellen	daß kritische Situationen der Auseinandersetzung nicht handlungsunfähig machen müssen
+ in einer Konfliktsituation stärkere Jugendliche zum Eingreifen aufzufordern und damit zur Ausweitung des Konfliktes beizutragen	selber Verantwortung und Risiko übernehmen	daß Konflikte von den Beteiligten selbst und ohne massive Gewalt gelöst werden können
+ den Affekt zu diffamieren	Möglichkeiten zum Affektabbau anbieten	daß Affekte natürlich sind, ihren Ausgangspunkt und ihre Geschichte haben und auf unterschiedliche Art bewältigt werden können
+ Verletzungsgefahren zu übersehen	auf als Waffe brauchbare Gegenstände achten und den Gebrauch verhindern	daß jedes Leben geschützt werden muß
+ auffallend aggressives Verhalten zu sanktionieren	auffallend aggressives Verhalten aufnehmen durch Angebote eines gefahrlosen Ausagierens (z.B. große Stoffpuppe, Schiebekampf, Schreikampf, Schimpfkanonade)	daß es unterschiedliche Möglichkeiten des Umgangs mit den eigenen aggressiven Gefühlen gibt
+ in extremen Situationen die Polizei hinzuzuziehen	eigener Autorität und den Beziehungen untereinander etwas zutrauen	daß Konflikte ohne Hilfe von Fremdautoritäten gelöst werden können
+ sich in ganz extremen Situationen unter Leistungszwang zu setzen, sie selber durch klärende Gespräche lösen zu wollen	wenn es unumgänglich ist, einen einzelnen in der aktuellen Situation von der Gruppe trennen und Termin und Ort für ein späteres Gespräch vorschlagen	daß es Grenzen gibt, die im Interesse des Miteinanders respektiert werden müssen
+ den Alkohol zu verteufeln	Unterscheidungshilfen geben, die Grenzen und Gefahren benennen, das Alter beachten, Alternativen anbieten	daß Alkohol je nach Art und Menge unterschiedliche Auswirkung auf ihre ganze Person hat
+ Alkohol als Hemmungslöser aufzuwerten und damit zu verharmlosen	das vorhandene Trinkverhalten als zur Zeit zur Person gehörig akzeptieren	daß Alkohol momentan erleichtern, aber keine Probleme lösen kann; daß Vertrauen und Beziehungsaufnahme auch ohne Alkohol möglich sind

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können,
+ das eigene Verhältnis zum Alkoholkonsum außer acht zu lassen oder für andere zur Norm zu machen	die eigenen Erfahrungen mit Alkohol und seine Auswirkungen reflektieren und sein gegenwärtiges Verhalten zum Alkohol begründen	daß Selbstbestimmung gegenüber dem Alkohol möglich ist und sich alkoholfreie Zeiten trainieren lassen
+ bei besonderen Gelegenheiten in größerem Maße alkoholische Getränke anzubieten bzw. zuzulassen	bei besonderen Gelegenheiten auch besondere Angebote vorsehen, z.B. Mixgetränke, immer zugleich alkoholfreie Getränke bereitstellen und Beschränkungen immer wieder begründen und durchführen	daß sie auch ohne Alkohol mit anderen reden und feiern können

III. Orientierungshilfe für die Rüstzeitarbeit mit Jugendlichen aus sozial-diakonischen Gruppen

Rüstzeiten an Wochenenden oder in Ferien- bzw. Urlaubszeiten sind eine ganz wichtige Ergänzung der Arbeit mit der sozial-diakonischen Gruppe an den regelmäßigen abendlichen Zusammenkünften.

Die Rüstzeit bietet einige wesentliche Chancen:

Man ist an einem anderen Ort und hat dadurch Abstand zum sonstigen Alltag und seinen Problemen.

Man hat Zeit füreinander, erlebt andere Tageszeiten (und dazugehörige Stimmungen) miteinander.

Man lernt sich gegenseitig intensiver und umfassender kennen.

Verdeckte Probleme tauchen auf und können (durch den Abstand) leichter bearbeitet werden.

Die Situation der Gruppe (die Phase ihrer Entwicklung) wird klarer sichtbar, die Dauer zwingt zur Auseinandersetzung, das Weglaufen ist erschwert.

Pädagogische Ziele (z.B. Absprachen treffen und ihre Einhaltung üben) sind leichter zu begründen, und konstruktives Verhalten kann deutlicher als positiv erlebt und entsprechend anerkannt werden.

Die Beteiligung der Jugendlichen an der Gestaltung kann das Zutrauen zu den eigenen Möglichkeiten wecken und stärken.

Eine gelungene Rüste mit wenigen Jugendlichen kann wesentliche Impulse in die große Gruppe einbringen.

Es kann ein großes Thema in mehreren kleinen Schritten bearbeitet werden.

Die Notwendigkeiten des alltäglichen Lebens können miteinander erfahren und bewältigt werden.

Die Wochenendrüste vermittelt Möglichkeiten, die Freizeit des Wochenendes selbständig angenehm und interessant zu gestalten. Die Jugendlichen gewinnen die Erfahrung, daß die gemeinsame Zeit abhängig ist von der Art der Vorbereitung.

Die Rüstzeit bietet auch eine Reihe spezifischer Probleme:

Die Heime und ihre Ordnungen überfordern oft die Jugendlichen.

Es ist schwer, geeignete Mitarbeiter zu finden. Vor allem fehlen ausgebildete weibliche Mitarbeiter.

Die Jugendlichen erwarten häufig einen Raum absoluter Freiheit und des Sich-gehen-lassen-könnens, der nicht gewährt werden kann.

Der fremde Ort und die geringeren Möglichkeiten des Sich-ausweichens sowie enttäuschte Erwartungen steigern die Aggressivität einzelner Jugendlicher.

Die eingeübte Verbindung zwischen Freizeit und Alkohol wirkt sich aus.

Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können
+ ein unbekanntes Rüstzeitheim zu wählen	das Heim, seine Ordnung und seinen Leiter kennen	bei Planungen Realitäten einzubeziehen
+ ein Heim mit Vollverpflegung zu suchen	Heime ohne Totalversorgung suchen	daß sie das täglich Notwendige durch eigene Aktivität bewältigen können
+ Rüstzeiten allein zu planen und vorzubereiten	Jugendliche und andere Mitarbeiter möglichst früh und in allen Phasen an der Vorbereitung beteiligen	ihre Wünsche zu äußern und ihre Gaben einzubringen
+ Spielregeln für das Miteinander vorzugeben	Spielregeln für das Miteinander gemeinsam verabreden	daß sie als Partner angesehen werden und Verantwortung übernehmen können bzw. müssen
+ die Heimordnung als Störung seiner eigenen Konzeption zu sehen und zu bezeichnen	die Heimordnung wie die baulichen Gegebenheiten als zu berücksichtigende Realitäten sehen und bezeichnen	Realitäten zu sehen und zu berücksichtigen
+ die Autorität des Heimleiters bewußt oder unbewußt zu untergraben	den Heimleiter in seiner Verantwortung für das Heim achten und beachten	mit "Autoritätspersonen" konstruktiv umzugehen
+ schwierig einzuhaltende Punkte der Heimordnung einfach zu umgehen	schwierige Punkte der Heimordnung ins Gespräch bringen und konstruktive Vorschläge für Ausnahmeregelungen machen	daß Ordnungen nötig sind und Kompromisse gesucht und gefunden werden können
+ sich selbst zu überschätzen und zu überfordern	mindestens einen, möglichst zwei Mitarbeiter für jede Rüste werben, davon einer weiblich	daß Zusammenarbeit bereichert und erleichtert
+ die Teilnehmerzahl nach oben offen zu lassen (bis zur vollen Kapazität des Heimes)	die Zahl je nach der Anzahl der Mitarbeiter begrenzen, möglichst nicht mehr als 15	daß jeder einzelne wichtig ist und beachtet werden soll
+ das Thema der Rüste vorzugeben und erst nach der Anreise bekanntzumachen	das Thema mit den Jugendlichen suchen bzw. ihnen helfen, ein Thema als für sie interessant zu entdecken	daß sie gefragt sind und ihre Fragen interessant sind
+ die Rüste als Urlaub zu bezeichnen und dem Selbstlauf zu überlassen	die Aktivität und die Gaben der Jugendlichen herauslocken und sie ermutigen, sich auf einen eigenen Beitrag vorzubereiten	daß Erwartungen an sie vorhanden sind, die zu erfüllen Spaß machen können

	Der Mitarbeiter ist in Gefahr	Statt dessen sollte er	Damit die Jugendlichen (und der Mitarbeiter) lernen bzw. umlernen können
+	das Programm ganz von den örtlichen Gegebenheiten bestimmt sein zu lassen	örtliche Gegebenheiten und Thematisierung eigener Fragen und Probleme im Wechsel anbieten	daß es ein Außen und ein Innen gibt und beides interessant ist
+	aus schwierigen Situationen zu fliehen	Möglichkeiten zur Bearbeitung schwieriger Situationen anbieten	nicht aus schwierigen Situationen zu fliehen, sondern sich ihnen zu stellen
+	vor der Bindung an Alkohol zu kapitulieren	eine im Blick auf verantwortlichen Umgang mit Alkohol hilfreiche Regelung vorschlagen	mit Alkohol verantwortlich umzugehen bzw. ein gutes Miteinander ohne Alkohol zu erleben
+	Wochenendrüsten mit Jugendlichen aus verschiedenen Gruppen zu planen	Kurzrüsten nur mit Jugendlichen planen, die sich untereinander schon kennen	daß Erwartungen und Wünsche an den reale Möglichkeiten überprüft werden müssen
+	sich auf mündliche Ansagen im Blick auf die Bedingungen der Rüste zu verlassen	alle wesentlichen Mitteilungen in einem Rüstzeitbrief zusammenzufassen, der allen Teilnehmern in die Hand gegeben wird	gegebene Informationen ernstzunehmen und sich darauf einzustellen
+	die gesetzlichen Bestimmungen für Gruppen außer acht zu lassen	sich auf die vorhandenen Bestimmungen einstellen (z.B. Material für Erste Hilfe, Rettungsschwimmer, Gesundheitspaß)	daß ein sinnvoller Umgang mit solchen Anforderungen sich lohnt
+	Rüstzeiten im Sommer mit einer zu geringen Dauer zu planen	die für den Gruppenprozeß notwendige Zeit vorsehen	daß ein Prozeß des guten Miteinanders genügend Zeit braucht, um sich entwickeln z. können
+	die Rüstzeit in den Vorgesprächen mit Erwartungen an ihre zeitlichen Möglichkeiten zu überhäufen	die zeitlichen Möglichkeiten deutlich benennen und geplante Inhalte so begrenzen, daß sie ihren Abschluß finden können	daß Erwartungen an der Realität geprüft werden müssen
+	zuviel von der Aktivität der Teilnehmer zu erwarten	Angebote vorbereiten und Höhepunkte möglich machen	daß gemeinsame Aktivität die Langeweile vertreibt

IV. Erfahrungen mit inhaltlicher und methodischer Arbeit in sozial-diakonischen Gruppen

Bei der Sammlung der in den einzelnen Gruppen durchgeführten inhaltlichen Arbeit stellte sich eine große und bunte Vielfalt heraus. Es erwies sich als zu schwierig, die dabei gemachten Erfahrungen in der für andere Abschnitte verwendeten Form der dreispaltigen Orientierungshilfe verallgemeinernd zu formulieren. Durch die Unterschiede in den Gruppen und bei den Leitern sowie durch die räumliche Situation gab es auch sehr unterschiedliche Erfahrungen.

Folgendes wurde übereinstimmend festgestellt:

- Inhaltliche thematische Arbeit ist wichtig! Dadurch geschieht Auseinandersetzung mit dem Leben. Der Blick wird geweitet durch unterschiedliche Beurteilung der Situation und neue Wege werden sichtbar. Themen, die "heiß" machen, wirken oft wie Triebfedern auf die Gruppe oder auf einzelne.
- Oft gibt es keine durch Jugendliche vorher ausgewählten und bekanntgemachten Themen und das Desinteresse an einer Programmabsprache ist groß. Dennoch wird eifrig diskutiert; ist eine kleinere Gruppe oder sind alle an einer Situation, einem gemeinsamen Problem, interessiert. Bei solchen im informellen Bereich stattfindenden Diskussionen ist es eine wichtige Aufgabe des anwesenden Mitarbeiters, gewonnene Erkenntnisse bei der Problembeschreibung, der Analyse oder den Lösungsvorschlägen zum geeigneten Zeitpunkt behutsam zusammenzufassen und den Diskutierenden bewußt zu machen. Er kann den Jugendlichen helfen, ihre eigenen Erfolge wahrzunehmen und so ein stärkeres Vertrauen zu sich selbst zu bekommen.
- Als hilfreich hat es sich erwiesen, für Themen, die "in der Luft liegen" oder die für das Miteinander "notwendig" sind, zunächst einzelne aus der Gruppe zu interessieren, die dann mitziehen.
- Die Freiwilligkeit der Teilnahme an inhaltlicher thematischer Arbeit sollte auf jeden Fall gewahrt sein. Anders bleibt die Phantasie blockiert und das Zutrauen zu den eigenen Möglichkeiten kann sich nicht entfalten. Deshalb ist thematische Arbeit häufig nur mit den Jugendlichen möglich, die bereit sind, sich für eine begrenzte Zeit aus der großen Gruppe herauszulösen.
- Weil thematische Arbeit immer nur offenes Angebot sein kann, ist es wichtig an der Sprache zu arbeiten: bereits die Art und Weise, wie ein Thema angeboten wird, soll reizvoll sein.
- Darum ist es eben so wichtig, methodische Elemente zu suchen, die nicht nur den Kopf beanspruchen, sondern den Jugendlichen in einem umfassenden Sinn einzubeziehen und zu beteiligen.
- So oft es irgend möglich ist, sollten gemeinsame Unternehmungen geplant werden (kürzere und längere Rüstzeiten, Feste, Aktionen, Arbeitseinsätze, spielerische Beiträge zu Gemeindetagen und Gottesdiensten), die eine längerfristige Vorbereitung durch möglichst viele brauchen und verbindende Erinnerungen schaffen.

In der gleichen Zeit. in der in Berlin die Erfahrungen gesammelt wurden, faßten in Potsdam die Teilnehmer eines diakoniewissenschaftlichen Seminars ihre Erfahrungen mit inhaltlicher Arbeit in fluktu-ierenden Gruppen unter einer 6-teiligen Gliederung zusammen. Die "Berliner" empfanden dieses Ergebnis als so hilfreich, daß sie es ihrem eigenen anfügen möchten. (siehe Anhang)

A n h a n g

Ergebnis eines diakoniewissenschaftlichen Seminars zur Frage der inhaltlichen Arbeit in fluktuierenden Gruppen

1. Themenfindung
2. Kreative Phase der Vorbereitung
3. Kriterien für die Planung
4. Einladen und Motivieren
5. Arbeit am Inhalt
6. Kriterien für die Auswertung

1. Themenfindung

- äußere Anlässe nutzen
- konkrete Ereignisse innerhalb und außerhalb der Gruppe aufnehmen
- allgemeine Wünsche konkretisieren
- Aufgefallenes und Aufgetauchtes notieren
- Zwischentöne in Gesprächen festhalten und daraus Themen entwickeln
- vorhandene Energien nutzen
- eigene Betroffenheit, Beobachtungen, Eindrücke umsetzen
- frühere Themen auf Ergänzungen, Vertiefungen, Weiterführungen überprüfen und in Variationen neu aufnehmen
- durch Material anregen lassen
- eigene Erlebnisse, Erfahrungen, Interessen als Quelle erschließen
- Wertvorstellungen ermitteln
- an pädagogischen Zielvorstellungen orientieren

2. Kreative Phase der Vorbereitung

- eigene Anteile, eigenes Betroffensein reflektieren
- sich selbst negative und positive Assoziationen gestatten/Wege dafür suchen
- Einfälle: Inhalte und Methoden u.ä. aufschreiben
- andere in die Überlegungen einbeziehen
- Ausgangsidee und Ziele mit anderen bereden
- Ideen zur Durchführung des Themas mit anderen sammeln
- auftauchende Zusammenhänge und verwandte Eindrücke durchspielen
- das Problem entfalten
- Verhältnis zwischen Gruppe und Thema reflektieren
- Verhaltensweisen in der Gruppe, an die angeknüpft werden kann, benennen
- Außen- und Innenfaktoren bezogen auf den einzelnen und das Thema reflektieren
- mögliche Fortsetzungen der Lebenswege gedanklich durchspielen
- nach konkreten Situationen und Lebensbezügen, in denen das Thema von Bedeutung ist, suchen
- nach verschiedenen methodischen Möglichkeiten suchen
- Reizworte sammeln
- Rollenspiele bedenken
- Verhaltensvariationen durchspielen

3. Kriterien für die Planung

- Situation der Jugendlichen und der Gruppe vergegenwärtigen
- Grad des Betroffenseins einzelner, mehrerer oder der ganzen Gruppe bedenken
- nach Anknüpfungspunkten für das Thema in der Gruppe suchen

- Einfälle inhaltlicher und methodischer Art sichten
- Thema eingrenzen
- Ausgeschiedenes für später aufheben
- Ziele bestimmen
- Teilziele auf ihre Übereinstimmung mit dem Gesamtziel überprüfen
- unausgesprochene Nebenziele bedenken
- Ziele auf Erreichbarkeit überprüfen (nicht zuviel auf einmal wollen!)
- Methoden im Blick auf Ziele, Zeit, Raum, Gruppe auswählen
- methodische Variationen bedenken und bereithalten
- nicht zu viele verschiedene Methoden auf einmal einsetzen
- eigene Möglichkeiten und Grenzen beachten
- Funktion der gewählten Schritte überprüfen
- Schaltstellen, wo das Geplante sich möglicherweise verändern kann, markieren
- zur Verfügung stehende Zeit und notwendigen Zeitaufwand überprüfen
- auch mit nur kurzzeitigem Interesse rechnen
- die Gruppe hinsichtlich des Niveaus und der Konzentrationsfähigkeit weder über- noch unterfordern
- sich darüber klar werden, an wen man sich bei der Planung orientiert und dies im Blick auf die Gruppensituation überprüfen
- nicht ausdrücklich an Vergangenes anschließen, sondern neuen Einstieg wählen
- geeigneten Schluß einplanen
- Impulse zum Weiterdenken geben
- den Abend bzw. das Thema als in sich geschlossene Einheit planen

4. Einladen und Motivieren

- Thema ansprechend, konkret und als Anstoß formulieren
- für den Inhalt und die Methode werben
- so deutlich wie möglich bzw. wie nötig das Ziel oder die Absicht mitteilen
- um das freie Mitmachen werben
- mit einem Vertrauensvorschuß rechnen
- Druck, Zwang und Manipulation vermeiden
- Neugier erhalten und zugleich eigene Entscheidungen ermöglichen
- Lebensbezug zum Thema herstellen
- sich selbst einbeziehen, das eigene Interesse benennen
- sich und andere besser kennenlernen, als reizvolle Möglichkeit benennen
- persönlich ansprechen
- Möglichkeiten zum Miteinandertun anbieten
- Fantasie wecken
- mit bekannten und zugleich Interesse weckenden Mitteln arbeiten
- Reizworte und -begriffe benutzen
- durch ein Medium z.B. Plakat anregen
- andere Medien z.B. Dias nutzen
- Gruppen oder einzelne, die sich bewußt distanzieren, ansprechen
- zum Thema durch den Mitarbeiter, der sich vorbereitet hat, einladen

5. Arbeit am Inhalt

- Brücke zur eigenen Person bauen
- Zusammenhänge herstellen
- eigene Wege/Umwege ermöglichen: auf Äußerungen aus der Gruppe eingehen und dort weiterarbeiten
- Weg nicht aus dem Auge verlieren, d.h. Abwege und Sackgassen kennzeichnen
- Ergebnisse zusammenfassen

- Konsequenzen und Ausblicke ermöglichen
- selbst mitmachen
- sich nicht nur auf einige aktive Interessierte konzentrieren
- Verfremdung als Schutz gewähren
- Vertiefen und Abrunden
- Zeiten beachten
- gegebenenfalls Einzelprobleme vertagen
- die Gruppe, nicht nur die Sache, im Blick behalten
- auf Signale achten
- aktuelle Situation hier und jetzt im Blick behalten und gegebenenfalls darauf eingehen
- Arbeitsschritte variieren
- rechtzeitig in geeigneter Weise abschließen
- Freiwilligkeit bei der Übernahme von Funktionen gewähren
- Wiederholungen anbieten

6. Kriterien für die Auswertung

- auf Nachwirkungen des Themas achten
- nonverbale Reaktionen aus der Gruppe aufnehmen
- auf konkrete Reaktionen (Tischgespräche, Briefkasten u.ä.) achten
- Beteiligung an informellen Fortsetzungsgesprächen registrieren
- Nachgespräch mit anderen Mitarbeitern über Signale, Gesprächsbeteiligung, Klima, Befindlichkeit, gewünschte und ausgelöste Wirkung führen
- Art und Häufigkeit der Gesprächsbeteiligung in Erinnerung rufen
- Verhältnis von Gruppengröße und Gesprächsmöglichkeiten überprüfen
- besonders einprägsame Erlebnisse z.B. positive oder negative Wirkung eines Rollenspiels bedenken
- Verhältnis von Verlauf und Lernzielen und Erreichung von Lernzielen überprüfen
- offene Fragen und vertagte Einzelprobleme festhalten.

V. Orientierungshilfe für die Begleitung einzelner Jugendlicher mit Hilfe einer Gruppe

Bei den Zusammenkünften sozial-diakonischer Jugendgruppen kommt der Mitarbeiter auf unterschiedliche Art und Weise mit Problemen einzelner Jugendlicher in Berührung:

- sie sprechen ihn an
- andere erzählen ihm davon
- er hat vor der Zusammenkunft bereits davon erfahren
- er bemerkt ein Bedrücktsein oder eine auffallende Aggressivität
- er hört Anspielungen im Gespräch der Gruppe untereinander oder noch anderes

Dann ist der Mitarbeiter in Gefahr,	Statt dessen sollte er	Damit soll dem bzw. den Jugendlichen möglich werden,
+ sich dem Einzelnen zuzuwenden und ihn mit seinen Problemen von der Gruppe zu isolieren	sich der Gruppe zuwenden und sie für das Problem des einzelnen interessieren	Solidarität als ein wichtiges Element in den menschlichen Beziehungen zu erfahren
+ sich allein mit der Aufgabe der Problemklärung zu belasten	die lebensmäßige Verwurzelung des einzelnen in der Gruppe beachten und ein breites Spektrum von Äußerungen anstreben	Zutrauen zur eigenen Klärungskraft zu gewinnen
+ seinen mit der Ausbildung gegebenen Vorlauf zu überschätzen	die Erfahrungen und Kenntnisse der anderen für die Überlegungen zur Problemlösung nutzen	die eigenen Erfahrungen ins Gespräch zu bringen bzw. von den Erfahrungen anderer etwas zu erwarten
+ schnell Lösungen anzubieten	die Möglichkeiten der Gruppe zum Durchspielen der Situation und zum Entdecken von Lösungsmöglichkeiten einsetzen	das Zutrauen zur eigenen Phantasie zu erweitern
+ Problemäußerungen einzelner zu werten bzw. abzuwerten	zur Nennung bzw. zum Anhören des Problems der Gruppe ermutigen	jeden für wichtig zu achten
+ in praktischen Nöten Hilfe kirchl. Stellen anzubieten	die Situation so offen wie möglich in der Gruppe zur Sprache bringen und ihre Hilfsbereitschaft herauslocken	helfen können und sich helfen lassen als Erfahrung der Selbstachtung und Wertschätzung zu erleben
+ auf die helfenden Kräfte einer Gruppe zu verzichten, weil er Negativreaktionen befürchtet	sich der größeren Nähe der Gruppenglieder bewußt sein und die positiven Kräfte herauslocken	sich an den eigenen Hilfsmöglichkeiten zu freuen

Um eine Gruppe so bei der Begleitung einzelner einzusetzen, muß der Leiter folgendes bedenken:

1. Kann die Gruppe in ihrer augenblicklichen Phase eine Hilfe sein?
2. In welcher Öffentlichkeit bzw. vor wieviel Ohren kam das Problem zur Sprache?
3. Ist es ein Problem des einzelnen, oder betrifft es die ganze Gruppe bzw. mehrere aus der Gruppe?
4. Ist der einzelne bereit, sein Problem in der Gruppe zu klären?
5. In welchem Entwicklungsalter sind die betroffenen Gruppenglieder?

Folgende Methoden haben sich bewährt:

1. Direktes Thematisieren (Abendangebot)
2. Ansprechen des Problems während der informellen Phase
3. Rollenspiel
4. Streitgespräch mit vorgegebenen Strukturen.

VI. Orientierungshilfe für die Begleitung einzelner Jugendlicher ohne Hilfe einer Gruppe

Auch außerhalb der Gruppenarbeit entstehen für den Mitarbeiter in der sozial-diakonischen Jugendarbeit immer wieder Kontakte zu einzelnen Jugendlichen, die eine Begleitung in ihren Problemen brauchen:

durch "Überweisung" von anderen Mitarbeitern
durch einen "Tip" anderer Jugendlicher
durch Kontakte bei kirchlichen oder anderen öffentlichen Veranstaltungen bzw. in der Kneipe
durch Bekanntmachung der "Sprechstunde" oder anderswie.

Dazu kommen die Begleitungswünsche einzelner Jugendlicher aus Gruppen, die eine Begleitung mit Hilfe der Gruppe nicht wünschen oder deren Gruppe z.Zt. in einer dafür ungeeigneten Phase ihrer Entwicklung ist.

Dabei ist der soz.-diak. Mitarbeiter in Gefahr,	Statt dessen sollte er	Der Jugendliche soll dabei lernen bzw. umlernen können,
+ für erste Kontakte nicht erreichbar zu sein oder ständig erreichbar sein zu wollen	einen festen regelm. Anlaufpunkt (Ort und Zeit) anbieten und möglichst deutlich bekanntmachen (Schaukasten, Gemeindeblatt, Pfarr- u. Mitarb.-konvent, Ansagen usw.)	es gibt einen Ort und eine Zeit, da steht einer für mich oder andere zur Verfügung
+ in dieser Kontaktzeit zu viele Anliegen miteinander verbinden zu wollen: z.B. erreichbar für einzelne Jugendliche und zugleich für Mitarbeiter, mit denen Absprachen zu treffen sind und zugleich erreichbar für telefonische Anrufe bzw. selber daran interessiert	dem Jugendlichen den Eindruck vermitteln, daß er ihm in Ruhe und konzentriert zur Verfügung steht.	daß einer an ihm interessiert ist und deshalb Störungen zu vermeiden sucht
+ notwendige Gespr.-fortsetzungen in die gleiche Zeit (der Erstkontakte) zu legen und diese damit zu blockieren	dafür eine konkrete andere Zeit anbieten und von vornherein begrenzen	die Grenzen von Zeit und Kraft des Mitarbeiters anzuerkennen
+ bei Absprachen nur den eigenen Kalender im Blick zu haben	mit dem Jugendlichen zus. bedenken, ob dieser die vorgesehene Absprache (zeitlich und entfernungsmäßig) überhaupt einhalten kann	daß die Bedingungen einer Absprache zu klären sind
+ durch einen Hausbesuch dem Jugendlichen den Weg abnehmen zu wollen	den Jugendl. nach Möglichkeit kommen lassen, damit dieser durch diese Aktivität klärt, was er will	daß er selber etwas für sich tun kann

Dabei ist der soz.-diak. Mitarbeiter in Gefahr,	Statt dessen sollte er	Der Jugendliche soll dabei lernen bzw. umlernen können,
+ Hausbesuche grundsätzlich abzulehnen	bei Krankheit, Suizidversuch, Alkoholgefährdung oder Vorhandensein von kleinen Kindern auf jeden Fall Hausbesuche machen	daß er Wertschätzung erfährt und Hilfe angeboten wird und daß er die Schwierigkeiten seiner Situation benennen kann und Entgegenkommen erfährt
+ von sich aus Elternbesuche zu machen, um das Zuhause des Jugendlichen kennenzulernen	mit dem Jugendlichen sein Vorhaben besprechen und um dessen Einverständnis werben	daß er die weitere Gestaltung der Beziehung mitbestimmen kann
+ im Beratungsgespräch dem Jugendlichen die Klärung seines Problems abzunehmen und mögliche Lösungen zu früh anzubieten	dem Jugendlichen den Eindruck vermitteln, daß er selber das Wesentliche zur Klärung und Lösung tun kann	daß einer ihm zutraut, sein Leben zu gestalten
+ die praktische Problembewältigung nur in großen Schritten zu besprechen	kleine, bis zum nächsten Gespräch gehbare Schritte der Problembewältigung suchen	daß Kleinarbeit dazugehört und jeder erreichte Schritt ein Erfolg ist
+ dem Jugendlichen die Härte der Realität abmildern zu wollen	ihn mit der Wirklichkeit, wie sie ist, konfrontieren und mit ihm die Konsequenzen seiner Entscheidung bzw. seines Verhaltens im einzelnen bedenken	daß er für sein Leben Verantwortung übernehmen muß und kann
+ den Jugendlichen durch immer wieder neue Gespräche an sich zu binden	das Ziel der Ablösung und der Selbständigkeit bei allen neuen Absprachen im Blick behalten	daß er der Hilfsbedürftigkeit entwachsen kann
+ die eigenen Möglichkeiten (persönl. Zugang, fachl. Kompetenz, zeitliche Belastung) bei neuen Kontakten zu überschätzen	die Möglichkeiten anderer (Fachleute, haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter und auch von Gruppen) in die Überlegung bringen, gegebenfalls entsprechende Beziehungen herzustellen versuchen	daß ein sachlich begründetes Nein keine Ablehnung der Person ist

VII. Orientierungshilfe für die Kontakte des Mitarbeiters in der sozial-diakonischen Jugendarbeit zu Eltern der Jugendlichen

Kontakte zu den Eltern entstehen teils zufällig, teils durch die Aktivität der Eltern. Es kann auch geschehen, daß der Mitarbeiter die Kontaktaufnahme seinerseits für günstig oder notwendig hält oder gar der Jugendliche einen solchen Kontakt wünscht.

Dabei ist der Mitarbeiter i.d. sozial-diak. Jugendarbeit i.d.Gefahr,	Statt dessen sollte er	Der Jugendliche soll dabei lernen bzw. umlernen können,
+ bei Kontaktaufnahme zu den Eltern den Jugendlichen zu übergehen	ein gemeinsames Gespräch mit Eltern und Jugendlichen anstreben und um die Zustimmung des Jugendlichen werben	daß Probleme bzw. Konflikte ins gemeinsame Gespräch gebracht und dort auch geregelt werden können
+ Partei für die Eltern oder den Jugendlichen zu ergreifen	seinen eigenen Standpunkt (Meinung) vertreten und Offenheit bewahren; den positiven Inhalt und Wert einer Regelung als Lebenshilfe einsichtig machen	daß es möglich ist, seine Ansichten einzubringen und dazu zu stehen; daß verbindliche Normen ihre Auswirkung auf das Miteinander haben; daß bei Überschreitung persönliche Konsequenz zu tragen ist.
+ Kontakte zu den Eltern auf eine private Ebene zu verschieben und somit das Sachproblem zu verdrängen	den Besuch zeitlich begrenzen, bei der Sache bleiben und das Gespräch durch entsprechende Angebote und Vorschläge weiterführen bzw. strukturieren	daß Konflikte durch Außenstehende gehört und mit ihrer Hilfe geregelt werden können
+ die gesamten ihm vorgelegten Familienprobleme bewältigen zu wollen	die ihm mögliche Hilfe benennen, auf andere Hilfsmittel hinweisen u. gegebenenfalls eine Verbindung etwa zur Familien- und Eheberatung herstellen	daß verschiedene Personen bzw. Institutionen als Hilfe in Anspruch genommen werden können
+ vorhandene Hilfen von außen (Institutionen) außer acht zu lassen	informieren und ermutigen zur eigenen Aktivität solchen Institutionen gegenüber	daß er Hilfen von dafür zuständigen Stellen nur durch eigene Aktivität erreichen kann

VIII. Orientierungshilfe für die Beziehung des sozial-diakonischen Mitarbeiters zu Kirchengemeinde und Kirchenkreis

Bei der Sammlung der Erfahrungen waren Diakone unterschiedlicher Anstellung (Gemeinde bzw. Kirchenkreis) beteiligt. Es kamen sowohl ganz positive als auch sehr negative Erfahrungen zur Sprache und wurden miteinander reflektiert.
Das Ergebnis läßt sich in einem Satz zusammenfassen:

Die sozial-diakonische Jugendarbeit braucht lebensnotwendig einen belastungsfähigen, geistlich und praktisch mittragenden Kreis von Gemeindegliedern und Mitarbeitern.

Dieser Satz ist auch umgekehrt zu lesen:

Gemeinden gewinnen an missionarischer Offenheit und an Erfahrungen mit der im Glauben an Jesus Christus wirkenden Kraft, wenn sie sich der sozial-diakonischen Jugendarbeit widmen, sie geistlich und praktisch mittragen.

Das heißt für den sozial-diakonischen Mitarbeiter: Es ist um der Jugendlichen und um der Gemeinde willen geboten, daß er einen wesentlichen Teil seiner Arbeitskraft und -zeit in die Gestaltung der Beziehungen zur Gemeinde, in die Beteiligung am Gemeindeleben und in die Mitarbeit an größeren Unternehmungen der Gemeinde oder des Kirchenkreises investieren muß. Das heißt auch, daß die regelmäßige Information der verantwortlichen Gremien (Gemeindekirchenrat bzw. Kreiskirchenrat, Pfarrkonvent, Mitarbeiterkreis der Gemeinde) mündlich und schriftlich geschehen muß.

Die im folgenden wieder in den drei Spalten aufgeteilten Reflektionen der Erfahrungen sind je nach Anstellungsart des Mitarbeiters verschieden zu lesen, auch wenn das nicht immer angegeben ist.
Alles, was im Blick auf den Bezug zur konkreten Gemeinde gesagt ist, gilt bei kreiskirchlich angestellten Mitarbeitern immer im Blick auf die Gemeinde, die die Räume für die Arbeit zur Verfügung gestellt hat.

Der sozial-diak. Mitarbeiter ist i.d. Gefahr,	Statt dessen sollte er	Damit soll bzw. sollen
+ sich auf Kontakte zu auffälligen Jugendlichen zu beschränken	Kontakte zu den verantwortlichen Gemeindegliedern und Mitarbeitern der (raumgebenden) Gemeinde suchen und pflegen	Mitdenken und Mittragen möglich werden
+ den Besuch des Gottesdienstes oder anderer Gemeindeveranstaltungen bei einer vollgepackten Woche nicht noch als zumutbaren Dienst anzusehen	wie ein Gemeindeglied den Gottesdienst oder andere Gemeindeveranstaltungen als Angebot zur Stärkung seines Glaubens und der Gemeinschaft miteinander ansehen	die Zusammengehörigkeit in der Gemeinde sichtbar werden

Der sozial-diak. Mitarbeiter ist i.d. Gefahr,	Statt dessen sollte er	Damit soll bzw. sollen
+ die Teilnahme an Dienstbesprechungen (oder Pfarrkonventen) zu den nicht so wesentlichen Aufgaben seines Dienstes zu zählen	in Dienstbesprechungen nur selten und nur bei solchen Verhinderungen fehlen, die er (rechtzeitig) den anderen Mitarbeitern einsichtig machen kann	das Ernstnehmen der anderen Mitarbeiter und ihres Dienstes gezeigt und eine Basis für Zusammenarbeit gewonnen werden
+ Berichte über die sozialdiakonische Jugendarbeit nur auf Anfrage zu geben	von sich aus und regelmäßig Berichte über seine Arbeit ausarbeiten und anbieten (mündl.vortragen mit schriftl. Zusammenfassung)	das Informationsdefizit abgebaut und die Möglichkeit zum Mittragen und zu sachlich begründeter Entscheidung erweitert werden
+ nur summarisch und unter Betonung der Probleme und Schwierigkeiten zu berichten	möglichst konkret und anschaulich berichten, was tatsächlich geschieht; fachliche Informationen zum Verständnis der Arbeitsweise einflechten; Erfolge und Freuden ebenso deutlich benennen wie die Probleme; und die Punkte, die entschieden werden müssen, gesammelt anführen	das Gefühl der Fremdheit dieser Arbeit gegenüber vermindert werden, um positive Anteilnahme und helfende Entscheidungen zu ermöglichen
+ von Ängsten und Vorurteilen bestimmte Reaktionen (und Beschlüsse) als willentliche Erschwerung seiner Arbeit zu werten	sein Verständnis für vorhandene Ängste deutlich und annehmend zum Ausdruck bringen. Die evtl. berechtigte Angst zu klären suchen und durch wiederholte Information zu Situationen der Jugendl., sowie geduldige Hinweise auf die befreiende Botschaft, an ihrem Abbau arbeiten	eine Öffnung von innen her und eine Bereicherung des Glaubens erreicht werden
+ einen Gemeindekirchenrat bzw. Kreiskirchenrat, der seine Arbeit gezielt anfragt, als geschlossene Einheit anzusehen und als Gegner der noch kirchenfremden Jugendlichen zu empfinden	mit möglichst konkreten und anschaulichen Antworten um Bereitschaft zu missionarischer Geduld werben, sowie durch Hausbesuche und Einzelgespräche für seine Arbeit mit den Jugendlichen Verbündete suchen	ein Denken in Fronten und das Gefühl der Vereinsamung verhindert werden

Der sozial-diak. Mitarbeiter ist i.d. Gefahr,	Statt dessen sollte er	Damit soll bzw. sollen
+ in die Vorurteile der Jugendlichen gegenüber den anderen Mitarbeitern der Gemeinde oder deren Leitung (GKR) unreflektiert einzustimmen	die Jugendlichen über die Struktur der Gemeinde bzw. Kirche und die Aufgaben der anderen Mitarbeiter informieren; um ihr Verständnis für deren Meinung und auch deren Bedenken werben und die Jugendlichen auf Begegnungen und offene Gespräche vorbereiten	eine Öffnung der Jugendlichen für konkrete Menschen aus der Gemeinde erreicht und die (Selbst-)Isolation verhindert oder verringert werden
+ seine Kraft und Zeit ganz von der sozial-diak. Jugendarbeit (Gruppenarbeit und Einzelbegleitung) in Anspruch nehmen zu lassen	möglichst regelmäßig ein konkretes Angebot (Thema) vorbereiten für die anderen Kreise der Gemeinde bzw. die Verkündigung in einem Gottesdienst übernehmen	die Informationen in der Gemeinde an Breite gewinnen und Gemeindeglieder geworben werden zur Fürbitte und praktischer Hilfe
+ selber die Jugendlichen seiner Gruppen als nicht kontaktfähig im Blick auf eine "normale" Gemeinde anzusehen	nach Gelegenheiten suchen, die Jugendlichen bei Gemeindefesten, besonderen Gottesdiensten, bei diakonischen oder baulichen Aktionen der Gemeinde zu beteiligen	die Kenntnis von- und das Interesse aneinander gefördert werden
+ sich wegen seiner Spezialausbildung und seines besonderen Dienstauftrages als nirgendwo richtig zugehörig zu fühlen und entsprechend zu reagieren	klären, zu welcher Mitarbeitergruppe er sinnvollerweise engen Kontakt halten will bzw. soll und zugleich regeln, wie er die notwendigen innerkirchl. Informationen bekommt	eine Isolierung und die Einengung der Perspektive verhindert werden
+ aus Angst vor Konflikten oder aus Ärger wegen unklarer Stellungnahmen anderer, sich selber nur allgemein und diplomatisch zu äußern	selbst klare Positionen beziehen, seine Ziele mitteilen, die eigene Person konkret machen und so Vorgaben geben	eine Ebene für offene Gespräche geschaffen werden

Nachwort

Mag sein, daß mancher, der dies Papier in die Hand genommen und ganz oder teilweise gelesen hat, sich wie erschlagen fühlt von all dem, was besonders in der mittleren Spalte wie Forderung und Auflage klingt. Es ist sicher so, daß keiner von uns je das alles mit seiner Person abdecken kann.

Wir möchten es uns selbst und anderen als Orientierung anbieten, als Hilfe zur Überprüfung und Ausrichtung der eigenen Arbeit.

Auf drei wichtige Punkte möchten wir deshalb am Schluß noch hinweisen:

1. Jeder, der diese Arbeit haupt- oder nebenamtlich tut, sollte unbedingt versuchen, eine Gruppe zu finden oder wenigstens einen einzelnen, mit der bzw. dem er seine Arbeit regelmäßig beraten kann. Schwierige Vorfälle oder Gespräche und auch anstehende Vorhaben sollten gemeinsam besprochen werden. Günstig hat sich bei uns der monatliche Austausch mit den Kollegen im gleichen Dienst erwiesen.
2. Jeder, der diese Arbeit tut, sollte immer wieder prüfen, ob eine Überweisung an spezielle Beratungsstellen oder in die Therapie notwendig ist. Eine Überforderung der eigenen Fähigkeiten schadet immer beiden Seiten. Ständige Bemühungen um die eigene Weiterbildung bleiben auch dann unverzichtbar.
3. Diese Arbeit ist im Grunde nur denkbar, wenn sie aus der Ruhe des Gebetes heraus geschieht bzw. wenn ein Kreis von Betern sie mitträgt.

Die Mitarbeiter der sozialdiakonischen Arbeit in Berlin

USB 98/85