

kleine einblicke in große erfahrungen

Bericht 2009



WOHIN

Einleitung	2
1. Entwicklungen	
1.1 Politisch/ Gesellschaftlich	4
1.2 Kirchlich	5
2. Schwerpunktthema „Personales Angebot“	
2.1 Anforderungen aus pädagogischer Sicht	5
2.2 Anforderungen aus pastoraler Sicht	6
2.3 Die Zusammenarbeit von hauptamtlichen und Honorarkräften	7
2.4 Die Soz. Lerndienste im Gespräch mit Honorarkräften	9
3. Dienste	
3.1 Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)/ FSJ anstelle Zivildienst	14
3.2 Zivildienst	17
3.3 SoFiA – Sozialer Friedensdienst im Ausland	23
3.4 Freiwilligendienste für kurze Zeit	25
3.5 Au Pair	27
4. Verwaltung	
4.1 Der Mensch steht im Zentrum des Interesses	27
4.2 Ein „Erlebnisbericht“ mit dem Verwaltungsprogramm	28
5. Fortbildungen 2009	
5.1 Einblicke in die Sinus Milieustudie	31
5.2 Entwicklungsgespräche kompetent führen	32
5.3 Methodenkurs Themenzentrierte Interaktion	33
6. Perspektiven	35
Adressenverzeichnis	36

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Wenn in unserer individualistischen Zeit junge Menschen motiviert sind, ... Solidarität zu üben, zum Nutzen anderer zu arbeiten, fremde Kulturen zu verstehen und nicht nur den eigenen ‚lifestyle‘ zu pflegen, so ist dies ein kostbares Geschenk, das gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.“¹

Als Vorsitzender der Deutschen Kommission Justitia et Pax hat unser Bischof Dr. Stephan Ackermann dies mit Blick auf die internationalen Freiwilligendienste geschrieben. Aber es ist sicher nicht unangebracht, diese Zeilen auf die vielfältigen Dienstformen auszusagen, die unter dem Dach der Sozialen Lerndienste untergebracht sind. Der vorliegende Bericht der gemeinsamen Arbeitsstelle des Bistums Trier und des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V. (DiCV) gibt Einblicke darüber, daß in Trier eingelöst ist, was Bischof Stephan insgesamt fordert: „Deshalb gilt es, Räume und Gelegenheiten zu schaffen, in denen diese Bereitschaft ihre Wirkung für ein solidarisches und versöhntes Miteinander, für Friede und Gerechtigkeit entfalten kann.“ Die Sozialen Lerndienste „ermöglichen eine fachlich qualifizierte Vor- und Nachbereitung sowie pädagogische und seelsorgliche Begleitung“.²

Unser Dank gilt neben den jungen Menschen der verschiedenen Dienstformen für ihren Einsatz und ihr Zeugnis für eine Generation, die einen zu Recht guten Ruf hat, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der ASL. Aber ohne den Einsatz der vielen nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne ehrenamtliches Engagement könnte die Fülle der Aufgaben und die hohe Qualität der Arbeit nicht geleistet werden. Daher möchten wir uns ausdrücklich auch bei denen bedanken, die in den Gruppen und in Einzelkontakten die pädagogische Arbeit mit den jungen Menschen der verschiedenen Dienstformen leisten.

Im Berichtsjahr 2009 wurde das pastoral-pädagogische Gesamtkonzept überarbeitet und zusammengeführt. Nun gilt, in einer ersten Erprobung das Konzept in die Regelarbeit der Sozialen Lerndienste zu überführen. Hierbei sind neben den hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders die Gruppenbegleiterinnen und –begleiter gefragt und gefordert.

Für die Arbeit insgesamt und für die kommende Zeit sei abschließend ein Bild gebraucht, das Bischof Stephan u.a. in seiner Silvesterpredigt 2009 für die Kirche im Bistum Trier zur weiteren Vertiefung anbietet: das Bild der Kundschafter. Moses schickt einige Männer nach der langen Wüstenwanderung in das vor dem Volk sich ausbreitende Land. Es ist nach der Schilderung im Buch Numeri (Kapitel 13-14) das verheißene Land Kanaan, das Land, „wo Milch und Honig fließen“, das aber den Kundschaftern auch Angst macht angesichts der dort lebenden Menschen und ihrer befestigten Städte. Ihr Bericht lässt die Israeliten in eine Depression fallen, und sie sehnen sich nach der fragwürdigen Sicherheit Ägyptens zurück. Gottes Zorn lodert auf. Bischof Stephan interpretiert das Bild auf die Kirche von Trier. Wir möchten seine Worte auf die Arbeit der ASL angewendet wissen: „Die Kirche in unserem Land steht im Übergang zu einer neuen Phase in ihrer Geschichte. ... Es heißt, sich neu zu orientieren. Das Bild der Kundschafter will Mut machen, sich auf Neues einzulassen und gerade auch die Chancen zu entdecken, die zum Beispiel

¹ Stephan Ackermann, Zeichen der Zeit – Aufbrüche, die Mut machen, in: Das Feuer entfachen. Die Botschaft des Evangeliums in einer globalen Welt, hrsg. von Wilfried Dettling und Siegfried Grillmeyer, Würzburg, 2009, 32-39, 35.

² A.a.O., 35f

in den vergrößerten pastoralen Räumen liegen. Nicht die Trauer über das Ende der ‚guten alten Zeit‘ der Volkskirche soll überwiegen, sondern die Entdeckerfreude über das neue, noch weithin unbekanntes Terrain.“³
Die Sozialen Lerndienste leisten hierbei einen wichtigen Beitrag – nicht nur für die jungen Menschen, sondern für das Bistum Trier insgesamt!

Trier, 15.01.2010

Jürgen Doetsch
Bischöfliches Generalvikariat Trier
Abteilung Gesellschaft und Bildung

Rita Schneider-Zuche
Caritasverband für die Diözese Trier e.V.
Abteilung Soziale Sicherung und
Integration

³ Den Wortlaut der Predigt von Bischof Stephan im Internet:
www.bistum-trier.de/goto/?/5664
oder bei der ASL anfordern

1. Entwicklungen

1.1 Politisch und gesellschaftlich

Freiwilligendienste

Im Bereich der Freiwilligendienste wurden die politischen Optionen mit dem zum 1. Juni 2008 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ (JFDG) in einer Stellungnahme der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Freiwilligendienste, dem Zusammenschluss der katholischen Träger von Jugendfreiwilligendiensten (Katholische BAG) gegenüber der Bundesregierung bewertet.

Darin wird insgesamt die Intension des Gesetzes begrüßt, dass ein umfassender Bildungsbegriff im Sinne von Bildung als Aneignung von Lebens- und Bildungskompetenz in Jugendfreiwilligendiensten umgesetzt wird. Auch begrüßt die Katholische BAG die zeitliche Flexibilisierung im Gesetz, ist aber enttäuscht darüber, dass die Kurzzeitfreiwilligendienste (Dienstzeit: 3-6 Monate) nicht einbezogen wurden.

Besonders kritisiert die Katholische BAG die unzureichenden finanziellen Ressourcen, mit denen das FSJ ausgestattet ist. Dringend notwendig seien zusätzliche Mittel für die Schaffung weiterer Plätze, um möglichst vielen jungen Menschen die Teilnahme an einem Jugendfreiwilligendienst zu ermöglichen.

Die neue Bundesregierung aus CDU, CSU und FDP strebt in ihrem Koalitionsvertrag eine ressortübergreifende Strategie an, um einheitliche und transparente Bedingungen für alle Freiwilligendienstleistende zu schaffen. Dazu gehört u.a. den Kindergeldbezug in Zeiten geregelter und ungeregelter Jugendfreiwilligendienste zu vereinheitlichen und die Qualität der Jugendfreiwilligendienste „Freiwilliges Soziales Jahr“ und „Freiwilliges Ökologisches Jahr“ als Bildungsdienste nachhaltig zu sichern und zu stärken.

Darüber hinaus wird ein einheitlicher Status für Freiwilligendienstleistende im Zuge eines „Freiwilligendienststatusgesetz“ angestrebt.

Georg Hennes

Zivildienst

2009 gab es gesetzliche Änderungen im Zivildienst. Mit diesen Änderungen hat der Staat nach langen Bemühungen von Kirche und Caritas erstmals den Zivildienst als Lerndienst anerkannt und damit der Dienstform eine inhaltliche Ausrichtung gegeben.

Dass junge Menschen in Freiwilligendiensten und im Zivildienst vielfältige Erfahrungen machen, die für ihre Lebens- und Berufsorientierung wichtige Impulse setzen können ist unbestritten. Soziale Kompetenzen spielen für den Einzelnen, aber auch gesamtgesellschaftlich eine wichtige Rolle. In ihren Einrichtungen bieten sie Jungen Menschen die Möglichkeit, Leben und Lebenssinn in seinen vielfältigen Formen kennenzulernen. Ein wichtiger Teil dabei sind die Einführungs- Begleitungs- und Reflexionsseminare der Sozialen Lerndienste. Die neuen gesetzlichen Regelungen stellen dafür den entsprechenden Rahmen

Alle Beteiligten hätten gut in die neue Phase des „Lerndienstes“ starten können, gäbe es nicht die Koalitionsvereinbarungen der neuen Regierung zum Umgang mit der Wehrpflicht. Dort hat man vereinbart, die Dauer der Wehrpflicht zukünftig auf 6 Monate zu begrenzen. Dieses Vorhaben wird das Profil des Zivildienstes deutlich verändern. Vorallem sie als Dienststelle stehen vor großen Herausforderungen. Leider ist z.Z. noch nicht erkennbar, wie sich zukünftig der Dienst gestalten wird und wie die Rahmenbedingungen aussehen werden. Die Zivildienstreferate der Diözesen und der Deutsche Caritasverband haben in einem Eckpunktepaiper u.a. gefordert, bei der Gestaltung der neuen Rahmenbedingungen darauf zu achten, dass der Lerncharakter des Dienstes erhalten bleibt, wobei der Zeitrahmen für die externe Begleitung neu zu regeln ist. Ebenso muss der Kostenrahmen für die Einsatzstellen neu gestaltet werden. Mit der Verkür-

zung steigt die Belastung für die Einsatzstellen und die jetzige Kostenregelung, nach der die Einsatzstellen den überwiegenden Teil zu tragen haben, kann so nicht mehr akzeptiert werden. Die Einschnitte in die Lebensplanung junger Menschen sind auf ein Minimum zu reduzieren. Es dürfen keine biografischen Lücken entstehen, die sich nachteilig auf die Lebensplanung der Zivildienstleistenden auswirken.

Hans Wax

1.2 Kirchlich

Die Konzeption der Sozialen Lerndienste wurde im Laufe des Jahres überarbeitet und im Dezember 2009 im Zentralbereich 1 des Bischöflichen Generalvikariates vorgestellt und diskutiert. Damit ist der kirchliche Stellenwert der Arbeit mit Freiwilligen und Zivildienstleistenden im Kontext der Pastoral des Bistums neu vergewissert und fortgeschrieben.

Die Bedeutung der Freiwilligendienste im Kontext der Bolivienpartnerschaft wurde im Zusammenhang des 50-jährigen Jubiläums deutlich. Zusätzlich kamen 10 bolivianische Freiwillige ins Bistum und bereicherten vor Ort in Gemeinden, Verbänden und Einrichtungen die Partnerschaftsarbeit (siehe auch Bilder auf der Außenseite dieses Berichtes).

Peter Nilles

2 Schwerpunktthema Personales Angebot

2.1 „Alles was uns an anderen gefällt und missfällt, kann uns zu besserer Selbsterkenntnis führen!“ (C.G. Jung) – Anforderungen an Seminarleitungen aus pädagogischer Sicht

In der pädagogischen Arbeit mit den Zivildienstleistenden und Freiwilligen machen sich die Sozialen Lerndienste die Förderung der Selbst- und Sozialkompetenz junger Menschen zur Aufgabe.

Jedoch sind nicht nur die eigentlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsveranstaltungen, sondern auch die Leitungen der Seminare Lernende, die sich selbst auch in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln. Die Aufgabe der Seminarleitung setzt Kompetenzen wie Team- und Reflexionsfähigkeit nicht nur unbedingt voraus, sondern baut diese aus und bereichert auch die Leitung um neue Lernerfahrungen. Dies geschieht quasi von selbst, da leitendes Handeln auch immer die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema und verschiedenen Menschen in den Rollen als Teilnehmer oder Teamkollege beinhaltet.

Stefan Eberz (Dipl.-Psychologe, 31) beschreibt dies in schlichteren Worten als C.G.Jung, aber nicht weniger treffend:

„Die Arbeit in einem Leitungsteam zwingt mich vor allem dazu, über mich selbst nachzudenken, was mir bislang selten geschadet hat.“

Auch Annabell Hirtz (25, angehende Dipl.-Pädagogin) reflektiert sich als Person, die in das Geschehen der Gruppe involviert ist und sich selbst nicht außen vor lässt:

„Ich bemühe mich um Authentizität und sehe mich selbst in der Rolle als partizipierende Leitung. Für meine Arbeit bedeutet dies, dass ich mit den Freiwilligen und Zivis zusammen auf Augenhöhe kommuniziere und arbeite, mich über den Lehrauftrag hinaus mit ihnen austausche und auch Auseinandersetzungen mit ihnen eingehe und ausdiskutiere.“

Diese Haltung ermöglicht Lernprozesse zu initiieren, die die Leitung als Teil der Gruppe – in einer besonderen, aber real fassbaren – Rolle erleben lässt. Den Sozialen Lerndiensten ist es wichtig, dass die Seminarleitungen im Sinne des personalen Angebotes

- Mitmachen: Das bedeutet auch mal das Gleiche zu tun wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, z.B. sich in einem Blitzlicht zu einer Fragestellung zu äußern.
- Anteilnehmen: Am Leben der jungen Menschen, besonders in ihrer Rolle als Zivildienstleistender und/ oder Freiwillige bzw. Freiwilliger. Inwieweit dies geschieht ist von vielen Faktoren abhängig und sollte stets in der Wahrnehmung eigener und fremder Grenzen geschehen.
- Selbstaussagen machen: Im Sinne, dass das Äußeren z.B. der momentanen Befindlichkeit, auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer ermutigt, von sich zu erzählen. Beides soll nicht haltlos, sondern vielmehr in einem gesunden Maß von Nähe und Distanz geschehen.

Die Sozialen Lerndienste wünschen sich von ihren Seminarleitungen, derartige Steuerungselemente bewusst zu nutzen, um mit der Gruppe zu einem vertrauensvollen, arbeitsfähigen Miteinander zu finden.

Des weitern erwarten die Sozialen Lerndienste von den Leitungen Basiswissen um Gruppendynamik. In der Leitungspraxis wird die Theorie um - manchmal auch recht unangenehme - Erlebnisse ergänzt:

So bedeutet der real erlebte Widerstand eines Zivildienstleistenden gegen die Leiterin, weil sie ihn z.B. unbewusst an die ältere Schwester erinnert, etwas ganz Anderes als das Lesen eines Aufsatzes zum Thema „Das Phänomen der Übertragung in Gruppen“.

Hier gilt es, alleine oder im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen die Situation zu reflektieren, so dass auch hier wieder Lerngewinn für das weitere Leitungshandeln gegeben ist.

Um diese Gewinne gesteuert nutzen zu können, bieten die Sozialen Lerndienste den Seminarleitungen stets Räume wie z.B. Supervision oder die in diesem Jahresbericht an anderer Stelle beschriebenen Fortbildungsangebote, so dass die Kompetenzfelder stets wachsen können, um sie für die Bildungsarbeit mit den jungen Menschen und sich persönlich nutzen zu können.

Tanja Herz/ Hans Wax

2.2 Personales Angebot des Honorarmitarbeiters aus pastoraler Sicht

Als personales Angebot an die Dienstleistenden sind die Honorarmitarbeiterinnen und Honorarmitarbeiter nicht in erster Linie als Funktionäre oder Technokraten, sondern vor allem als authentische Menschen gefragt.

In ihrem Leben und Tun sowie in der Art und Weise, wie sie mit den Dienstleistenden umgehen, sollte deutlich werden, dass der Mensch im Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit steht. Wenn das der Fall ist, dann ist die Arbeit im Sinne des Evangeliums auch pastoral. Kern dessen ist die Zusage eines Lebens in Fülle nach Joh 10,10 „Ich bin gekommen, dass sie das Leben in Fülle haben.“

Das setzt zwei Kompetenzen voraus – die spirituelle und die pastorale Kompetenz.

Die spirituelle Kompetenz zeichnet sich dadurch aus, dass die Honorarmitarbeiterinnen und Honorarmitarbeiter als Menschen selbst in der Lage sind, die auf sie zukommenden elementaren Grunderfahrungen der Unterbrechung, der Einladung, der Berührung und der Sendung zu erkennen und anzunehmen.

Spiritualität besteht eben nicht darin, sich diesen bisweilen harten Erfahrungen zu entziehen

und das Heil in weltfernen, vermeintlich spirituellen Sonderwelten zu suchen. Spirituell ist ein Mensch dann, wenn er/sie sowohl die unangenehmen Störungen des Lebens als auch die bisweilen bedrängenden Einladungen und Anrührungen des Lebens zulässt, kultiviert und daraus eine Sendung erfährt, die ihn/sie zu verantwortlicher Lebens- und Weltgestaltung veranlasst. In diesem Sinne sollten Honorarmitarbeiterinnen und Honorarmitarbeiter reife Menschen sein.

Die pastorale Kompetenz bedeutet darüber hinaus die Fähigkeit, auch andere an eine so verstandene spirituelle Kompetenz heranzuführen. In diesem Sinne ist von Honorarmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu erwarten, dass sie die Dienstleistenden dabei unterstützen, sich auf elementare Grunderfahrungen einzulassen, sie auszudrücken, über den immanenten Horizont hinaus zu deuten und letztlich in ihre Persönlichkeit als lebende und in der Welt und in der Kirche verantwortlich handelnde Menschen zu integrieren.

Peter Nilles

2.3 Das Zusammenspiel von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Honorarkräften

Die Rahmenbedingungen

In der Durchführung und der Gestaltung von Freiwilligendiensten und dem Zivildienst übernehmen die Sozialen Lerndienste die Rolle eines Trägers bei den Freiwilligendiensten und der zentralen Verwaltungsstelle beim Zivildienst auf der Grundlage geltender gesetzlicher Grundlage, wie dem Gesetz zur Förderung von Freiwilligendiensten (JFDG), oder dem Zivildienstgesetz (ZDG). Das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG), das den gesetzlichen Rahmen für das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) regelt, überträgt dem FSJ Träger (in diesem Fall den Sozialen Lerndiensten im Bistum Trier) die Gesamtverantwortung für die Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes als hoheitliche Aufgabe.

Dabei konzentriert sich die Gesamtverantwortung auf die federführende Konzeption, die pädagogische Begleitung der Freiwilligen und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Kommt der FSJ Träger seiner Verpflichtung nicht nach, beispielsweise die vorgeschriebenen Bildungsseminare durchzuführen, mit der Begründung, er habe dafür kein Personal, könnte dies zur Aberkennung seines Trägerstatus führen.

Für die Finanzierung der pädagogischen Begleitung erhalten die FSJ-Träger eine Zuwendung vom zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verbunden mit der Einhaltung bestehender Verpflichtungen, die sich aus dem Bewilligungsbescheid herleiten. Danach hat ein FSJ Träger rechnerisch eine Vollzeitkraft für die pädagogische Begleitung von 40 FSJ Freiwilligen vorzuhalten, die mindestens über eine pädagogische Fachhochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation verfügen.

Darüber hinaus haben sich die Sozialen Lerndienste verpflichtet, die in der Katholischen Trägerschaft vereinbarten Mindeststandards zur Qualitätsentwicklung von Freiwilligendiensten, einzuhalten. Auch hier ist klar definiert, welchen Personalschlüssel ein FSJ Träger für die pädagogische Begleitung zur Verfügung zu stellen hat.

Dabei dienen der gesetzliche Rahmen, die Fördermodalitäten und die Qualitätsstandards gleichermaßen dem Ziel, Freiwilligendienste als Bildungs- und Orientierungsmaßnahme mit hoher Qualität anzubieten.

Der Matrixbereich Personal

Um die Standards und Rahmenbedingungen effizient zu erfüllen, haben sich die Sozialen Lerndienste durch Entscheidung des Bischöflichen Generalvikariates Trier und dem Caritasverband

für die Diözese Trier e.V. eine Struktur gegeben, die dem Strukturprinzip und der Arbeitsweise des Bischöflichen Generalvikariates als „Matrixorganisation“ nach dessen Organisationsentwicklungsprozess von 2006 entspricht.

Neben den unterschiedlichen Dienstformen mit ihren jeweils spezifischen Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten, wurden die Bereiche Personal, Pädagogik, Öffentlichkeitsarbeit und Pastoral als Matrixaufgaben definiert. Diese Organisationsform verfolgt das Ziel, Know-How und Ressourcen zu bündeln, Arbeitsabläufe und Verwaltungsstrukturen zusammenzuführen, die konzeptionelle Weiterentwicklung sozialen Engagements weiter zu profilieren, die Beteiligung zuständiger kirchlicher Stellen und Einrichtungen unter einem gemeinsamen Dach zu ermöglichen und die Außendarstellung als kirchlicher Anbieter in Staat und Gesellschaft zu verbessern.

Die Tragfähigkeit dieses Organisationsprinzips lässt sich am Beispiel des Personaleinsatzes in der begleitenden Bildungsarbeit bei den Sozialen Lerndiensten gut darstellen, indem auch das Zusammenspiel hauptamtlicher Referententätigkeit in Bezug auf die Tätigkeit von Honorarkräften deutlich wird.

Als Träger von Freiwilligendiensten und dem Zivildienst sind die Sozialen Lerndienste verantwortlich für die Durchführung von Bildungsangeboten in Form von Bildungsseminaren. In einem Einsatzjahr werden 50 fünftägige FSJ Bildungsseminare und Vorbereitungsveranstaltungen, 14 dreizehntägige Einführungsseminare für Zivildienstleistende, 6 Bildungsmodule für Freiwillige in einem Kurzzeitdienst durchgeführt.

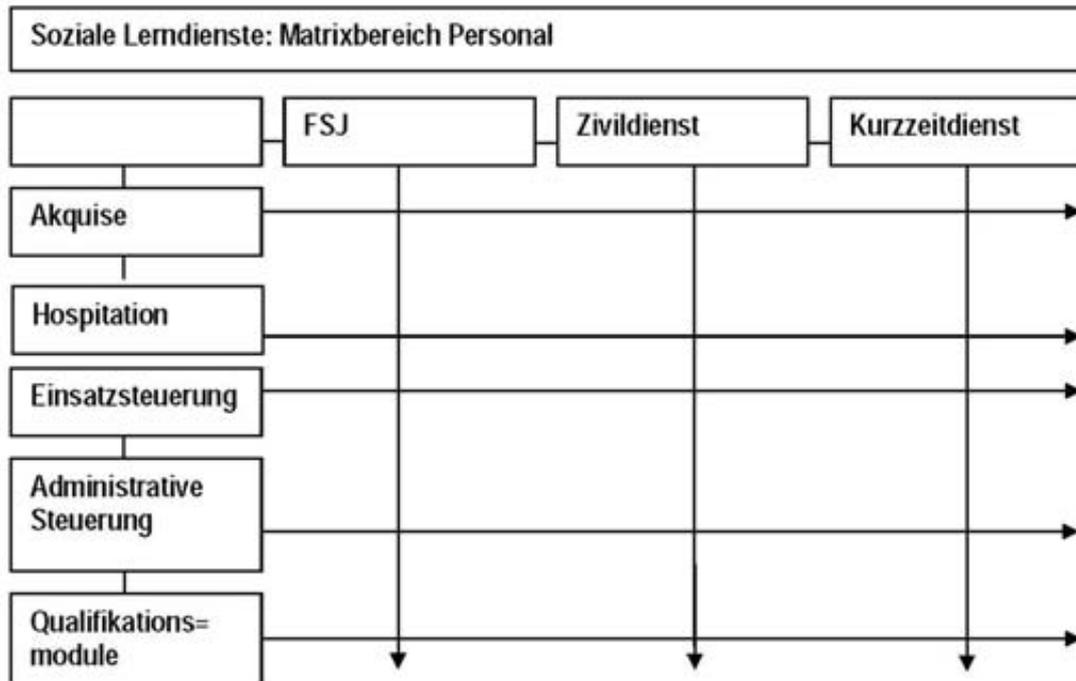
Für die Durchführung der Bildungsseminare setzen die Sozialen Lerndienste Honorarkräfte ein. Die Bedarfsermittlung, die Gewinnung, die Vorbereitung auf die Aufgabe, die Steuerung des Einsatzes, das Konzept für die Einarbeitung und die Begleitung und die Struktur der Tätigkeit als Honorarkraft wird über den Matrixbereich „Personal“ gesteuert. Wurden vor der Zeit der Sozialen Lerndienste als gemeinsame Fachstelle, diese Aufgaben von jedem Dienstbereich gesondert wahrgenommen, hat die Struktur heute den Effekt der Transparenz, der Durchlässigkeit und der Flexibilität, in der Abläufe, Strukturen und Rahmenbedingungen vereinheitlicht und harmonisiert sind und dadurch einen verlässlichen Handlungsrahmen bieten.

Wichtig in diesem Prozess war, den Aufgaben-, Kompetenz- und Auftragsbereich der Honorarkräfte zu beschreiben, die Abgrenzungen und Schnittstellen zur Kompetenzhoheit der hauptamtlichen Referentinnen und Referenten zu definieren und dies gegenüber den Kooperationspartnern wie den Einsatz- und Dienststellen zu kommunizieren.

Zu den Aufgabenbereichen der hauptamtlichen Referentinnen und Referenten gehört die Gesamtverantwortung über die jeweilige Dienstform, die Zuständigkeit für alle dienstrechtlichen Vorgänge, die Verantwortung und Fortschreibung der Konzeption, die pädagogische Begleitung der Freiwilligen zwischen den Bildungsseminaren, die Auswertung und Reflexion der Bildungsseminare mit den Honorarkräften, die Gestaltung des Kontaktes zu den Einsatz- und Dienststellen, das Controlling, die Konzipierung von Fort- und Weiterbildungsangeboten, usw.

Der Auftrag für die Honorarkräfte wird jeweils vereinbart, wie beispielsweise die Leitung einer FSJ Seminargruppe gemeinsam mit einer weiteren Honorarkraft auf der Grundlage der bestehenden Konzeption. Leitung heißt in diesem Kontext die Verantwortungsübernahme für die Gestaltung und Begleitung der Gruppenprozesse sowie für die organisatorischen Abläufe. Gleichmaßen sind sie für die Freiwilligen während der Seminarphasen die primären Ansprechpersonen. Jedes Team wird dabei von einer hauptamtlichen Referentin bzw. einem Referenten der Sozialen Lerndienste begleitet. Zu den Begleitinstrumenten gehört die eintägige Präsenz auf den Bildungsseminaren mit der Durchführung der Module: „Reflexion über den Einsatz in der

Einsatzstelle“, dem individuellen Beratungsangebot an die Freiwilligen und einem Reflexionsgespräch mit dem Leitungsteam. Nach jedem Seminar trifft sich das Leitungsteam mit der zuständigen Referentin bzw. dem zuständigen Referenten zur Auswertung der Zielerreichung und der Prozesse. Um die hohen fachlichen Anforderungen erfüllen zu können und immer „up to date“ sein zu können, hat der Matrixbereich „Personal“ Qualifikationsmodule entwickelt, die allen Honorarkräften offen stehen. Dazu gehören Supervisionen, Fortbildungsmodule sowie Fachtagungen und Arbeitstreffen.



Fazit

Über die Matrixstruktur haben die Sozialen Lerndienste im Bereich „Personal“ grundsätzlich eine effektive Struktur, um dem gestellten Auftrag in Korrelation zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen gerecht zu werden. Allerdings ist ein Grenzbereich im Verhältnis hauptamtliche Referentinnen bzw. Referenten zu Honorarkräften erreicht. Wichtig bleibt eine klare Struktur und die Abgrenzung der Aufgaben- und Kompetenzbereiche, die Akquise neuer Honorarkräfte als Regelaufgabe und die zeitnahe Anpassung des Personalschlüssels an die Freiwilligen und Dienstleistendenzahlen.

Georg Hennes

2.4 „Mit Herzblut bei der Sache“ – Die Sozialen Lerndienste im Gespräch mit Honorarkräften

Die Seminare im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), die Bildungstage im Freiwilligendienst für kurze Zeit und die Kurse im Zivildienst werden inzwischen aufgrund mangelnder personeller und zeitlicher Ressourcen nicht mehr von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sozialen Lerndienste geleitet, sondern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Honorarbasis.

Wie bereits zuvor beschrieben, machten Sachzwänge – nämlich die Sicherstellung der Bildungsarbeit bei gestiegenen Dienstleistendenzahlen, aber nahezu unveränderten Kapazitäten an hauptamtlichem Personal, das ein erweitertes Aufgabenspektrum abzudecken hat – diesen Schritt notwendig.

Aus zwingender Notwendigkeit heraus zum Zuge gekommen, spielen die Honorarkräfte inzwischen eine maßgebliche Rolle in der Begleitung der jungen Menschen, die einen Dienst in Trägerschaft der Sozialen Lerndienste leisten.

Mit ihnen und ihrer Arbeit steht und fällt die Qualität der Bildungsarbeit, daher ist eine enge Anbindung an die Sozialen Lerndienste, die Identifikation mit deren Leitlinien und die professionelle Begleitung der Honorarkräfte durch hauptamtliche pädagogische Fachkräfte unabdingbar.

Die hauptamtlichen Referentinnen und Referenten erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Honorarbasis als sehr engagiert und motiviert und mit einem großen Interesse an den jungen Dienstleistenden.

Um die Tätigkeit der Honorarkräfte mit ihren „Highlights“ und Herausforderungen nicht nur aus Sicht der hauptamtlichen Fachkräfte wiederzugeben, kommen im Folgenden einige von ihnen persönlich zu Wort, die von K. Hammer (hauptamtl. Referentin im Bereich FSJ) zu verschiedenen Aspekten der Zusammenarbeit mit den Sozialen Lerndiensten und ihrer Tätigkeit im Rahmen der Bildungsarbeit mit Freiwilligen und Zivildienstleistenden befragt wurden:



Eva Schonhoff, 25 Jahre, Dipl.-Sozialpädagogin (FH)

Seminarleitung im FSJ anstelle des Zivildienstes



Stefan Eberz, 31 Jahre, Dipl.- Psychologe

Seminarleitung im FSJ, FSJ anstelle des Zivildienstes und Zivildienst



Barbara Baumann, 48 Jahre, Kulturpädagogin, z.Z. berufsbegleitendes Studium Soziale Arbeit

Seminarleitung im FSJ, Zivildienst



Isabelle Friese, 23 Jahre, Dipl. Päd. cand.

Seminare im FSJ



Annabell Hirtz, 25 Jahre, Dipl. Päd. cand.
Seminare im FSJ, Zivildienst, Kurzzeitdienst



Hanno Weigel, 23 Jahre, Dipl. Päd. cand
Seminare im FSJ

K. Hammer: *Ihr leitet im Auftrag der Sozialen Lerndienste im Bistum Trier Seminare für Freiwillige und/ oder Zivildienstleistende. Was schätzt Ihr an der Zusammenarbeit mit den Sozialen Lerndiensten?*

E. Schonhoff: Die Sozialen Lerndienste bieten mir eine attraktive Tätigkeit in meinem Berufsfeld. Ich habe hier die Möglichkeit nach Rücksprache mit den zuständigen Personen eigenständig mit meinem Team zu arbeiten, kann eigene Ideen und Ansätze einbringen, bekomme aber gleichzeitig auch Unterstützung und konstruktive Kritik, die mich auch persönlich weiterbringt.

B. Baumann: In der Zusammenarbeit mit den Sozialen Lerndiensten schätze ich am meisten das umfangreiche Angebot an qualifizierter Supervision und Fortbildungsmöglichkeiten.

I. Friese: Die Erreichbarkeit der Mitarbeiter der Sozialen Lerndienste ist sehr gut und die Betreuung in der Vorbereitungsphase zu einem Seminar und auch während dem Seminar gestaltet sich immer ohne Probleme. Ich finde es gut, dass es immer ein offenes Ohr für Anliegen beruflicher Art gibt.

A. Hirtz: Ich schätze an der Zusammenarbeit mit den Sozialen Lerndiensten vor allem die ausgeprägte Kollegialität, das gegenseitige Vertrauen und die unkomplizierte Arbeitsweise. Ich fühle mich sowohl in Bezug auf meine Arbeit, als auch als Person ernst genommen und respektiert.

K. Hammer: *Ihr leitet die Seminare ja nicht allein, sondern in einem Team, je nach Gruppengröße bestehend aus zwei oder drei Leitungskräften. Was betrachtet Ihr als positiv an der Arbeit in einem Leitungsteam?*

H. Weigel: Zuerst habe ich gelernt, wie unheimlich wichtig Absprachen und eine gute Kommunikation im Team sind. Denn nur dann kann man in der Zusammenarbeit gute Ergebnisse erzielen. Diesen Austausch über Ideen und Gedanken erlebe ich immer wieder als sehr produktiv. Außerdem schätze ich die Möglichkeit von den „alten Hasen“ zu lernen und Erfahrungen zu teilen, aber auch gleichzeitig neue Ideen und Methoden kennen zu lernen.

E. Schonhoff: Die Teamarbeit bietet mir die Möglichkeit, mich selbst und meine Fähigkeiten besser kennen zu lernen und einschätzen zu können. Aus dieser Perspektive heraus schätze ich an der Teamarbeit auch, dass ich stets noch jemanden im Rücken habe, der meine Ent-

scheidungen und die mit der Arbeit verbundenen Verantwortung mit trägt.

St. Eberz: Die Arbeit in einem Leitungsteam zwingt mich vor allem dazu, über mich selbst nachzudenken, was mir bislang selten geschadet hat...

B. Baumann: Es ist sehr inspirierend, verschiedene Leitungs-Stile meiner KollegInnen wahr zu nehmen. Hierdurch erweitert sich mein eigenes pädagogisches Spektrum. Auch auf der Ebene der eigenen Persönlichkeitsbildung bieten mir die verschiedenen Team-PartnerInnen durch ihre unterschiedlichen Persönlichkeiten ein kreatives Lernfeld.

A. Hirtz: Verschiedene Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen, die in einem Leitungsteam aufeinander treffen und sich im Idealfall gegenseitig ergänzen, können zur Verbesserung der gemeinsamen Arbeit beitragen und neue Möglichkeiten eröffnen.

K. Hammer: Was macht Euch besondere Freude in der Bildungsarbeit mit den Freiwilligen bzw. Zivildienstleistenden?

B. Baumann: Die Begleitung der Jugendlichen über ein ganzes Jahr (FSJ)/ neun Monate (ZDL) ist ein sehr lebendiger Prozess, der es mir ermöglicht, ganz nah den „Zeitgeist“ nach zu vollziehen und mit zu gestalten. Die Neugierde, hervorgerufen durch unsere weit divergierenden biografischen Momente (16/26 Jahre zu meinen beinahe 50 Jahren) erlebe ich (auch die Jugendlichen melden dies zurück) als beidseitig bereichernd.

H. Weigel: Die Tatsache, dass man bei den jungen Leuten etwas verändern kann. Ihnen die Augen zu öffnen für Dinge, die Ihnen nicht bewusst waren oder ihnen Wertschätzung entgegen zu bringen, wo sie vorher keine verspürt haben.

E. Schonhoff: Es ist toll zu sehen, welche Entwicklung der Einzelne in dieser Zeit macht und gleichzeitig spannend die Gruppendynamik über ein Jahr hinweg zu beobachten und mit zu steuern. Obwohl sich viele Abläufe jedes Jahr wiederholen, gibt es dennoch immer wieder andere Herausforderungen, denen man sich mit dem Leitungsteam stellen muss, und die Arbeit wird nicht langweilig.

A. Hirtz: Besondere Freude macht mir bei meiner Arbeit die Begegnung und das Kennen lernen so vieler unterschiedlicher und interessanter Individuen und das Privileg einen in meinen Augen sehr wichtigen und prägenden Teil ihres Lebens begleiten zu dürfen.

I. Friese: Bei dieser Arbeit hat man Erfolge. Man kann positiv auf die Freiwilligen einwirken, ihnen Möglichkeiten bieten, sich weiter zu entwickeln und soziale Kompetenz vermitteln.

St. Eberz: Es ist schön zu erleben, wie ein junger Mensch im Laufe eines Jahres zu einer richtigen Persönlichkeit heranreift. Noch schöner ist es, wenn man merkt, dass man zumindest ein bisschen dafür mitverantwortlich ist.

K. Hammer: Das Leiten einer Seminargruppe ist keine einfache Aufgabe. Worin seht Ihr die größten Herausforderungen in Eurer Arbeit mit den Freiwilligen bzw. Zivildienstleistenden?

I. Friese: Die größte Herausforderung ist der Umgang mit Themen und Anliegen, die unerwartet in der Gruppe aufkommen. Spontaneität und Flexibilität, sowie Empathie und Verständnis sind dort gefragt. Diese Herausforderung macht die Arbeit unter anderem erst richtig interessant.

B. Baumann: Diese Arbeit lebt von dem Zusammentreffen jugendlicher Energie und der Lebenserfahrung der Seminarleitung. Eine Herausforderung stellt z.B. die Aufgabe dar, eine Gruppenatmosphäre zu schaffen, die sowohl ein thematisches Arbeiten als auch eine auf Vertrauen, Respekt und Geborgenheit gegründete Gruppenkohäsion ermöglicht. Für mich bedeutet dies ein innerliches Ringen von *Verstehen und Nachvollziehen jugendlicher Anliegen* und dem *Durchsetzen der Regelwirksamkeit* zur Aufrechterhaltung einer positiven, emotionalen wie funk-

tionalen Gruppendynamik.

E. Schonhoff: Die größte Herausforderung ist es für mich, in der großen Gruppe der Freiwilligen mit denen ich arbeite den Einzelnen nicht aus dem Blick zu verlieren und allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Da die jungen Menschen mit denen ich bei der SL arbeite, aus allen sozialen Schichten kommen und teilweise ganz unterschiedlichen Bildungshintergrund haben, ist es nicht immer einfach, die Seminararbeit für alle passend zu gestalten.

St. Eberz: Die größte Herausforderung in der Arbeit mit den Freiwilligen besteht für mich darin, möglichst jedem Teilnehmer bzw. jeder Teilnehmerin einen kleinen Denkanstoß mit auf den Weg zu geben, der für die Freiwilligen in ihrer jeweiligen Lebenssituation hilfreich ist.

H. Weigel: Eine große Herausforderung liegt mit Sicherheit in der Heterogenität der Seminargruppe und dem Bestreben, jedem Freiwilligen einigermaßen gerecht zu werden bzw. ihn zu erreichen und „mitzunehmen“. Dazu muss man Themen und Inhalte, die man vermitteln will, so aufbereiten, dass sie alle ansprechen und die Freiwilligen trotzdem fordern.

K. Hammer: Was ist Euch besonders wichtig, den jungen Menschen zu vermitteln/ mit „auf den Weg zu geben“?

E. Schonhoff: Mir ist es wichtig, den jungen Menschen mitzugeben, dass es für sie ganz wichtig ist, sich selbst kennen und schätzen zu lernen, wenn sie sich langsam aber sicher auf den Weg in ein eigenständiges Leben bewegen. Sie sollen lernen, dass es kein Manko ist Schwächen zu haben oder Brüche in der eigenen Biographie. Die Frage ist, wie sie damit umgehen, und wie es ihnen gelingen kann, vermeintliche Schwächen in Stärken umzuwandeln, bzw. wie es ihnen gelingen kann ihre Stärken auszubauen und zu nutzen.

B. Baumann: Meine Idealvorstellung von friedlichem und positivem menschlichen Zusammenleben beinhaltet, dass wir uns über unsere inneren Werte im Klaren sind. Ich möchte die Jugendlichen dazu anregen, ihre eigenen Wertvorstellungen zu kreieren, sich dessen bewusst zu werden und sie im weiteren Lebensverlauf zu verfolgen.

I. Friese: Mir ist es wichtig, den jungen Menschen das zu vermitteln, was ich selbst aus meinem FSJ mitgenommen habe: Zum einen Spaß und Interesse an der Sozialen Arbeit und am sozialen Berufsfeld. Zum anderen soziale Kompetenz, zu wissen, was eine Gruppe ist und was sie bedeutet, und aus dem FSJ offen für einen weiteren Schritt herauszugehen.

A. Hirtz: Ich möchte die jungen Menschen ermutigen, sich auf Neues einzulassen, an sich zu glauben und anderen gegenüber offen zu sein.

H. Weigel: Ich möchte ihnen deutlich machen, dass sie viele Stärken besitzen und diese nutzen sollen. Ich möchte sie stärken für die kommenden Herausforderungen und ihnen mit auf den Weg geben, dass sie nicht alles so hinnehmen müssen, wie es ist.

K. Hammer: Den Sozialen Lerndiensten ist es wichtig, dass die Leitungskräfte nicht „nur“ Wissen vermitteln, sondern sich als personales Angebot verstehen. Wie gestaltet Ihr diese Rolle in der Bildungsarbeit?

A. Hirtz: Ich bemühe mich um Authentizität und sehe mich selbst in der Rolle der partizipierenden Leitung. Für meine Arbeit bedeutet dies, dass ich mit den Freiwilligen und Zivis zusammen auf Augenhöhe kommuniziere und arbeite.

E. Schonhoff: Mir ist es in diesem Zusammenhang wichtig, erst mal als Ansprechpartner für die Jugendlichen auf den Seminaren zur Verfügung zu stehen und ihnen dieses bewusst zu machen. Dies geschieht vor allem durch die informellen Gespräche, zwischen den Einheiten, in denen Gelegenheit ist sich näher kennen zu lernen. Hier als Leitung auch präsent zu sein und sich nicht nur zurückzuziehen, finde ich sehr wichtig.

St. Eberz: Ich versuche zuzuhören, Vorbild zu sein, in dem was und wie ich es sage bzw. tue, gemeinsam mit den TeilnehmerInnen Lösungen für deren kleine und große Probleme zu suchen sowie Denkanstöße zu geben.

B. Baumann: Mit Präsenz! Ich versuche authentisch zu sein, bin einfach auch als Mensch Barbara Baumann in den Seminaren anwesend. Ich lege „Herzblut“ in die Aspekte, Prozesse, Themen und Schwerpunkte, die mir wichtig sind.

K. Hammer: *Vielen Dank für Eure Antworten und auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit!*

Kerstin Hammer

3 Dienste

3.1 Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)/ FSJ anstelle des Zivildienstes

3.1.1 „Gebt ihr ihnen zu essen!“ (Mt 14,13-21) – 220 Freiwillige starten in ihr FSJ

Wie jedes Jahr, so war auch 2009 die Eröffnungsfeier zum Beginn des neuen FSJ-Einsatzjahres wieder ein zentrales und wichtiges „Großereignis“ im Jahresverlauf, das trotz gewisser Routine immer noch eine inhaltliche und logistische Herausforderung darstellt – insbesondere angesichts der gestiegenen Freiwilligenzahlen in den vergangenen Jahren. Unter dem Leitwort „Gebt ihr ihnen zu essen!“ fand am 3. August 2009 in Trier die diesjährige Eröffnungsfeier in Kooperation mit der Marienhaus GmbH statt.



Zukunftsweisend – die Kooperation mit der Marienhaus GmbH, im Bild Karin Michels (Marienhaus GmbH), Jürgen Doetsch & Georg Hennes (Bistum Trier)

Für rund 220 Freiwillige bildete dieser Tag den Auftakt ihres Freiwilligen Sozialen Jahres in Trägerschaft der Sozialen Lerndienste im Bistum Trier. Gemeinsam mit ihren Familien, Freunden sowie Vertreterinnen und Vertretern der Einsatzstellen begannen sie den Tag mit der Feier eines Gottesdienstes im Trierer Dom. Zelebriert wurde der Gottesdienst von Jürgen Doetsch, Leiter der Abteilung Gesellschaft und Bildung des Bischöflichen Generalvikariates und Direktor der Katholischen Akademie Trier, dessen Predigt auch in diesem Jahr wieder ganz nah an den Wünschen, Hoffnungen und Ängsten der neuen Freiwilligen war und auf sehr positive Resonanz stieß. Die musikalische Gestaltung des Gottesdienstes übernahmen junge Frauen, die einen

„Freiwilligendienst für kurze Zeit“ in Trägerschaft der Sozialen Lerndienste ableisten. Ebenfalls im Dom anwesend waren die neuen Auszubildenden des Bischöflichen Generalvikariats. Der gemeinsame Gottesdienst hat inzwischen bereits Tradition und stellt eine für beide Seiten sehr positive Form der Kooperation dar.

Sowohl für die neuen Freiwilligen als auch für die Auszubildenden war ein zentraler und wichtiger Moment die Aussendung, bei der jede und jeder persönlich in seinen Dienst entsandt wurde.

Anschließend ging es nach einem Empfang im Domkreuzgang, den die Sozialen Lerndienste zum wiederholten Male für diesen Anlass nutzen durften, mit einem ersten Treffen der Freiwilligen in ihren künftigen Seminargruppen weiter.

Wie in den vergangenen Jahren stellte auch 2009 wieder die St. Helena Schule in Trier hierfür ihre Räumlichkeiten zur Verfügung, ebenso erstmals in diesem Jahr auch die Grundschule St. Paulin – ein weiteres Beispiel der Zusammenarbeit und Unterstützung im Kontext der FSJ-Eröffnungsfeier.

Kerstin Hammer

3.1.2 Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - Neues Begleitkonzept für „Verlängerer“ im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)

Jedes Jahr nutzen Freiwillige die Möglichkeit, ihr FSJ nach 12 Monaten noch einmal um max. 6 Monate zu verlängern. Die Gründe hierfür sind vielfältig: fehlende Anschlussmöglichkeiten durch Absagen von Ausbildungsstellen, die Überbrückung der Zeit bis zum Einstieg ins Studium, Unklarheit bzgl. der Berufswahl, etc.

Die Möglichkeit, das FSJ auf insgesamt max. 18 Monate auszuweiten besteht vom Gesetz her seit 2002 und ist somit nichts Neues. Neu ist seit Inkrafttreten des „Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ (JFDG) 2008, dass nun verpflichtend für alle „Verlängerer“ im FSJ je ein Bildungstag pro verlängerten Monat angeboten werden muss; bis dato wurde das FSJ ausschließlich als Dienst in der jeweiligen Einsatzstelle fortgesetzt, eine pädagogische Begleitung in Form von Seminaren oder Bildungstagen war nicht vorgesehen.

Die neue gesetzliche Regelung bedeutete für die FSJ-Träger, Konzepte zur Ausgestaltung ihres gesetzl. Auftrages zu entwickeln, da lediglich die Verpflichtung zur Durchführung solcher Bildungstage vorgegeben war, nicht jedoch, wie diese inhaltlich konzipiert sein müssen.

Die Sozialen Lerndienste im Bistum Trier entschieden sich für die Durchführung von Tagesveranstaltungen, je eine pro Monat. Diese haben von ihrer inhaltlichen Gestaltung her den Charakter von in sich geschlossenen Fortbildungstagen zu unterschiedlichen Themen, die ausgehend von den Bedürfnissen, der aktuellen Lebenssituation und den Interessen der Freiwilligen von den Sozialen Lerndiensten festgelegt wurden. Es handelt sich um Angebote zu Themen wie „Zusammenarbeit im Team“, „Selbstpräsentation“, „Umgang mit Bewerbungssituationen“, spirituelle Angebote, usw.

Grundidee der Bildungstage ist die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, die den Freiwilligen nicht nur aktuell für ihre Tätigkeit im FSJ zugute kommen, sondern auch für Bewerbung, Ausbildung, Studium, Beruf und ihre individuelle Lebensgestaltung befähigen und nutzbar sein sollen. Die Freiwilligen sollen sowohl persönlich als auch fachlich auf das konkrete Engagement und darüber hinaus eine Weiterentwicklung und Qualifizierung erfahren. Die Bildungstage werden von unterschiedlichen Referentinnen und Referenten gestaltet. Darüber hinaus haben die Freiwilligen eine feste Ansprechperson aus dem Team der hauptamtlichen pädagogischen Fachkräfte der Sozialen Lerndienste, die grundsätzlich bei den Bildungstagen mitwirkt und für sie auch außerhalb derer bei Fragen, Schwierigkeiten, etc. zur Verfügung steht.

Neben den „Fachthemen“ der Bildungstage bieten diese Zeit und Raum für den Austausch über die aktuellen Erfahrungen aus der Tätigkeit in der jeweiligen Einsatzstelle.

Jeder Bildungstag wird einzeln evaluiert, und die ersten Ergebnisse bestätigen die Grundidee

des Konzeptes. Eine abschließende Bewertung und daraus resultierende Perspektiventwicklung für die künftigen Bildungstage kann aber erst nach Abschluss und Evaluation aller Veranstaltungen der ersten Fortbildungsreihe im Frühjahr 2010 erfolgen.

Kerstin Hammer

3.1.3 Ein Forum für Begegnung, Dialog und fachlichen Austausch – Fachtagung für Praxisanleiterinnen und –anleiter im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)

Am 1. Oktober 2009 fand im Robert-Schuman-Haus in Trier eine Fachtagung für Praxisanleiterinnen und –anleiter im Freiwilligen Sozialen Jahr statt, die zweite Veranstaltung dieser Art für 2009.

Derartige Tagungen, die sowohl Fortbildungscharakter haben als auch ein Forum für Begegnung, Dialog und fachlichen Austausch bieten, sind inzwischen fester Bestandteil der Kooperation mit den Einsatzstellen.

Die positive Resonanz auf dieses Angebot zeigte sich 2009 in rund 80 Anmeldungen für die Veranstaltung im Oktober, so vielen wie noch nie.

Zunächst brachte Jürgen Doetsch in seiner Funktion als Leiter der Abteilung Gesellschaft und Bildung des Bischöflichen Generalvikariates, der die Sozialen Lerndienste zugeordnet sind, seine große Wertschätzung gegenüber dem Engagement der Praxisanleiterinnen –und anleiter und seinen Dank hierfür zum Ausdruck.

Die Begleitung junger Menschen bei ihren ersten Schritten im sozialen Feld stellt eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe dar, die die Sozialen Lerndienste u.a. in Form solcher Tagungen anerkennen und unterstützen.

Am Vormittag gab es ausführliche Informationen zur neuen gesetzlichen Grundlage des FSJ, dem „Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten“ (JFDG) und den daraus resultierenden neuen vertraglichen Vereinbarungen mit ihren spezifischen Anforderungen an Einsatzstellen, Freiwillige und FSJ-Träger.

Anschließend wurde in workshops weitergearbeitet, zu denen sich die Anleiterinnen und Anleiter bereits im Vorfeld je nach Interesse anmelden konnten. Zur Auswahl standen:

Workshop 1: „Hilfe, ich bin Praxisanleiter/-in - was nun!?“ (Leitung: Tanja Herz, Referentin Soziale Lerndienste im Bistum Trier und Julika Dorndorf, Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr bei den Sozialen Lerndiensten)

Workshop 2: „Umgang mit Konflikten im gemeinsamen Arbeitsalltag/ in der Anleitung Freiwilliger“ (Leitung: Kerstin Hammer, Referentin Soziale Lerndienste im Bistum Trier)

Workshop 3: „Anleitung im FSJ als Personalentwicklung“ (Leitung: Georg Hennes, Referent Soziale Lerndienste im Bistum Trier)

Workshop 4: „FSJ in christlich-caritativen Einrichtungen als Erfahrung gelebten Glaubens!?“ (Leitung: Jürgen Doetsch, Akademiedirektor und Leiter der Abteilung Gesellschaft und Bildung im Bischöflichen Generalvikariat Trier und Dorothee Kupczik, Referentin Soziale Lerndienste im Bistum Trier)

Wie die Evaluation der Veranstaltung zeigte, ist der Bedarf und das Interesse an Folgeangeboten dieser Art ungebrochen. Neben den Informationen durch den FSJ-Träger wird insbesondere die Möglichkeit des kollegialen Erfahrungsaustauschs der Anleiterinnen und Anleiter untereinander sehr positiv bewertet. Vielfach wurde der Wunsch geäußert, eine solche Veranstaltung grundsätzlich 2x jährlich anzubieten.

Kerstin Hammer

3.2 Zivildienst/ Zivildienstseelsorge

3.2.1 Felsklettern und bewusst-Sein 2009 - Eine Werkwoche für Zivildienstleistende

Zum dritten Mal seit 2007 konnten wir im Mai diesen Jahres erneut die Werkwoche „Felsklettern und bewusst-Sein“ realisieren. Mit diesem Seminar bieten wir Zivildienstleistenden neben sportlicher Aktivität eine Unterbrechung des Alltags an, um eine Ruhepause und Besinnung in der Natur zu ermöglichen. Unsere gegenwärtige (post-)moderne Gesellschaft bietet sicher viele Vorzüge, belastet jedoch nicht nur vereinzelt die Menschen in verschiedensten Lebensbereichen. Wir beabsichtigen mit dem Angebot daher derartigen Entwicklungen einen Pol christlichen Menschen- und Weltbildes entgegen zu setzen.

Durch technische Errungenschaften und leistungsorientierte Spezialisierung hat sich der Mensch in unserer Gesellschaft zunehmend von der natürlichen Umwelt abgenabelt. Ursprünglichkeit und Unmittelbarkeit sind diesem vermeintlichen Fortschritt vielfach zum Opfer gefallen. Diese Entfremdung reicht von der Nahrungsmittelbeschaffung aus dem Kühlregal oder der Zubereitung von Mahlzeiten in Microwellenherden bis hin zur Gestaltung von sozialen Beziehungen im world wide web. Sie betrifft jedoch auch intrapersonale Prozesse. So bleibt einem dynamischen Gleichgewicht von Körper, Seele und Geist wenig Raum und Zeit unter dem zunehmenden Leistungsdruck der spezialisierten Arbeitswelt. Der Rhythmus unserer Gesellschaft nimmt stetig zu. Bereits vor dem Berufseinstieg werden die Ausbildungszeiten durch neue Studienordnungen effektiver strukturiert. Stress und Versagensängste sind infolge von Druck und erhöhtem Takt zu Zivilisationskrankheiten geworden, die nur bedingt durch soziale Netzwerke aufgefangen werden können. Denn individualistische Lebenspläne und hohe Mobilität sind zur kulturellen Antwort auf aktuelle Herausforderungen geworden. In dieser Kultur bleibt wenig Platz für familiäre Beziehungen und enge Bindungen denn viele sind abgeschreckt von den einschränkenden Eigenschaften enger Gemeinschaft.

Die an der Werkwoche teilnehmenden Zivildienstleistenden befinden sich in einer Lebensphase vielfältiger persönlicher und beruflicher Entwicklungsprozesse. Sie in ihrem Wachstum zu begleiten und ihnen ursprüngliche und unmittelbare Erfahrungen in der Natur mit sich selbst und in einer vertrauensvollen Gemeinschaft zu ermöglichen, sind die zentralen Säulen dieser Werkwoche, mit denen wir auf die oben genannten Defizite unserer Gesellschaft reagieren wollen.



Bereits zu Beginn des Seminars konfrontierten wir die Teilnehmer daher mit ungewöhnlichen, nicht alltäglichen Bedingungen, indem wir sie an einer eingefassten Quelle unter Lindenbäumen am Rande des zum Klettergebiet nächstgelegenen Dorfes mit einem warmen Mittagessen erwarteten. Kein Auto wartete auf sie, um sie abzuholen und zur Wiese zu bringen. Stattdessen marschierten wir eine Stunde durch den Wald. Es wurden auch keine regendichten Zelte bereitgestellt, denn die Zivildienstleistenden sollten

sich immer zu zweit eine Hütte aus Naturmaterialien bauen.

Zum Essen fehlten Tisch und Stuhl, so dass man aus heran geschleppten Baumstümpfen Sitz-

gelegenheiten improvisierte. Dazu kam, dass am Abend Handys, Autoschlüssel, Geldbeutel und Tabak für die Woche abgegeben wurden. Diese Umstände forderten die Teilnehmer auf eine abenteuerliche Weise heraus. Ebenso trug die Offenheit in der Gruppe dazu bei, dass sich alle auf diese Herausforderungen und die damit verbundene Unterbrechung ihres Alltags einließen.

Die Erfahrungen des zweiten Tages förderten weiterhin die Entwicklung der Gemeinschaft. Ein Grundelement war dabei die durchgehende Einhaltung der gemeinsamen Mahlzeiten, was den Tagen zugleich eine feste Struktur gab. Daneben spielte das Klettern eine wichtige Rolle, denn der Wunsch selbst gesichert zu klettern motiviert auch dazu, Verantwortung für den Kletterpartner zu übernehmen und ihn zuverlässig zu sichern. Diese gegenseitige Bereitschaft Verantwortung füreinander zu übernehmen stärkte die Beziehungen und zugleich das Selbstwertgefühl des Einzelnen. Ähnliches galt für die Übernahme von Diensten, die der Gemeinschaft dienten. Die gegenseitige Abhängigkeit durch die vielen alltäglich anfallenden Arbeiten wurde sehr deutlich wahr genommen. Entsprechend trug der Einsatz des Einzelnen beim Herstellen von Holunderlimonade, beim Kochen, Spülen, Brot Backen im selbstgebauten Ofen oder Brennholz Sammeln und Hacken zum Gemeinschaftsgefühl bei. Außergewöhnlich fanden wir dabei, dass wegen aufziehender Wolken zwei Teilnehmer früher zum Lager zurück gingen, um auch die Hütten der anderen mit Planen vor Regen zu sichern. Zum Abschluss des zweiten Tages schloss an die Tagesreflexion eine lebhaftes Gesprächsrunde über Religion und Bräuche in heimischen und fernen Kulturen.

Am darauf folgenden Tag wurde mit dem Partner des Vortages geklettert und die neu erlernten Techniken gefestigt und vertieft. Am späten Nachmittag stiegen alle über abenteuerliche Wege hinab in das Tal des Morgenbachs, um dort ein erfrischendes Bad im eiskalten Wasser zu nehmen und sich mit mitgebrachter Asche aus dem Lagerfeuer zu reinigen. Anschließend ging es wieder bergauf zu den Gerhardswiesen, wobei wir Kräuter vorstellten und sammelten, um das Abendessen mit Wildspinat anzureichern.

In der Tagesreflexion besannen wir uns auf unsere persönlichen Kletterstile und jeder war eingeladen Parallelen zwischen Stärken und Schwächen am Fels und im alltäglichen Leben zu benennen. Die inzwischen vertraute Atmosphäre in der Gruppe, nicht zuletzt durch das Klettern entstanden, erlaubte einige dabei wichtige persönliche Themen zur Sprache bringen. Beispielsweise fehlendes Vertrauen in den eigenen Stand (die Füße am Fels) ließ den einen oder anderen Teilnehmer Muster seines Alltags wieder erkennen. Dabei lag besonderes Augenmerk aller darauf, sich gegenseitig Möglichkeiten der Entwicklung aufzuzeigen. Später wurde der kommende Tag mit der bevorstehenden Schwitzhütte genauer geplant. Die letzten Abendstunden musizierten wir gemeinsam.

Am vierten Tag veranstalteten wir eine Schwitzhütte in der Nähe von Trier. Wir legen in unserem Artikel einen Fokus auf deren Darstellung, da wir erstmalig auf einem Seminar eine Schwitzhütte anboten. Vor der Wahl zwischen einem weiteren Tag Klettern und diesem zeitintensiven Ritual hatten die Teilnehmer sich zu Beginn der Woche einstimmig für letzteres entschieden. Es handelt sich bei einer Schwitzhütte um eine mit Decken abgedeckte Kuppel aus einem Weidengeflecht, in der mit Hilfe glühender Steine eine Art Dampfbad erzeugt wird. Dies unterscheidet sich von einer Natursauna vor allem durch den rituellen Gehalt. Die Schwitzhütte wird zum Ritual, indem sie von Anfang bis Ende eine überlieferte Struktur aufweist, die durch das Entzünden des Feuers beginnt und nach vier Runden mit dem Verlassen der Hütte endet. Die Tradition der wir folgten entstammt einem nordamerikanischen Volk von Ureinwohnern namens Apsalooke (Crow).

Das Ritual der Schwitzhütte dient in erster Linie körperlicher, geistiger und seelischer Reinigung bzw. Stärkung und nimmt damit den Menschen in seiner Ganzheit in den Blick. Die geistige und seelische Dimension wird durch unterschiedliche Elemente erreicht. So ist es in der Hütte stockdunkel, sehr eng und die Teilnehmer sind bis auf kurze Hosen unbekleidet. Allein diese Nähe kann Ängste und Unwohlsein hervorrufen. Sicher fordert die Gruppe den Einzelnen heraus, sich keine Blöße zu geben und mitzumachen bzw. durchzuhalten. Die vertrauensvolle und wohlwollende Gemeinschaft unterstützte aber auch den Einzelnen, Ängste und Unwohlsein zu

überwinden. Während den Runden des Schwitzens betet man zu Gott. Bei den Gebeten handelt es sich um Danksagungen und Bitten. Viele der Teilnehmer sind nicht gewohnt selbst formuliert zu beten. Da konzentriertes Beten und Singen in der Schwitzhütte das Aushalten der Hitze erleichtert, wird es in diesem Rahmen unmittelbar als hilfreich erlebt. Man spricht sich förmlich seine Sorgen und Nöte aber auch Freuden von der Seele, soweit man sich darauf einlassen will und kann. Auch im Gebet und im Gesang unterstützt sich die Gruppe gegenseitig. Gemeinschaft bekommt in der transzendenten Deutung eine spirituelle Dimension. In Gott sind wir eins. Die Sendung die daraus entsteht, kann in der Schwitzhütte direkt umgesetzt werden: Im Leben unterstützen wir uns gegenseitig.

Ein weiteres wichtiges Element zur geistigen und seelischen Reinigung ist die Reflexion des individuellen Umgangs mit der Hitze. Hierin kann jeder seine persönlichen Eigenschaften wie beispielsweise Verbissenheit, Disziplinlosigkeit oder auch Gelassenheit und Akzeptanz erkennen. Dieser Umgang kann möglicherweise als Beziehungsmuster im Umgang mit sich selbst oder anderen erkannt werden. Aus der christlichen Weltsicht, dass wir alle Teil der Schöpfung und nach Gottes Abbild geschaffen sind, gibt dies einen Hinweis auf die Beziehung des Einzelnen zu Gott. Die Schwitzhütte fordert durch die Hitze dazu heraus, in diesen Eigenschaften über sich selbst hinaus zu wachsen. Auch diese Selbstwahrnehmung und Reflexion lässt sich transzendent deuten. Unsere Beziehung zu Gott ist individuell und ihre Betrachtung zeigt uns unseren inneren Zustand. Damit sind wir aufgefordert, sie aktiv zu gestalten und weiter zu entwickeln indem wir sie tatsächlich nach unseren Werten ausrichten. Gleiches gilt für unsere Beziehungen im Leben.

Zuletzt sei der körperlich reinigende Effekt genannt, der sicher am leichtesten nachvollziehbar ist. Wichtig dabei ist der Aspekt, dass das Aushalten der Hitze und das Schwitzen an sich die Aufmerksamkeit auch ein Stück weit binden und damit verhindern, dass man in esoterische Höhen entschwebt oder versucht ist, in überinterpretierende Selbstreflexion zu verfallen. Die Erfahrung bleibt dadurch ohne ihr Potential transzendenter Deutung einzubüßen, handfest und natürlich.

Die Erfahrung der Schwitzhütte wurde von den Teilnehmern sehr besonnen und gespannt wahrgenommen. So verrichteten sie die zur Vorbereitung anfallenden Arbeiten sehr gewissenhaft und einige nahmen sich bewusst Zeit, um sich zu sammeln.

Manche wateten dazu im Bach, andere schlenderten am Ufer entlang, wieder andere saßen ums Feuer. Als die Steine letztlich glühend heiß waren, wurden sie in ein Loch in der Mitte der Hütte gelegt und die Gruppe betrat krabbelnd die runde, enge und dunkle Hütte. Die jungen Männer sangen in einigen Runden lautstark mit uns. Laut zu beten fiel manchen schwer, die meisten nahmen die Herausforderung jedoch an oder beteten leise für sich. Im Anschluss an die Hütte wurde sich im kühlen Wasser des Bachs erfrischt und anschließend mit warmer Suppe gestärkt, dann wieder alles aufgeräumt und zu den Unterschlüpfen auf den Gerhardswiesen gefahren. Mit einer Reflexion der persönlichen Erlebnisse beendeten wir den Tag.

Am nächsten Morgen wurde eine Theorieinheit zu Umweltschutz in Mittelgebirgsfelsen behandelt. Begleitet von gutem Wetter legten danach alle eine Prüfung im Toprope-Klettern ab. Parallel dazu wurde frei geklettert und anschließend auf der Wiese der Gerhardshöfe mit Frisbee und Boomerang gespielt, sowie aufgebaute Balanceseile ausprobiert. Dabei hatte jeder die Möglichkeit, sich ein wenig von den stets anfallenden Arbeiten zu lösen um zu spielen.

Anlässlich des letzten gemeinsamen Abends gab es gefüllte Kürbisse, die in der Glut des Feuers gegart wurden sowie erstmals in dieser Woche Fleisch zum Grillen. Als zusätzliche Überraschung gab es für jeden ein Bier. Das sorgte natürlich für eine sehr gehobene und gelöste Stimmung. Es folgte eine Abschlussreflexion, in der die persönlichen Höhepunkte der Woche beleuchtet wurden. Manche bauten danach ihre Hütten ab und verbrannten das Holz im großen Abschlussfeuer. Infolge dessen schliefen einige Teilnehmer in dieser Nacht am Feuer.

Der letzte Tag diente dem Aufräumen. Das Lager wurde abgebaut, Material sortiert und eingepackt. Nachdem die organisatorischen Dinge alle erledigt waren, bekam jeder Teilnehmer ein kleines Geschenk von uns und es wurde ein Lied zum Abschied gesungen. Damit reisten die Teilnehmer ab.



Es war uns ein wichtiges Anliegen über die ganze Woche vorrangig vegetarische, regionale und saisonale vollwertige Kost anzubieten und diese durch in der Natur Gesammeltes zu ergänzen. Ansonsten haben wir auf biologischen Anbau und fair gehandelte Produkte geachtet. Dies wurde mit den Teilnehmern thematisiert, um sie für bewusste Ernährung, ökologische Landwirtschaft und Globalisierungsprozesse zu sensibilisieren. Die Ernährungsumstellung wurde von den Teilnehmern sehr positiv wahrgenommen, wenngleich ihre Effekte natürlich nicht umgehend auffielen. In der zweiten Hälfte der Woche wurde das Energiepotential der höherwertigen Kost zunehmend wahrgenommen. Insbesondere das selbst gebackene Brot erstaunte die Teilnehmer sehr, da sie in einem selbst gebauten Ofen ein derart wohlschmeckendes, gesundes und sättigendes Brot nicht erwartet hätten.

Der Aspekt der Spiritualität wurde von Beginn an als Teil der Veranstaltung angenommen. Insgeheim befürchteten einige auf eine zu sehr kirchlich ausgerichtete Veranstaltung zu stoßen. Die Teilnehmer konnten dies thematisieren und sich zunehmend auf Gespräche zu Glaubensfragen einlassen. Die Vorbehalte einzelner verloren sich im Laufe der Woche durch den sehr natürlichen, lebendigen Zugang zu christlicher Spiritualität, der vor allem durch die Erfahrung von Ursprünglichem und Unmittelbarem und dem Entdecken eines besonderen Werts darin eröffnet wurde. So äußerte sich beispielsweise ein Teilnehmer zum Brotteig kneten, dass dies für ihn eine buchstäblich kraftvolle Meditation sei.

Es konnte ihnen ein zunehmend klareres Verantwortungsbewusstsein für sich und die Schöpfung eröffnet werden. Dazu waren sie durch die Begegnung mit sich selbst und mit ihren Grenzen, mit Anderen, dem Fels und der Natur inspiriert. Von den Teilnehmern wurde vor allem neben dem Klettern die hohe Wertschätzung und der respektvolle Umgang in der Gruppe sowie die Zeit und Ruhe als Gegenpol zum Alltag gewürdigt. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit im anerkennenden Dialog spielte dabei eine wichtige Rolle.

In der abschließenden Reflexion betonten außerdem mehrere die außergewöhnliche und intensive Erfahrung der Schwitzhütte als ihren persönlichen Höhepunkt der Woche. Ein Teilnehmer sagte, er habe noch nie eine derart intensive körperliche und geistige Erfahrung gemacht. Insbesondere für die Verarbeitung seiner Trauer aufgrund eines Todesfalls innerhalb seiner Familie half ihm die Schwitzhütte Zuversicht und Geborgenheit zu spüren.

Viele Teilnehmer bedankten sich bei uns für die ihnen ermöglichten Erfahrungen. Diese Dankbarkeit verdeutlichte uns, wie wichtig der Bezug zu einem greifbaren gemeinsamen Erlebnis ist, welches den Alltag bewusst überwindet und sich aus ihm erhebt. Sowohl die gesamte Woche als auch speziell das Ritual der Schwitzhütte ließ Zusammenhalt spürbar werden, stiftete Gemeinschaft, überwand Unterschiede und stillte und weckte zugleich das Bedürfnis nach gelebter Spiritualität.

Marcel Schneider und Johannes Dümmler

3.2.2 Beratung von Kriegsdienstverweigerern

Die gesellschaftliche Wirkung der Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes in der Gesellschaft der Bundesrepublik

Am 25. September 2009 fand die Mitgliederversammlung und Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft der KDV-Berater im Bistum Trier in Wittlich statt.

Der nachfolgende Beitrag ist die Kurzfassung des Referates von Prof. Dr. Werner Nell (MLU Halle/ Queen's University ON, CN). Prof. Nell ist selbst langjähriges Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der KDV-Berater.

„Gerade vor dem Hintergrund der deutschen Geschichte des 19. und vor allem dann der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts lässt sich die Geschichte der Bundesrepublik, auch noch nach 1989, sicherlich vor allem als eine Erfolgsgeschichte sehen. Dies betrifft nicht allein die vielfach mit dem Wirtschaftswunder verbundene Entwicklung einer auch breitere Kreise erfassenden Wohlstandsgesellschaft, sondern auch die Sicherung bürgerlicher Rechte, die Garantie der Menschenrechte im Grundgesetz, sowie nicht zuletzt eine doch recht weit verbreitete und auch in einer gewissen Überzeugungstiefe vorhandene Bereitschaft, sich zum Leben in einer demokratischen Staatsform zu bekennen und sich selbst auch als Bürger eines Rechtsstaates zu verstehen.

In dieser Hinsicht lassen sich die Gesellschaft der Bundesrepublik des kommenden Jahres 2010 und die gesellschaftlich vorherrschenden Wertsetzungen der deutschen Gesellschaft von 1910 kaum mehr vergleichen. erinnert man sich an die noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts v. a. auch bei den Eliten vorherrschende Abneigung, ja Verachtung für die Demokratie, die noch die Weimarer Republik zu einer Demokratie ohne Demokraten machte und schließlich scheitern ließ, oder auch noch an das Desinteresse bzw. die Abneigung breiter Bevölkerungskreise gegenüber jeder Art politischer Beteiligung, die sich in den Erhebungen der politischen Kulturforschung noch zu Beginn der 1950er Jahre zeigte, so wird erst erkennbar, in welchem Maße sich die Bundesrepublik zu einer auch politisch konstituierten und aufgeweckten Bürgergesellschaft entwickelt hat. Sicherlich haben hierzu die großen politischen Kontroversen, etwa um die Remilitarisierung in der Mitte der 1950er Jahre, die Notstandsgesetze in den 1960er Jahren, die Studentenbewegung am Ende dieses Jahrzehnts, die sogenannte „neue Ostpolitik“ der ersten sozialliberalen Koalition 1969 ebenso beigetragen wie das Aufkommen der sogenannten neuen sozialen Bewegungen: Frauen und Friedensbewegung, ökologische Bewegung und stärkere auch regional ausgerichtete Bürgerinitiativen, im Laufe der 1970er und 1980er Jahre. Auch die zum Ende der 1980er Jahre in der DDR entstandenen Bürgerbewegungen können dabei in eine Reihe mit den genannten Impulsen zu einer stärkeren Bürgerbeteiligung am politischen Geschehen gesehen werden, freilich lässt sich gerade an der weiteren Geschichte dieser Bewegungen, zumal auch an ihrem Aufgehen in anderen Strömungen eine seit den 1990er Jahren erneut um sich greifende Tendenz zur Depolitisierung, zur Politikverdrossenheit und auch zu einer gewissen Ohnmacht der Bürger gegenüber immer schon vorhandenen und in einer Übermacht medial inszenierten Politikveranstaltungen sehen, in denen die Impulse individueller Verantwortung und Engagements auch aktuell wieder zu verschwinden drohen. Immerhin, so zeigen es die aktuellen Debatten um die Rolle der Bundeswehr in Afghanistan, ist die Bereitschaft der Bevölkerung für ein kriegerisches Engagement nicht ausgeprägt, auch wenn sich manche intellektuelle Stimmen bereits wieder in einer Richtung vernehmen lassen, die an die deutschen Schriftsteller vor dem ersten Weltkrieg erinnern kann; freilich ist die Bereitschaft sich aktiv gegen eine Kriegsbeteiligung auszusprechen, auch nicht stark und es ist zu befürchten, dass mancher es auch deshalb heute nicht so genau wissen will, ob wir uns in einem Krieg befinden, weil es ihn an Überzeugungen erinnern würde, die er selbst einmal im Rahmen seines KDV-Anerkennungsverfahrens wohl hatte, zumindest zum besten geben musste.

Vor diesen Hintergrund lassen sich das Aktionsfeld und die Bewegung zur Anerkennung der Kriegsdienstverweigerung, insbesondere auch die Einrichtung und die Geschichte eines Netzes von KDV-Beratern durch die beiden großen christlichen Kirchen seit dem Ende der 1960er Jahre auch als eine Art Sonde und Maßstab sehen, an deren Fortgang sich der Prozess einer sich entwickelnden Bürgergesellschaft ebenso zeigen und bestätigen lässt wie sich erneut Gefahren der politischen Umcodierung, des Überschreibens und Übertünchens festmachen lassen.

Kriegsdienstverweigerung als Folge einer Entscheidung des individuellen Gewissens, das damit verbundene Feld der Anerkennungsverfahren und die daraus folgenden Konsequenzen – für das eigene Leben, für soziales und politisches Engagement, für das Staatsbürgersein – können in dieser Hinsicht eine Art Exempel, Probestück und Paradigma gesehen werden, wenn es darum geht, den Mentalitätswandel der deutschen Gesellschaft von einer Gesellschaft in Zivil verkleideter Soldaten, als die sich zumindest die besseren Gesellschaftskreise während der Kaiserzeit noch verstanden, zu einer Bürgergesellschaft zu beschreiben, so wie sich die Bundesrepublik seit den 1980er Jahren darstellte und als die sie auch für die Protestbewegung in der DDR eine Art von Bezugsgröße sein konnte. Wie häufig in sozialen Prozessen geht und ging es dabei um widersprüchliche Entwicklungen. War bis noch bis in die 1970er Jahre hinein die Orientierung am „Soldat-Sein“ für junge Männer die Regel gewesen, natürlich nach Bildungsstand, sozialer Schichtzugehörigkeit und regionaler Zuordnung mit unterschiedlichen Beteiligungsgraden, so setzte sich – gerade vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit einem als menschenunwürdig empfundenen Gewissensprüfungsverfahren, das seinerseits erst dann zum Gegenstand von Kritik und Veränderungswünschen werden konnte, als es – seit dem Ende der 1960er Jahre – „massenhafter“ in Anspruch genommen wurde, nunmehr die Orientierung an der KDV mehr und mehr durch und wurde – spätestens mit Abschaffung der mündlichen Gewissensprüfung für KDV-er zu einem mehr oder weniger gleich genutzten Regelfall. Wie stark dabei, auch für die Remilitarisierung der Bundesrepublik durch die Gründung der Bundeswehr 1956 wichtig, die Unvorstellbarkeit des Kriegs („Frieden ist der Ernstfall, wie dies die Jugendoffiziere in den Schulstunden nannten) als zentrale Bezugsgröße, ja als Legitimationsgrundlage diente, wird ebenfalls erst aktuell richtig erkennbar: Nicht nur die KDV, sondern eben auch der Militärdienst in der Bundesrepublik sind bis heute an die Vorstellung gekoppelt, dass es keine wirkliche Kriegsbeteiligung für deutsche Soldaten mehr geben könne. Freilich – so zeigen es die vermehrt erscheinenden Berichte über psychisch belastete Soldaten nicht nur aus Afghanistan, sondern ebenso aus Bosnien oder von der somalischen Küste – sind es nicht nur die Soldaten, die sich aktuell neu orientieren müssen. Vielmehr spielen die Realitäten Neuer Kriege (Herfried Münkler): asymmetrische Kriege wie etwa der „Kampf gegen den Terror“, kriegerische Auseinandersetzungen um Rohstoffe und Naturvorräte, mit ethnischen oder religiösen Zuschreibungen gerechtfertigte Kriege offensichtlich zu Beginn des 21. Jahrhunderts eine zunehmend wichtiger Rolle. War mit der Verrechtlichung der KDV-Anerkennung und der Normalisierung des Zivildienstes nicht nur ein Wandel der Einstellungen verbunden, sondern auch eine gewisse Entdifferenzierung hinsichtlich dessen, was überhaupt Krieg(sdienst) und Frieden(sdienst) sein konnten, so hat der Verlust von Bedeutung und Verantwortlichkeit freilich vor dem Feld der KDV nicht Halt gemacht haben, sondern erfasst auch das Selbstverständnis einer auf Zivilität beruhenden Gesellschaft im Ganzen.

Hinsichtlich der KDV-Beratung scheint dabei ein zentraler Punkt gewesen zu sein, dass die Einrichtung der Berater-Netzwerke und die in diesen geleisteten Tätigkeit maßgeblich zur Herstellung von Rechtssicherheit im Anerkennungsverfahren, zur Sicherung bzw. auch Verteidigung der Menschenwürde und damit insgesamt zu einem an den Leitbegriffen des Grundgesetzes: Menschenwürde, Schutz der Person, Rechtsstaatlichkeit orientierten Lernprozess beigetragen haben; in diesem Sinne haben die Inanspruchnahme des Rechts auf Gewissensfreiheit und eine darauf bezogene Schutzfunktion, wie sie durch die KDV-Beratung seit dem Ende der 1960er Jahre wahrgenommen wurde, entscheidend sowohl zur Zivilisierung einer Gesellschaft von Kriegern beigetragen als auch zur Implementierung und Anerkennung von Rechtsstaatlichkeit und Bürgersinn. Beide Felder: die KDV und die KDV-Beratung können so als gelungene

Paradigmata jenes politischen und sozialen Lernprozesses gesehen werden, der als Reaktion auf den Verbrechenstaat der Nazis die Legitimität und auch den Auftrag der Bundesrepublik begründet hat und immer noch begründet. Mehr noch die Entscheidung zur KDV, der Weg durch das Anerkennungsverfahren und die Beratung haben in diesem Zeitraum überdies Anstöße zur Reflexion geboten, die Möglichkeiten sozialer Intelligenz und Kreativität und den Vorrat an gesellschaftlicher Reflexivität im Ganzen gesteigert, wie sich nicht zuletzt auf Auftreten und an der Wirkung der sogenannten „Neuen sozialen Bewegungen“ der 1970er Jahre (Umwelt, Frieden, Frauen, die Grünen, Minderheiten-Vertretung, Flüchtlingsarbeit) zeigt. Bis in die 1980er Jahre hinein zumindest stellen die Ausweitung der Bereitschaft zur Kriegsdienstverweigerung, ihre wachsende gesellschaftliche Anerkennung und eine gestiegene Rechtssicherheit, auch Verrechtlichung des Anerkennungsverfahrens wirkliche Erfolgsschritte in der Geschichte der Bundesrepublik und der in ihr sich entwickelnden Gesellschaft dar. Freilich ist aber auch daran zu erinnern, dass die Gegenwart neue Ansprüche aufweist, denen gegenüber sich eine u. a. im Rahmen der Kriegsdienstverweigerung, aber auch – Pax Christi sei hier ebenso stellvertretend genannt wie die Aktion Sühnezeichen – im Rahmen kirchlicher und zivilgesellschaftlicher Bewegungen entwickelte Friedensarbeit nicht nur zu bewähren, sondern vermutlich auch neu zu konzipieren hat. Als KDV-Berater bewegen wir uns hier in einem Umfeld, das wir schon lange gut kennen und in dem es noch ziemlich viel zu tun gibt.“

Prof. Dr. Werner Nell

3.3 SoFiA - Sozialer Friedensdienst im Ausland

(UN-)Sinn!? - Den Horizont über den Dienst hinaus erweitern

Bericht vom UN-Aktionstags-Seminar in Mainz im September 2009

Ein Gruppe von 10 Rückkehrerfreiwilligen des Jahres 2008 hat im September 2009 einen Workshop zu den Millennium Development Goals (MDGs) der Vereinten Nationen durchgeführt und anschließend am UN-Aktionstag in Mainz teilgenommen. Hannah Molter, ehemalige Freiwillige in Rumänien und Simon Freise, ehemaliger Freiwilliger in Syrien berichten aus Ihrer Sicht.

Freiwillig, also freien Willens zu sein - ganz allgemein und auf ein konkretes soziales Engagement bezogen, ist kein Attribut, das bei Ende der Dienstzeit seine Gültigkeit verliert. Freiwilligendienste, ob im In- oder Ausland, legen allerdings noch zu wenig Wert auf das „danach“, auf das, was Freiwillige mit ihren produktiv verarbeiteten emotionalen Erfahrungen und ihrem kognitiv erlernten Wissen in Bezug auf die nötigen globalen und lokalen Transformationsprozesse auch nach dem Dienst leisten können.

Die *Millennium Development Goals (MDGs)* der Vereinten Nationen bieten ein solches Feld. Häufig werden die Ziele allerdings im Sinne von klassischer Entwicklungshilfe für arme Drittwelt-Länder verkürzt dargestellt. Vielmehr hat sich aber die Weltgemeinschaft dazu verpflichtet, einen umfassenden Struktur- und Lebenswandel einzuleiten. Die Implikationen für unsere eigene Gesellschaft werden dabei aber grandios unterschätzt.

Auf einem dreitägigen Seminar im September haben sich zehn (Ex-)SoFiA-Freiwillige mit dieser großen Thematik auseinandergesetzt und versucht, sie auf die Individual-Ebene herunterzubrechen, um sie für sich persönlich und auf SoFiA bezogen in konkrete Handlungsvorhaben umzuwandeln. Im Fokus stand besonders das achte Millenniumsziel, der *Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft*. In den Einheiten machten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gedanken, wie der mitgebrachte Kontext eines absolvierten Freiwilligendienstes im Ausland

abseits der ökonomisch orientierten Mainstream-Rezeption des Entwicklungsbegriffs alternative Konzepte in das Bewusstsein rücken kann.

'Entwicklung' hier in Deutschland als bewusstes und nachhaltiges Konsumverhalten zum Beispiel sollte ein globalisierungskritischer Spaziergang durch die Mainzer Innenstadt vermitteln, bei dem die Ressourcen, Produktionsumstände und Transportwege exemplarisch ausgewählter Konsumgüter in Augenschein genommen wurden. Auch der „Erlebniskonsum“ von Reisenden war Thema; ein Punkt, der in der chronisch von Fernweh geplagten Freiwilligenzene häufig unbeachtet bleibt.

'Entwicklung' ist aber auch eben nicht ohne 'Partnerschaft' zu denken. Partnerschaft, ganz konkret und erfahrbar auf der Ebene von persönlichen Beziehungen und Freundschaften über nationale und kulturelle Grenzen hinweg, ist die unverzichtbare Basis für institutionelle internationale Bündnisse, auch im Rahmen der Weltkirche. In der „Zukunftswerkstatt“ wurden in aufeinander aufbauenden Phasen Kritik und Utopien zusammengetragen und im Anschluss Realisierungsmöglichkeiten entwickelt, wie nach der Rückkehr aus dem Ausland Freiwillige produktiv auf ihre Dienstzeit aufbauen können, um sich wieder in die deutsche Zivilgesellschaft einzubringen. Im engeren Sinne geht es dabei um die Aufrechterhaltung und kommunikationstechnische Verbesserung der existierenden Partnerschaftsstrukturen innerhalb des Bistums mit den Gemeinden und Projektstellen im Ausland, sowie Multiplikatorentätigkeiten, wie z.B. im Rahmen des *Entwicklungspolitischen Landesnetzwerks Rheinland-Pfalz (ELAN)*. Im weiteren Sinne geht es aber auch um das, was für jeden persönlich über den Tellerrand des SoFiA-Engagements hinaus an Möglichkeiten existiert, das „richtige Leben im falschen“ zu führen. Für eine Teilnehmerin bedeutete das sogar, sich aktiv aus der Partnerschaftsarbeit mit ihrer Projektstelle zurückzuziehen um Energie für ein neues Engagement am neuen Lebensmittelpunkt freizusetzen. Andere hingegen wollten auf ganz unterschiedliche Art und Weise die Strukturen der Partnerschaften weiter stärken.

Das Seminar diente neben der theoretisch-persönlichen Auseinandersetzung mit den skizzierten Themen ferner der praktisch-kreativen Vorbereitung des Aktionstags der Landesregierung zu den UN-Millenniums-Zielen am 9. September in der Mainzer Innenstadt, bei dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den SoFiA-Stand betreuten und neben der klassischen Informatonsarbeit den Besucherinnen und Besuchern bei einem 'Weltverbessererplätzchen' auch Ergebnisse des Seminars präsentierten.



Hier liegt das besondere Potenzial von zurückgekehrten Freiwilligen. Sie können nach Abschluss ihres Dienstes der „guten Sache“ dienlich bleiben, indem sie nicht nur besonders authentisch davon berichten, was sie im Zuge ihres einjährigen Kulturaustausches erlebt haben. Darüber hinaus können sie auch in allen denkbaren gesellschaftlich relevanten Bereichen wichtige und handfeste Beiträge leisten. Für sehr viele Ehemalige ist dies eine Selbstverständlichkeit und integraler Bestandteil des eigenen Lebenskonzepts.

Doch lässt sich bei den Freiwilligen insgesamt und allmählich ein Wandel von altruistischen zu eher egozentrischen Motiven nachzeichnen (vgl. schon Jahresbericht 2008, Beitrag von Marcel

Schneider); der Freiwilligendienst als erlebnisorientierte Auszeit nach dem Abitur und als Lehrgang für die auf dem Arbeitsmarkt so erwünschten soft-skills. Besonders im Zuge des weltwärts-Programms ist eine kritische Auseinandersetzung vonnöten, die die Kehrseite des Dienstes in der Praxis beleuchtet. Mit welchen Prämissen und mit welcher Grundhaltung sollten junge Menschen überhaupt im Ausland leben und arbeiten? Hier gilt es, das Profil von SoFiA als Solidarischer Lerndienst in Abgrenzung zu a) entwicklungspolitischen Freiwilligendiensten als Rekrutierungsorgan einer fragwürdigen Entwicklungshelfer-Elite und b) den allgemein karriereorientierten „Lebenslauf-Freiwilligen“ zu stärken und diesen Aspekten in der pädagogischen Begleitung Rechnung zu tragen.

Es geht dabei nicht darum, vergangenen Zeiten mit ihren vermeintlich super-altruistischen Weltverbesserern hinterher zu trauern und vom hohen Ross über die „heutige Jugend“ vernichtende Urteile, auch was die Auswahl der Freiwilligen betrifft, zu fällen. Vielmehr muss der Wandel als Chance begriffen werden. Auch mit weltwärts und auch im Jahre 2010 wird die enorme biographische Prägekraft eines Freiwilligendienstes unbestritten sein. In der Vorbereitung, während des Dienstes und in der Zeit nach der Rückkehr sind also inhaltliche Angebote zu machen, die bestrebt sind für entwicklungs-politische Fragestellungen zu sensibilisieren, neben der Mikroebene der Projektstelle auch auf der Makroebene der gesellschaftlichen Verhältnisse hinter die Kulissen zu schauen, globale sozio-ökonomische Zusammenhänge zu entlarven und letztendlich lokal Antworten zu geben. Hand in Hand mit erweiterten spirituellen Angeboten an die Freiwilligen kann so auch der Sinn-Suche junger Menschen voller Elan noch konstruktiver begegnet werden.

„Ich habe viel über mich selbst gelernt.“, ist ein gängiges Resümee des Auslandsjahres. Persönliche Entwicklung als fester Fels, auf dem man (auf-) bauen kann - der Freiwilligendienst ist sich selbst eben nicht genug.

*Hannah Molter, Simon Freise
(ehemalige Freiwillige in Rumänien und Syrien)*

3.4 Freiwilligendienste für kurze Zeit

„Uns schickt der Himmel“ – Kurzzeitdienstler machen mit bei der 72h-Aktion

Außergewöhnliche Begleittage standen den 24 Kurzzeitdienstlern vom 7.-10. Mai 2009 bevor. Sie nahmen teil an der 72h-Aktion des BDKJ's mit tausenden anderen Jugendlichen in vielen Bistümern Deutschlands.

Am Donnerstagnachmittag, den 7.5.2009, trafen sich alle in Saarbrücken, ohne zu wissen, welche Aufgabe die Gruppe erwartet, wo sie nächtigen werden, ob es überhaupt leistbar ist? Doch zuvor galt es erstmal, alle kennen zu lernen, denn wieder waren neue Freiwillige zur Gruppe dazu gestoßen; diese Integration klappte sehr gut und schnell. Spannend wurde es um 17.07 Uhr auf dem St. Johanner Markt in Saarbrücken.

Die Aufgabe lautete:

Die kreative Gestaltung und Weiterentwicklung des Jakobsweges in Rilchingen in Zusammenarbeit mit Bewohnern der Behindertenhilfe der Barmherzigen Brüder auf dem Gelände der Barmherzigen Brüder in Rilchingen.

Noch am selben Abend wurde in Kleingruppen heftig überlegt und ganz tolle Ideen gesammelt. Am Freitag wurde weiter geplant und konkretisiert. Fünf Ideen wurden in der Gruppe der Kurzzeitdienstler ausgewählt und zu jeder Idee bildeten sich Projektgruppen.

Folgende Dinge wurden gebaut und auch fertig gestellt:

- eine Sitzgruppe zur Rast der Pilger aus am Vortag gefällten Baumstämmen;
- ein Gästebuch aus Ytong und einer Riesen-Schiefertafel, auf der Pilger ihren Namen oder eine Botschaft einschreiben können;
- ein Wunschbrunnen, der als Teich zur Meditation und Nachdenken einlädt;
- Ein „Walk of Fame“, der mit seinen in den Boden eingelassenen Sternen, gefüllt mit den Begriffen Hoffnung, Glaube, Freundschaft, Liebe und Gemeinschaft den Pilgern Kraft schenken soll beim weiteren Weg;
- Vorbereitung und Durchführung des Einweihungsfestes mit selbstgestaltetem Gottesdienst.



Es machte allen viel Spaß, es wurde teils schwer körperlich geschafft, es gab auch manche Durststrecke zu überwinden, z.B. als die Sitzgruppe am Samstagnachmittag noch immer nicht stabil war. Es fehlten in der gesamten Zeit einige Stunden Schlaf und manche Diskussionen dauerten lange, da die Gruppe immer noch im Gruppenwerdungsprozess verhaftet war.

Toll waren die Gruppenerfahrungen und das Ergebnis, was und wie viel 24 junge motivierte Menschen in 72 Stunden zu Wege bringen.

Super war die Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und deren Arbeitstherapeuten. Etliche der Freiwilligen haben zum ersten Mal mit psychisch und geistig beeinträchtigten Menschen zusammengearbeitet und gemerkt, wie viel Freude diese Arbeit bereitet.

Sehr herzlich und völlig unkompliziert war die Kooperation mit den Barmherzigen Brüdern in Rilchingen. In ihrem Pilgerhaus konnte die ganze Gruppe übernachten und essen und alle Ideen der Jugendlichen durften auf ihrem Gelände verwirklicht werden.

Sehr harmonisch war das Abschlussfest mit den Bewohnern der Barmherzigen Brüder. Es begann mit dem selbstgestalteten Gottesdienst, musikalisch umrahmt von 3 Freiwilligen, die super toll sangen.

Gerne zeigten die Freiwilligen ihre Ergebnisse den offiziellen Besuchern und dem Saarländischen Rundfunk, der während der Aktion einen Film drehte.

Schön war das Wiedersehen im Juli beim nächsten Begleitreffen, es wurde reflektiert über die

Aktion und viel gelacht, als der Film des SR über die 72h-Aktion gezeigt wurde.

Als Resümée der Aktion berichtet eine Freiwillige:

„Es war beeindruckend, was wir in nur 72 h geschafft hatten, wir haben uns als Gruppe nochmals neu kennengelernt, jeden mit seinen Stärken und Schwächen und ich durfte das erste Mal mit psychisch kranken Menschen zusammenarbeiten. Gerade dies hat viel Spaß gemacht, das zeigte sich auch beim Abschlussfest, wo wir zusammen grillten und Fußball spielten.“

Dorothee Kupczik

3.5 Au pair – Ein Jahr was ganz anderes...

Seit etlichen Jahren können sich junge Menschen über die Sozialen Lerndienste für einen au pair-Aufenthalt im europäischen Ausland bewerben (Bereich outgoing).

In den vergangenen Jahren vermittelten wir 3 bis 4 meist junge Frauen ab 18 Jahren in eine europäische Familie, im Jahr 2009 waren es 16 Vermittlungen.

Warum dieser Anstieg?

Aufgrund von Gesprächen mit Interessentinnen und Bewerberinnen für einen au pair-Aufenthalt und im Austausch mit Kolleginnen der au pair-Bundeskonzferenz von In Via können dafür folgende Gründe angegeben werden:

- Längere Wartezeiten können überbrückt werden und Sprachfähigkeiten verbessert werden.
- In der globalisierten Welt wirken sich Auslandsaufenthalte sehr positiv auf den Lebenslauf aus.
- Es ist möglich, auch für kürzere Zeit als 12 Monate ins Ausland zu gehen.
- Im Freundeskreis der Bewerberinnen gibt es teils schlechte Erfahrungen mit Internet-Agenturen, die sich meist nicht oder nur in den ersten 14 Tagen um die Freiwilligen kümmern.
- Die guten Erfahrungen mit der Vermittlung durch die Sozialen Lerndienste sprechen sich im Freundeskreis der jetzigen au pairs herum.

Die beliebtesten Ziele sind z.Z. Irland, Südfrankreich, London und Spanien.

Aus Zeitgründen vermitteln wir keine europäischen au pairs nach Deutschland, bzw. ins Bistum Trier. Diesen Bereich des incoming übernehmen die Kolleginnen von InVia in Köln und Mannheim.

Dorothee Kupczik

4 Verwaltung

4.1

Nicht Menschen „verwalten“, sondern wahr- und ernst nehmen – Verwaltung bei den Sozialen Lerndiensten

Im Verwaltungsbereich fällt auf, dass sich die Art der Anfragen in den letzten Jahren verändert hat und vielfältiger geworden ist. Dies betrifft die Telefonate ebenso wie die Besucherinnen und

Besucher, die persönlich bei den Sozialen Lerndiensten vorbei kommen. Wir sind nicht mehr nur Ansprechpartnerinnen und -partner für Anfragen zu Dienstformen und für den Verwaltungsbereich generell, sondern mittlerweile auch vielfach für die persönlichen Belange und Probleme der Freiwilligen und ihrer Familien, z. B. bei

- Anfragen besorgter Eltern, die ihren Sohn/ ihre Tochter, die derzeit einen Auslandsdienst leistet, nicht erreichen. Hier gilt es, die Sorge ernst zu nehmen, aber auch erstmal zu beruhigen und dann an die zuständigen Referenten weiterzuleiten.
- Problemen mit begonnenen Ausbildungen:
Eine Mutter ruft an und ist völlig aufgelöst. Ihr Sohn hat eine Ausbildung begonnen, kommt dort aber nicht zurecht. Jetzt ist sie auf der Suche nach einer Alternative, und es stellt sich die Frage, ob er die Ausbildung abbrechen soll.
- Anfragen von Jugendlichen, die gar keinen Ausbildungs- oder Schulplatz gefunden haben, denen aber auch wir dann oft absagen müssen, da alle Plätze in unseren Diensten besetzt sind. Das ist nicht leicht zu vermitteln.
- Hartz-IV-Problematik:
Es gibt vermehrt Anfragen und Hinweise, dass viele Familien über nur geringe finanzielle Mittel verfügen. Dies zeigt sich z. B. bei Anfragen, ob die Fahrtkosten zu Bewerbungsgesprächen erstattet werden oder ob man an der Eröffnungsfeier zum Freiwilligen Sozialen Jahr teilnehmen muss. Während der Gespräche stellt sich oft heraus, dass die Bewerberinnen bzw. Bewerber z. B. keine Fahrkarte finanzieren können.
- Anfragen von Arbeitsagentur, Kindergeldkassen oder anderen Ämtern an die Familien:
Die Familien erhalten Schreiben von Ämtern wie z. B. Arbeitsagentur, Kindergeldkassen etc. und wenden sich dann oft zur weiteren Beratung oder Information an uns.

Bei diesen Anfragen, die hier als Beispiele aufgelistet wurden, wird auf der einen Seite Hilfestellung und Beratung gewünscht, oft genügt es aber auch, sich die Zeit zu nehmen und einfach „nur“ mal zuzuhören.

Hier ist es erforderlich und wichtig, dass wir aufmerksam sind, ein offenes Ohr haben - auch für Zwischentöne -, uns Zeit nehmen und sensibel reagieren, damit die Anrufer oder Besucher sich aufgehoben und ernst genommen fühlen.

Der Verschiedenheit der Bewerber und ihren vielfältigen Lebenssituationen stehen wir offen gegenüber.

Oft ist es aber auch ein Spagat zwischen den „klassischen Verwaltungsaufgaben“ und dem Zeitaufwand, den Telefonate, persönliche Gespräche etc. erfordern.

Wir verstehen uns ausdrücklich nicht als eine Stelle, die Menschen nur „verwaltet“, sondern für uns steht der Mensch mit seinen Bedürfnissen (und Nöten) im Zentrum, auch wenn dies nicht immer leicht zu realisieren ist bei 250 Freiwilligen im FSJ, 550 bis 600 Zivildienstleistenden, 32 Freiwilligen im Kurzzeitdienst, 30 Freiwilligen bei SoFiA und 12 Reverse-Freiwilligen.

Wir stehen mit Rat und Tat zur Seite und bemühen uns, alle Anfragen im Rahmen unserer Möglichkeiten zu beantworten oder Brücken zu bauen, indem wir an weiterführende Hilfen vermitteln.

Das Verwaltungsteam

4.2 Vom kleinen EINZEL zum großen GANZEN – Ein „Erlebnisbericht“ über die Anfänge des Verwaltungsprogramms bis heute

Die Entwicklung der Software in unseren Bereichen Zivildienst-Verwaltung, FSJ-Verwaltung, FSJ/ZD-Verwaltung, SoFiA-Verwaltung und Kurzzeitdienst-Verwaltung etc. wird immer „komfor-

tabler“. Wenn ich zurück denke an die Zeit, als ich bei den Sozialen Lerndiensten (bzw. früher Bistumsstelle für Zivildienstleistende) angefangen habe, wurde bereits eine Software speziell für die Zivildienstverwaltung eingesetzt. Auch für das FSJ gab es ein auf die Verwaltung des FSJ abgestimmtes Programm. Allerdings zu der Zeit noch in der DOS Version und völlig getrennt von einander. Die Dos Version hatte natürlich noch nicht die praktischen Lösungen wie heute die Windows Version der gleichen Software; z. B. musste man immer gleich aus den Datenerfassungsmasken „rausgehen“, um eine Änderung des betreffenden Datensatzes zu erreichen, andernfalls konnte es passieren, dass die geänderten Daten durch einen unachtsamen Tastendruck auf dem Rechner gar nicht in die Datensätze übernommen wurden. Man war also dann immer noch auf dem Datenstand vom Vortag.

In der Textverarbeitung der Dos Version war es „bequem“, Texte mit Abständen im Text wie z. B. Tabellen zu erstellen, weil es ja noch nicht die „relative Laufweite“ der einzelnen Buchstaben gab. In der Dos Version hatte jeder Buchstabe und jede Zahl denselben Platzbedarf. Deshalb geschah es auch, dass mancher Brief etwas seltsam aussah, z. B. wenn ein i und ein p hinter einander geschrieben wurde, es entstanden dann so seltsame „Löcher“ im Text, aber vom Schreiben her brauchte man, wenn man Worte untereinander schreiben wollte, nur die Leertastenanschläge zu zählen und schon hatte man die Worte untereinander stehen.

Früher war es schwierig und aufwendig, einen Text aus der DOS Version in Word für Windows zu exportieren, weil man die Texte erst aufwendig „konvertieren“ musste, um die Texte dann halbwegs ordentlich zu übernehmen.

Heute ist vieles sehr einfach geworden, wir verwenden WORD, EXCEL, etc. zum Erstellen unserer Briefe, Tabellen usw. mit den Integrierten Programmen, die es sehr einfach, schnell und unkompliziert machen, auch einen beliebig großen Text zu erstellen, und das Ausdrucken als Serienbrief ist selbstverständlich auch möglich.

Wir hatten ja zu Beginn für jede Anwendung eine extra Software. Heute ist schon sehr vieles, auch auf Betreiben unsererseits, im Verwaltungsprogramm integriert. z. B. Word, Mail, Etikettendesigner etc.. Dann wurden von Seiten der Software Firma auch auf unser Betreiben hin, Datenstände der Zivildienstverwaltung und der FSJ Verwaltung zusammengeführt unter dem Namen „Soziale Dienste“.

Die Programmoberflächen blieben aber erhalten, nutzen eine gemeinsame Datenbank, jedoch werden immer nur für den jeweiligen Bereich die Daten sichtbar. Das heißt, dass z. B. das Zivildienstverwaltungsprogramm keine Daten des FSJ Programms zeigt und umgekehrt. Um dies zu ermöglichen, mussten wir die Dublettenbereinigung der Datensätze durchführen. Das war bei den Hunderten von Datensätzen nicht ganz einfach und musste von Hand erledigt werden.

Heute ist aus unserem Verwaltungsprogramm das Exportieren der Texte, Tabellen, Auswertungen, etc. in alle gängigen Formate doc, xls, pdf, rtf, xml, htm, html, etc. auf Knopfdruck möglich, was uns die Arbeit sehr erleichtert.

Wir können selbstverständlich auch alles direkt aus dem Programm als Mail versenden. Das Schöne dabei ist, dass das Original immer beim betreffenden Adressaten als Original hinterlegt und jederzeit im Original vorhanden ist, ohne dass eine Kopie in Papierform für die Akte anzufertigen ist.

Die Weiterentwicklung geht allerdings rasend schnell weiter, so haben wir auch seit geraumer Zeit das „Dokumentverwaltung“ Modul in unser Verwaltungsprogramm integriert. Dieses ermöglicht, Dokumente, die uns per Post, FAX, E-Mail etc. erreichen z. B. über einen Scanner den betreffenden Personen, Dienststellen etc. zuordnen können. Auch diese sind jederzeit reproduzierbar.

Dies spart natürlich Papier und Zeit, weil die Dokumente, für jeden mit Zugang zum System, sichtbar sind. Wir müssen also keine Aktenkopien mehr anfertigen und diese ablegen.

Auch haben wir das neue Modul „Veranstaltungen“ ins Programm übernommen. Mit diesem

Modul ist es möglich, z.B. Bewerbungsgesprächstermine zu erstellen, die Bewerber den Terminen zuzuordnen und diese Termine dann auch zu überwachen. Das erspart wiederum viel Zeit, da sonst immer verschiedene Tabellen zu jedem Bewerbungsgespräch erstellt und danach natürlich wieder angepasst werden mussten, falls mal ein Bewerber nicht zum Gespräch erschienen ist.

Auch hier gilt, dass alle erfassten Daten im System gespeichert werden und jederzeit einzusehen, auszudrucken oder zu exportieren sind, aber nur von den Arbeitsstationen, die für das VW Programm eingerichtet sind bzw. die Berechtigungen dazu haben.

Zurzeit sind verschiedene Projekte für das Programm „Soziale Dienste“ in Arbeit, das auf Betreiben der ASL, von unserer Software Entwicklungsfirma (DSE Software Entwicklung, Darmstadt) in Zusammenarbeit mit uns erstellt wird. Es geht hierbei um die Datenübernahme der Online Bewerbung aus unserer Homepage. Es wird möglich sein, dass die abgefragten Daten aus dem Bewerbungsbogen über Zwischenschritte in unser Verwaltungsprogramm übernommen werden. Das erspart natürlich wiederum Arbeit für die Datenerfassung der Bewerber, und wir können die Daten direkt nutzen, um z. B. Einladungen zu Bewerbungsgesprächen direkt über das System zu haben. Desweiteren sind in Arbeit das TAPI Modul, dieses macht es möglich, direkt aus der Datenmaske nach Anklicken der Telefonnummer eine Verbindung mit dem gewünschten Gesprächspartner herzustellen. Im Gegenzug ist es dann möglich bei eingehenden Anrufen, dass das System den Datensatz öffnet, der in diesem Moment anruft.

Ich kann an dieser Stelle nicht alles aufzeigen, aber es sind noch einige Vorhaben in Planung und all die kleinen Dinge zur Verbesserung und Erleichterung unserer Arbeit mit dem Programmsystem werden sehr zeitnah als Update in unser Programm übernommen.

Dieser kleine Überblick über das System „Soziale Dienste“ soll verdeutlichen, dass unsere Software kein statisches, unbewegliches und sperriges Programm ist, sondern ermöglicht, fortwährend Verbesserungen und Vereinfachungen für unsere tägliche Arbeit zu erreichen und das auch im Hinblick auf den Service für die vielen Freiwilligen, Dienststellen, Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sowie sonstige Institutionen, die mit uns Kontakt haben und selbstverständlich auch unseren Arbeitgebern gegenüber.

Günter Bisdorf

5 Fortbildung und Begleitung

5.1 „Wie ticken Jugendliche?“ - Einblicke in die Sinus Milieustudie U27

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialen Lerndienste ist es eine Selbstverpflichtung, sich mit der heutigen Lebenssituation junger Menschen in unserer Gesellschaft auseinanderzusetzen, die sich für einen Freiwilligen- und/ oder Zivildienst entscheiden. Dies impliziert eine Betrachtung und Beschreibung der Zielgruppe, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungsarbeit sind.

Erfreulicherweise konnte im Februar Markus Etscheid, Referent für Kirchenpolitik und Jugendpastoral des BDKJ, für einen Studientag gewonnen werden, der auch Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung 40 des DiCV offenstand. Die Teilnahme war rege, auch von Seiten der Honorarkräfte der Sozialen Lerndienste, einer von ihnen war Hanno Weigel, der von der Veranstaltung berichtet:

„Herr Etscheid gab den Mitarbeitern der Sozialen Lerndienste an diesem Vormittag einen eindrucksvollen und lebhaften Vortrag, der im Grunde „nur“ die rund 700 Seiten starke „Sinus-Milieustudie U 27 – Wie ticken Jugendliche?“ zur Grundlage hatte und man war danach erstaunt, wie lebensnah Wissenschaft sein kann.

Aber was genau hat es mit der Sinus-Milieustudie auf sich? Sinus-Milieus haben zum Ziel, die Lebenswelten unserer Gesellschaft zu analysieren und sollen dabei Menschen gruppieren, die sich in ihren Lebensauffassungen und Lebensweisen ähneln, indem sie das gesamte Bezugssystem der Lebenswelt des Menschen ganzheitlich ins Blickfeld nehmen. Dabei gehen sowohl grundlegende Werteorientierungen, als auch Alltagseinstellungen zur Arbeit, zur Familie, zu Freizeit, zu Medien, zu Geld und Konsum in die Analyse ein. Kurz gesagt, man will darstellen wie jemand, in diesem Fall Jugendliche zwischen 14 und 27 Jahren, lebt. Herrn Etscheids Vorstellung der Milieus war sehr anschaulich und arbeitete mit vielen Bildern und Musikbeispielen, die das jeweilige Milieu greifbarer und plastischer machten. So gab es eine Menge Fotocollagen zu den einzelnen Milieus und als man uns z.B. das Milieu der Konsum-Materialisten näher brachte, ertönte Hip-Hop Musik aus den Lautsprechern, während auf der Leinwand eine typische Zimmereinrichtung eines Jugendlichen aus diesem Milieu zu sehen war. Die vielen Fotos von Idolen und Lieblingsmotiven, Zeichnungen der Jugendlichen, Ausschnitte der Lieblingsmusik und Videos, sowie prägnante Sätze und Adjektive, die der Beschreibung der einzelnen Milieus dienten und die in die Vorstellung mit einfließen, machten es möglich, sich ein Bild von den verschiedenen Lebenswelten zu machen.

So konnte man schnell sowohl Verbindungen zur eigenen Lebenswelt, aber vor allem zu den Jugendlichen herstellen, mit denen man bei der praktischen Arbeit in Kontakt kommt. Allerdings wurde ebenso deutlich, dass die Grenzen zwischen den Milieus nicht immer statisch sind, sondern vielmehr fließend, wie es auch Herr Etscheid noch mal deutlich machte. Auch bei der Seminararbeit begegnen einem immer wieder vermeintliche Postmaterialisten, Traditionelle oder bürgerliche Jugendliche, die als die Milieus gelten, die den größten Kontakt zu katholischen Jugendverbänden aufweisen. Aber meiner Meinung nach, lassen sich ebenso viele Jugendliche aus anderen Milieus in den Seminaren wiedererkennen, sodass man aus meiner Seminarerfahrung von einer großen Milieuviefalt im Bereich des FSJ sprechen kann.

Alles in allem kam der Vortrag sehr gut bei den Gästen an und hat die verschiedenen Milieus durch den Einsatz vielfältiger Medien sehr anschaulich und lebendig gemacht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten ganz neue Einblicke in die Jugendwelt von heute gewinnen und mit großer Sicherheit eine Beziehung zur eigenen Arbeit herstellen, um neue Ideen und Denkanstöße zu entdecken und etwas für sich mitzunehmen. Aber ich denke, es benötigt dennoch eine eingehendere Auseinandersetzung mit dieser Thematik, damit man wirklich weiß, wie Jugendliche ticken.“

Hanno Weigel & Tanja Herz

5.2 „Und welche Wahrnehmung hast Du?“ - Fortbildung „Entwicklungs- und Feedbackgespräche“

Im Kontext des Seminargeschehens steht neben dem Fokus auf die Gruppe auch immer der Blick auf die Bedürfnisse und Entwicklung der Einzelnen. Mit allen Freiwilligen ein Einzelgespräch über ihre Lernziele und deren Umsetzung zu führen, machen sich die Dienstformen FSJ und FSJ statt ZD seit 2005 zur Aufgabe. Grundlage für diese Entwicklungsgespräche bietet der in den Einführungsseminaren selbst bearbeitete Entwicklungsbogen der einzelnen Freiwilligen für deren Verwahrung und praktische Umsetzung sie selbst die Verantwortung tragen. Diese Gespräche werden von den Seminarleitungen nach einer Qualifizierungseinheit in Kooperation mit dem Strategiebereich II, Bereich Personalentwicklung, in der Mitte des FSJs geführt. Erfreulicherweise erklärte sich auch in diesem Jahr Frau Dr. Yvonne Russell, Dipl.-Psychologin, für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme verantwortlich. Insgesamt nahmen zwölf Personen an dem Fortbildungstag teil.

Julika Dorndorf, Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr bei den Sozialen Lerndiensten, beschreibt ihren Eindruck:

„Der 09. Dezember stand unter dem Motto „Entwicklungsgespräche – im Kontext von Gesprächs- und Feedbackregeln und von Selbst- und Fremdwahrnehmung“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestanden sowohl aus neuen, als auch aus langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sozialen Lerndienste.

Zunächst begannen wir damit, den Begriff „Interpretation“ zu definieren, indem wir herausfilterten, welche Bedingungen, Erwartungen und physiologische Gegebenheiten vorhanden sein könnten, die eine Interpretation beeinflussen würden. „Interpretation“ bedeutet im Kontext von Entwicklungsgesprächen, einer Person verschiedene Eigenschaften zuzuschreiben, diese zu deuten und deren Entwicklung zu beschreiben.

Sehr deutlich wurde die Unterschiedlichkeit der individuellen Interpretation, als uns Frau Dr. Russell eine Geschichte vorlas und dazu Fragen stellte, die zum großen Teil von jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer unterschiedlich beantwortet wurden. In diesem Kontext fiel auf, wie unterschiedlich die Wahrnehmung von Personen und Situationen sein konnte und diese für sich unterschiedlich verarbeitete. *„Wer spielt hier der Wahrnehmung einen Streich? Sehen wir nicht alle das Gleiche mit den gleichen Mitteln, und zwar den Augen?“*, waren Fragen, die wir uns stellten. Das berühmte Bild, in dem man sowohl eine junge, als auch eine alte Frau erkannte und andere Wahrnehmungstäuschungen, die uns Frau Dr. Russell zeigte, verdeutlichten uns, dass jeder von uns eine differenzierte Wahrnehmung der Welt hat, die von den eigenen Erfahrungen, der eigenen Aufmerksamkeit, der Wichtigkeit und vom individuellen Kontext geprägt wurde. Um dieses Phänomen noch deutlicher zu machen, zeigte uns Frau Dr. Russell das Werte- und Entwicklungsquadrat von Schulz-von-Thun. Dieses Quadrat zeigte positive und negative Eigenschaften und die dazugehörigen positiven und negativen Gegenwerte. Vereinfacht besagte dieses Quadrat, dass z.B. in jeder „Ordnung“ ein Stück „Chaos“, ein Stück „Kleinkariertheit“ und ein Stück „Flexibilität“ enthalten ist, die aber die Balance halten. Anhand dieser grundsätzlichen Verdeutlichung von Wahrnehmung und von subjektiver Interpretation erhielten wir eine neue Perspektive auf die Methodik „Entwicklungsgespräche“. Aber nicht nur diese Faktoren waren relevant, sondern auch die Wichtigkeit der Atmosphäre, der Räumlichkeit, der Sympathie, der Empathie, der Mimik und Gestik.

Das Führen von Entwicklungs- und Feedbackgesprächen stellt die Seminarleitungen der Sozialen Lerndienste im zweiten Zwischenseminar vor neue Herausforderungen, für die sie gerüstet sein müssen. Durch diesen Fortbildungstag wurde uns eine neue Perspektive der subjektiven Wahrnehmung eröffnet und verdeutlicht, wie wichtig es ist, sowohl eine angemessene Wortwahl zu verwenden, als auch vorsichtig und emphatisch mit Beurteilungen des Gegenübers umzugehen.

Der Bildungstag war aufgrund der angenehmen Arbeitsatmosphäre und dem überschaubaren Kreis an Teilnehmern und dank Frau Dr. Yvonne Russell sehr bereichernd und für das Führen von Entwicklungs- und Feedbackgesprächen unbedingt erforderlich.“

Julika Dorndorf & Tanja Herz

5.3 Leiten mit dem Wissen um Thema, Struktur und dynamische Balance - Die Methode der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth C. Cohn

Die Sozialen Lerndienste fördern und fordern junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und verstehen Bildung als einen ganzheitlichen Prozess auf intellektueller, emotionaler und körperlicher Ebene.

„TZI liegt ein Menschenbild und eine Werthaltung zugrunde, die von der Veränderungsfähigkeit und der Lernfähigkeit des Menschen ausgeht und von der Überzeugung, dass sich Arbeits- und Lernprozesse und Entwicklungen human und humanisierend gestalten lassen.“ (J. Spielmann, Handbuch Themenzentrierte Interaktion, S.16)

Die Verbindung zwischen dem Richtziel der pädagogischen Arbeit der Sozialen Lerndienste und dem Basisanliegen der TZI wird deutlich und unterstreicht, warum wiederholt für die Seminarleitungen ein Qualifizierungsangebot aus dem Bereich der TZI nach Ruth C. Cohn angeboten wurde. Seit 2003 hat sich dieser Termin zu einem Fixpunkt in den Kalendern vieler externer und interner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialen Lerndienste etabliert. So fand vom 27.-30.08. ein Methodenkurs zum Thema „Lernprozesse planen und steuern durch Thema, Struktur und dynamische Balance“ im Bildungszentrum Stiftsberg in Kyllburg statt.

Die zwölf Teilnehmer vertrauten auf die bewährte Leitung von Karla Kummer (Lehrerin für Gesundheitsberufe, ausgebildet in Gruppendynamik und Gruppentherapie, Gestalttherapie, Lehrbeauftragte für RCI international) und Elfriede Wollmann-Köthe (Dipl.-Pädagogin, tätig in der Erwachsenenbildung, TZI-diplomiert). Eine von ihnen war Annabell Hirtz, die hier ihren Eindruck schildert:

„In der diesjährigen TZI-Fortbildung der Sozialen Lerndienste stand die zentrale Bedeutung des Themas, das sogenannte „ES“ im Dreieck der TZI im Mittelpunkt. Neben dem Wir, dem Ich und dem Globe ist auch das Es ein entscheidender Bestandteil zur Erhaltung der dynamischen Balance, die für die TZI kennzeichnend ist. Erst wenn alle drei Teile des Dreiecks und deren Globe sich gegenseitig immer wieder ausgleichen, kann effektiv in einer Gruppe gearbeitet werden.“

Ruth C. Cohn misst dem Thema unter anderem folgende Bedeutung zu:

„Ein adäquat formuliertes und eingeführtes Thema unterstützt die Gruppenbildung und das gemeinsame Arbeiten. Das Thema übernimmt einen Teil der Leitungsfunktion, denn es hilft dem Einzelnen und der Gruppe, die Sache, um die es geht, im Auge zu behalten. In diesem Methodenkurs wurden nun der Umgang und der Blick für das Thema und dessen Struktur in Interaktion mit dem Wir, dem Ich und dem Globe geschult.“



Nachdem sowohl die Anliegen und Interessen der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer geklärt, als auch das Thema vorgestellt war, stellten Frau Kummer und Frau Wollmann-Köthe zur allgemeinen Orientierung das System der TZI mit Hilfe einer Visualisierung vor.



Danach wendeten wir uns der eigentlichen Thematik des Seminars zu. Wir befassten uns ausgiebig mit dem Finden von Themen, deren Formulierung, der Frage, was diese Formulierungen bewirken, aber auch verwirken können und bekamen Raum, um selbst treffende Themen im Sinne der TZI zu finden sowie diese entsprechend zu formulieren. Das Thema führte uns zur Struktur und wir erfuhren, wie sich unterschiedliche Strukturen, in diesem Fall die Art und Weise wie gearbeitet wird (ob alleine, im Paar oder in Kleingruppen), auf das Thema und auf die Gruppe auswirken können. Anschließend erhielten wir die Möglichkeit, eine ganze Einheit - von der Themenfindung über die Themenformulierung, der Strukturwahl und letztlich der Hinführung bzw. der Einleitung des Themas - zu konstruieren und innerhalb der Seminargruppe auf deren Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Dieser praktische Ansatz lenkte den Blick auf unsere persönlichen Stärken und Schwächen, die im Falle einer misslungenen Einleitung eines Themas zur Verfügung stehen und letztlich dennoch zum Erfolg der Einleitung führen können.

Der dynamischen Balance der TZI, die zwischen der persönlichen Beteiligung, dem Interesse am Thema, der Interaktion und der Realität des jeweiligen Umfeldes bestehen soll, schenken wir am Ende des Seminars unsere Aufmerksamkeit und stellten fest, dass sich diese während des gesamten Seminars immer wieder eingestellt hatte. Dadurch wurde eine optimale Arbeitsatmosphäre ermöglicht.

In der praktischen Arbeit mit unseren Freiwilligen innerhalb der Seminargruppen stoßen wir immer wieder auf die Frage, welche Themen bearbeitet werden sollen und können, wie man Inhalte mit einem guten Titel ansprechend und motivierend darstellen kann und natürlich auch, in welchen Strukturen sich das jeweilige Thema am effektivsten bearbeiten lässt. Darüber hinaus ist die richtige Einführung des Themas in den unterschiedlichen Gruppen ein entscheidender Faktor für die Motivation, das Interesse und das Engagement der Freiwilligen.

Die TZI-Fortbildung hat uns in diesem Jahr viele nützliche Methoden vermittelt, die wir in der Planungsphase eines Seminars und in dessen Verlauf immer wieder anwenden können, um unserem Anspruch auf ganzheitliche Bildung gerecht zu werden und sowohl die intellektuelle, als auch die emotionale und die körperliche Ebene zu berücksichtigen.

Ich persönlich habe bisher an drei TZI-Fortbildungen der Sozialen Lerndienste teilgenommen. Durch diese Seminare habe ich bereits viel über mich und meine Leitungspersönlichkeit gelernt, einen umfassenderen Blick auf meine eigenen Seminargruppen entwickelt und mein Methodenrepertoire erheblich erweitern können. Da ich diese und andere Ansätze der TZI gerne noch

weiter ausdifferenzieren möchte, habe ich mich, nach einem weiteren unabhängigen TZI- Einführungswochenende des Ruth Cohn Instituts, für die zweijährige TZI-Grundausbildung für junge Erwachsene entschieden, die im Oktober 2009 begonnen hat.“

Annabell Hirtz & Tanja Herz

6 Perspektiven

Quo vadis – Zivil- und Freiwilligendienste als Zugang zu sozialen und pastoralen Berufen im Raum der Kirche erkennen und gestalten

Junge Menschen leisten im Rahmen von Freiwilligendiensten und Zivildienst eine wertvolle Arbeit in sozialen Diensten und Einrichtungen. Sie unterstützen die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in pastoral-caritativen Einrichtungen und Projekten. Sie lernen Kirche und Caritas konkret kennen, erfahren Leben und Lebenssinn auf neue Weise und erwerben dabei wichtige soziale Kompetenzen.

Eher marginal ist bisher, dass diese jungen Menschen zukünftige berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den sozialen und pastoralen Arbeitsfeldern sein könnten.

Die demografischen Entwicklungen und Veränderungen in den Studien- und Ausbildungsgängen sozialer und pastoraler Berufe legen es nahe, zukünftig die Gruppe junger Menschen in den Einrichtungen unter einem anderen Fokus zu sehen. Was müssen wir, was müssen Träger und Einrichtungen tun, damit junge Menschen im Rahmen ihres Freiwilligendienstes oder Zivildienstes mehr als bisher die Chancen und Möglichkeiten Sozialer und Pastoraler Berufe kennen zu lernen, bzw. ihr Interesse für berufliches oder ehrenamtliches Engagement sensibilisiert wird.

Um Antworten auf diese Fragen zu finden und die Diskussion unter den Trägern anzuregen, hat der Ausschuss Zivildienst und Freiwilligendienste der Arbeitsgemeinschaft der Caritasverbände Rheinland-Pfalz, zu einem ersten Runden Tisch nach Mainz geladen. Die Marienhaus GmbH Waldbreitbach, die bereits über konkrete Konzepte und vielfältige Erfahrungen bezüglich des Einsatzes junger Menschen in ihren Einrichtungen verfügt, stellte ihre Arbeit zur Diskussion.

Gedankensplitter von diesem Treffen:

Paten in den Einrichtungen begleiten junge Menschen während des Dienstes. Sie stehen ihnen als Berater und Konfliktshelfer zur Seite.

Der Dienst muss eine Anerkennung auch über die Dienstzeit hinaus erfahren. Anerkennung und Wertschätzung für Ausbildung und Studium.

Die Einsätze bieten viele positive Möglichkeiten für schulmüde Jugendliche, neue Zugänge zu sich und Perspektiven für die Berufswahl zu entwickeln.

Es muss eine Vernetzung zwischen den verschiedenen kirchlichen und caritativen Einrichtungen geben.

Kinder und Jugendliche müssen an die Themen aus dem Sozialen Bereich, an Einrichtungen und Dienste herangeführt werden. Es müssen unsererseits frühzeitig „Brücken“ gebaut werden z.B. von den Schulen zu Einrichtungen durch Sozialpraktika, gegenseitige Besuche und Kennenlernen ermöglichen durch Vernetzung (Mittagstisch für Kita-Kinder im Altenheim). Das baut Vorurteile ab, schafft Raum für soziales und berufliches Engagement.

Begleiterinnen und Begleiter junger Menschen in den Einrichtungen müssen für ihre Aufgabe qualifiziert werden.

Es gilt Praktikumsplätze auszubauen und interessant zu machen.

Der Ausschuss wird im kommenden Jahr das Thema in weitere Gremien tragen und sich an kreativen Ideen zur Ausgestaltung beteiligen.

Hans Wax

Anhang

Adressenverzeichnis

Soziale Lerndienste im Bistum Trier

Dietrichstraße 30 a

54290 Trier

www.soziale-lerndienste.de

Name	Zuständigkeitsbereich	Telefon	E-Mail
Bisdorf Günter	Verwaltung	0651/993796-304	guenter.bisdorf@soziale-lerndienste.de
Dorndorf Julika	Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr	0651/ 993796-309	julika.dorndorf@soziale-lerndienste.de
Eraßmy Ursula	Verwaltung	0651/993796-301	ursula.erassmy@soziale-lerndienste.de
Hammer Kerstin	Freiwilliges Soziales Jahr/ FSJ anstelle Zivildienst	0651/993796-312	kerstin.hammer@soziale-lerndienste.de
Hennes Georg	Freiwilliges Soziales Jahr	0651/993796-314	georg.hennes@soziale-lerndienste.de
Herz Tanja	Freiwilliges Soziales Jahr	0651/993796-313	tanja.herz@soziale-lerndienste.de
Kupczik Dorothee	Freiwilligendienst für kurze Zeit, Au Pair	0651/993796-307	dorothee.kupczik@soziale-lerndienste.de
Nilles Peter	Soziale Friedensdienste im Ausland, Werkwochen, KDV	0651/993796-306	peter.nilles@soziale-lerndienste-trier.de
Reuter Ursula	Verwaltung	0651/993796-303	ursula.reuter@soziale-lerndienste.de
Schneider Marcel	Entwicklungspolitischer Freiwilligendienst Weltwärts	0651/993796-308	marcel.schneider@soziale-lerndienste.de
Thielmann Andrea	Verwaltung	0651/993796-302	andrea.thielmann@soziale-lerndienste.de
Thonet Alexandra	Verwaltung	0651/993796-300	alexandra.thonet@soziale-lerndienste.de
Wax Hans	Zivildienst, KDV	0651/993796-305	hans.wax@soziale-lerndienste.de