

JOBLINGE

Evaluation des Kultur- und Sportprogramms der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain



ABSCHLUSSBERICHT

Wien, im Februar 2016

Impressum:

EDUCULT – Denken und Handeln im Kulturbereich
Q21 (im MuseumsQuartier Wien)
Museumsplatz 1/e-1.6
1070 Wien
www.educult.at

Projektteam:

PD Dr. Michael Wimmer
Mag.^a Tanja Nagel
Mag.^a Johanna Pisecky

Auftraggeber:

Joblinge gAG FrankfurtRheinMain
Crespo Foundation

Titelbild:

Rechts oben: © EDUCULT
Alle anderen Fotos: © Jessica Schäfer

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Evaluationsgegenstand und Methodik	5
2.1	Das Kultur- und Sportprogramm der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain	5
2.2	Ziel der Evaluation	5
2.3	Zentrale Fragestellungen	5
2.4	Evaluationsansatz	6
2.5	Erhebungsschritte	8
2.6	Datenbasis und Befragungsgruppen	9
3	Theory of Change	10
4	Ergebnisse der Evaluation	11
4.1	Vorbemerkung	11
4.2	Input	12
4.3	Output	24
4.4	Outcome	30
4.5	Impact	55
5	Fazit	58
6	Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Übertragbarkeit	60
6.1	Empfehlungen zur Weiterentwicklung	60
6.2	Empfehlungen zur Übertragbarkeit	62
7	Anhang	65
7.1	Gesprächspartnerinnen und -partner	65
7.2	Abbildungsverzeichnis	66
7.3	Evaluationsworkshops mit den TeilnehmerInnen	66
7.4	Richtlinien	68
7.5	Unser Profil	69

1 Vorwort

JOBLINGE unterstützt junge Menschen dabei, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. An der Umsetzung sind Wirtschaft, Staat sowie Privatpersonen beteiligt. Das Programm besteht aus verschiedenen Elementen: passgenaue Qualifizierung, persönliche MentorInnen, Unternehmensbesuche, kontinuierliche Begleitung sowie ein Kultur- und Sportprogramm, in dessen Rahmen die jungen Menschen gemeinsam musizieren oder tanzen, Museen besuchen oder sich am Fußballplatz mit Mathematik beschäftigen. Um mehr über die Wirkkraft dieses Kultur- und Sportprogramms zu erfahren, wurde EDUCULT mit einer Evaluation beauftragt. Der hier vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse dieses zwölfmonatigen Prozesses.

Kapitel 2 beschreibt den Evaluationsgegenstand, die Evaluationsziele und -fragestellungen, den methodischen Ansatz, die einzelnen Erhebungsschritte und die Datenbasis. Als Arbeitsgrundlage für die Evaluation diente eine eigens formulierte Theory of Change. Sie beschreibt die intendierte Wirkungslogik des Kultur- und Sportprogramms und ist in Kapitel 3 abgebildet. In Kapitel 4 stellen wir die Evaluationsergebnisse, der Logik der Theory of Change folgend, bezüglich Input, Output, Outcome und Impact dar. In Kapitel 5 ziehen wir ein Fazit. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Kultur- und Sportprogramms sowie zur Übertragbarkeit auf andere Standorte sind in Kapitel 6 formuliert. Der Anhang – Kapitel 7 – enthält weiterführende Informationen wie eine Liste der GesprächspartnerInnen, ergänzende Hinweise zur Methodik und Informationen zu EDUCULT.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen GesprächspartnerInnen für ihr Vertrauen und ihre Offenheit bedanken. Darüber hinaus gilt unser Dank unseren AnsprechpartnerInnen bei der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain, Kadim Tas, Christiane Schubert, Carla Harter und Ebru Dagdeviren, und bei der Crespo Foundation, Dr. Aslak Petersen und Dr. Sandra Poppe, sowie bei Petra Schnabel von der Joblinge Dachorganisation. Als kompetente Projektverantwortliche und Mitglieder der Steuergruppe waren sie uns unverzichtbare PartnerInnen bei der konkreten Ausgestaltung der einzelnen Evaluationsschritte.

Für die weitere Arbeit wünschen wir allen Beteiligten viel Erfolg und Freude!

Eine interessante Lektüre wünschen Ihnen

Tanja Nagel, Johanna Pisecky und Michael Wimmer von EDUCULT

2 Evaluationsgegenstand und Methodik

2.1 Das Kultur- und Sportprogramm der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain

Entwickelt und ins Leben gerufen wurde JOBLINGE von der Unternehmensberatung The Boston Consulting Group und der Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG. Das Programm begleitet junge Menschen in sozial schwierigen Umständen bei ihrem Eintritt in die Arbeitswelt. 2008 gegründet setzt dieses gemeinsame Engagement von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft wirksame Akzente gegen Jugendarbeitslosigkeit. In einem sechsmonatigen Programm erlernen die Jugendlichen wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale und kulturelle Kompetenzen und erarbeiten sich ihren Ausbildungs- und Arbeitsplatz.

Neben der Unterstützung durch persönliche MentorInnen, die ihre spezifische Lebens- und Arbeitserfahrungen einbringen, erleben die Jugendlichen eine Reihe von unkonventionellen Zugängen, die sie mit Theater, Musik oder bildender Kunst vertraut machen. Das Kultur- und Sportprogramm der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain setzt sich aus verschiedenen Workshops zusammen, an denen jede Gruppe teilnimmt und die in Kooperation mit diversen Kultur-, Sport- und Bildungseinrichtungen angeboten werden. Diese Ergänzung durch ein Kultur- und Sportprogramm (u.a. unterstützt durch die Crespo Foundation) wurde nach einer Erprobungsphase in Frankfurt nun auch an anderen Standorten übernommen.

2.2 Ziel der Evaluation

Das vom Auftraggeber definierte Ziel der Evaluation ist die Sammlung, Analyse und Aufbereitung von Daten zur Wirkkraft des Kultur- und Sportprogramms bei den Teilnehmenden sowie die Formulierung von Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Übertragbarkeit des Programms.

2.3 Zentrale Fragestellungen

In einem Zieleworkshop wurden erste Ziele der Evaluation identifiziert. Davon abgeleitet sollten anhand der Evaluation folgende Fragen beantwortet werden:

- Welchen Beitrag leistet das Joblinge-Kultur- und Sportprogramm zum Erwerb von Jobkompetenzen und Sozialkompetenzen bei der Zielgruppe?

Individuum

- Welchen Beitrag leistet das Kultur- und Sportprogramm für die Steigerung der sozialen Kompetenzen?
- Welchen Beitrag leistet das Kultur- und Sportprogramm für die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Motivation?
- Welchen Beitrag leistet das Kultur- und Sportprogramm dazu, individuelle Begabungen zu identifizieren und zu fördern?
- Welchen Beitrag leistet das Kultur- und Sportprogramm zur Vermittlung in einen Ausbildungs-/Arbeitsplatz?

Programmstruktur

- Wie wirken Workshops mit den anderen Elementen des JOBLINGE-Programms zusammen?
- Wie kann das Umfeld des Kultur- und Sportprogramms besser eingeschätzt und zur Mitarbeit gewonnen werden?
- Welche Rahmenbedingungen sind hinderlich, welche förderlich für den Erfolg des Kultur- und Sportprogramms?
- Welche Rolle haben die einzelnen ästhetischen Ausdrucksformen bzw. welche Unterschiede macht die Auswahl der kulturellen bzw. künstlerischen Ausdrucksformen?
- Welche Erkenntnisse ergeben sich für die Weiterentwicklung bzw. Übertragbarkeit?

Diese Fragen sind ebenso wie die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und der Explorationsinterviews in die Erstellung der Theory of Change (s. dazu Kapitel 2.4) eingeflossen.

2.4 Evaluationsansatz

Um schlüssige und plausible Wirkungsketten, die sowohl Wirkungserwartungen (Theory of Change) als auch vorhandene Strukturen und laufende Prozesse berücksichtigen, formulieren zu können, kam die Contribution Analysis nach Mayne¹ zum Einsatz.

Die einzelnen Schritte der Contribution Analysis sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

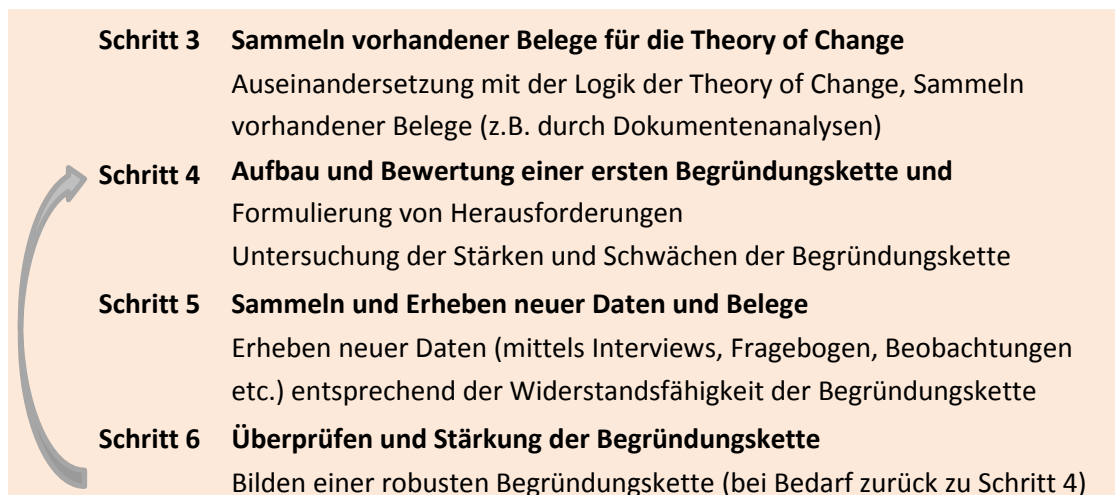
Schritt 1 Darstellung des zu adressierenden Beitrages

z.B. Das Kultur- und Sportprogramm stärkt soziale Kompetenzen und Jobkompetenz bei Teilnehmenden

Schritt 2 Entwicklung einer Theory of Change und möglicher Risiken

Aufbau von Begründungsketten, erwartetem Programmbeitrag, Auseinandersetzung mit anderen Einflussfaktoren etc.

¹ Vgl. Mayne (2008): Contribution analysis. An approach to exploring cause and effect. ILAC Brief 16.



Die Wirkungen eines Programms können nicht ohne die zugrunde liegenden Ziele/Wirkungserwartungen (Theory of Change), ohne die vorhandenen Strukturen und ohne Blick auf den tatsächlich laufenden Prozess untersucht werden. Das oben dargestellte Modell der Contribution Analysis berücksichtigt dieses Erfordernis.

Qualitätsbereiche

Zur Strukturierung der Fragestellungen der Evaluation wurden vier Qualitätsbereiche unterschieden, wobei im Zentrum die Ergebnisqualität stand:²

- **Zielorientierung/Theory of Change:** Hierzu gehören Fragen nach den expliziten und impliziten (künstlerischen, pädagogischen etc.) Zielen des Programms, nach Erwartungen und Motivation usw.
- **Strukturqualität:** Damit ist im Wesentlichen die Qualität der Rahmenbedingungen gemeint, also etwa die organisatorische Struktur, die Finanzierung, die personelle Ausstattung, Kommunikationsstrukturen usw.
- **Prozessqualität:** Die Prozessqualität bezieht sich auf die Umsetzungsebene. Fragen nach Rollen und Aufgaben, Partizipationsmöglichkeiten, den eingesetzten künstlerischen und pädagogischen Methoden etc. stehen hier im Mittelpunkt.
- **Ergebnisqualität/Wirkungen:** Dieser Qualitätsbereich bezieht sich auf die Frage des Gelingens auf mehreren Ebenen. Beispielsfragen sind etwa: Was wurde auf Ebene der Teilnehmenden bewirkt? Hat die Teilnahme auch eine Wirkung auf das Umfeld (z.B. Familien)? Welcher Mehrwert ergibt sich für die ProjektpartnerInnen? Gibt es auch negative Effekte?

² Vgl. hierzu etwa: Nagel, Schad & Wimmer (2013): Ruhratlas Kulturelle Bildung. Studie zur Qualitätsentwicklung kultureller Bildung in der Metropole Ruhr. Mercator Stiftung. Essen. Oder: Wimmer (2010): Exchange. Die Kunst, Musik zu vermitteln. Qualitäten in der Musikvermittlung und Konzertpädagogik. Internationale Stiftung Mozarteum. Salzburg.

2.5 Erhebungsschritte

Kick-off und Sensibilisierung

In einem Kick-off-Treffen am 9.2.2015 gemeinsam mit VertreterInnen der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain und der Crespo Foundation wurden Ziele und Erwartungen sowie methodische und organisatorische Fragen geklärt. Für die externe Kommunikation wurde eine Kurzinformation über die Evaluation erstellt. Darüber hinaus haben sowohl Auftraggeber als auch Auftragnehmer auf ihren jeweiligen Websites die Evaluation angekündigt.

Exploration/Detailkonzeption/Theory of Change

Im nächsten Schritt hat das Evaluationsteam relevante Dokumente analysiert sowie sechs qualitative Interviews mit VertreterInnen verschiedener Akteursgruppen geführt. Auf Basis dieser Schritte wurde das Evaluationskonzept konkretisiert sowie eine vorläufige Theory of Change erstellt (s. dazu Kapitel 3).

Round Table mit WorkshopleiterInnen

Am 10.6.2015 wurden LeiterInnen von Kultur- und Sportworkshops zu einem Round-Table-Gespräch, moderiert von EDUCULT, eingeladen. Die sechs TeilnehmerInnen diskutierten ihre Rolle als KulturpartnerInnen, ihre Lernerfahrungen und die Wirkungen der Workshops (eine Liste aller GesprächspartnerInnen ist Kapitel 7.1 zu entnehmen).

Interviews mit dem Management

Um die interne Sicht auf das Kultur- und Sportprogramm untersuchen zu können, wurden fünf Personen mit Management-Funktionen ebenfalls in qualitativen Leitfadeninterviews befragt.

Interviews mit PartnerInnen aus Wirtschaft/Zivilgesellschaft/öffentlicher Hand

Mit insgesamt zehn PartnerInnen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft und öffentlicher Hand, darunter etwa MentorInnen und VertreterInnen der zuständigen Jobcenter, wurden im Rahmen der Evaluierung ebenfalls Leitfadeninterviews durchgeführt.

Evaluationsworkshops mit TeilnehmerInnen

Zwei Workshops mit TeilnehmerInnen, in denen sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungsmethoden zum Einsatz kamen, fanden am 8.7.2015 statt, zwei weitere am 7./8.10.2015. Insgesamt haben 21 TeilnehmerInnen aus zwei verschiedenen JOBLINGE-Gruppen an den Workshops teilgenommen. Detaillierte Hinweise zum Aufbau und zur Methodik der Workshops befinden sich im Anhang (Kapitel 7.3).

Beobachtungen

Im Rahmen der Evaluation fanden vier Beobachtungen von Workshops statt: Beobachtung des Tanzworkshops am 11.6.2015, Beobachtung des Selbstpräsentationsworkshops im Liebieghaus am 9.7.2015, Beobachtung des Percussionworkshops am 10./11.9.2015 und die Beobachtung des Workshops Kreatives Schreiben am 8./9.10.2015. Im Rahmen der Beobachtungen fanden zusätzlich Gespräche mit den TeilnehmerInnen und den jeweiligen WorkshopleiterInnen statt.

Interviews mit WorkshopleiterInnen

Im November und Dezember 2016 wurden sechs vertiefende qualitative Interviews mit WorkshopleiterInnen durchgeführt. Die Wirkungen des Kultur- und Sportprogramms auf die TeilnehmerInnen standen im Mittelpunkt der Gespräche.

Interviews mit JOBLINGE-Alumni

Von November 2015 bis Januar 2016 fanden fünf qualitative Interviews mit Alumni des JOBLINGE-Programms statt. Sie dienten der rückblickenden Einschätzung des Kultur- und Sportprogramms und gaben Aufschluss über die Nachhaltigkeit der Wirkungen.

Berichtslegung und Präsentation

Ein Zwischenbericht wurde am 15.9.2015 in der Steuergruppe präsentiert und diskutiert. Der hier vorliegende Endbericht wurde am 17.2.2016 in der Steuergruppe zur Diskussion gestellt. Die Empfehlungen zur Weiterentwicklung und zur Übertragbarkeit des Kultur- und Sportprogramms wurden gemeinsam erarbeitet.

2.6 Datenbasis und Befragungsgruppen

Die folgenden Ausführungen basieren auf einer Analyse des erhobenen Materials. Die wörtlichen Zitate im Bericht haben wir aus Gründen der Anonymität und der leichteren Lesbarkeit sechs verschiedenen Befragungsgruppen zugeordnet³:

Befragungsgruppe	Anzahl der Befragten
Joblinge gAG	5
Crespo Foundation	3
MentorIn bzw. PartnerIn	11
WorkshopleiterIn	16
TeilnehmerIn	40
AbsolventIn/Alumni	5
<i>Gesamt</i>	<i>80</i>

Abbildung 1: Befragungsgruppen (inkl. Beobachtungen und Steuergruppe)

³ Die genaue Zuordnung der GesprächspartnerInnen kann der Liste im Anhang entnommen werden.

3 Theory of Change

Im Zuge der Explorationsphase wurde – basierend auf den Fragestellungen sowie einer Analyse von Interviews und Dokumenten – eine Theory of Change formuliert. Die Theory of Change, die die Wirkungslogik des Kultur- und Sportprogramms beschreibt, diente der Evaluation als Arbeitsgrundlage. Bei der folgenden Abbildung handelt es sich um eine gekürzte Version.

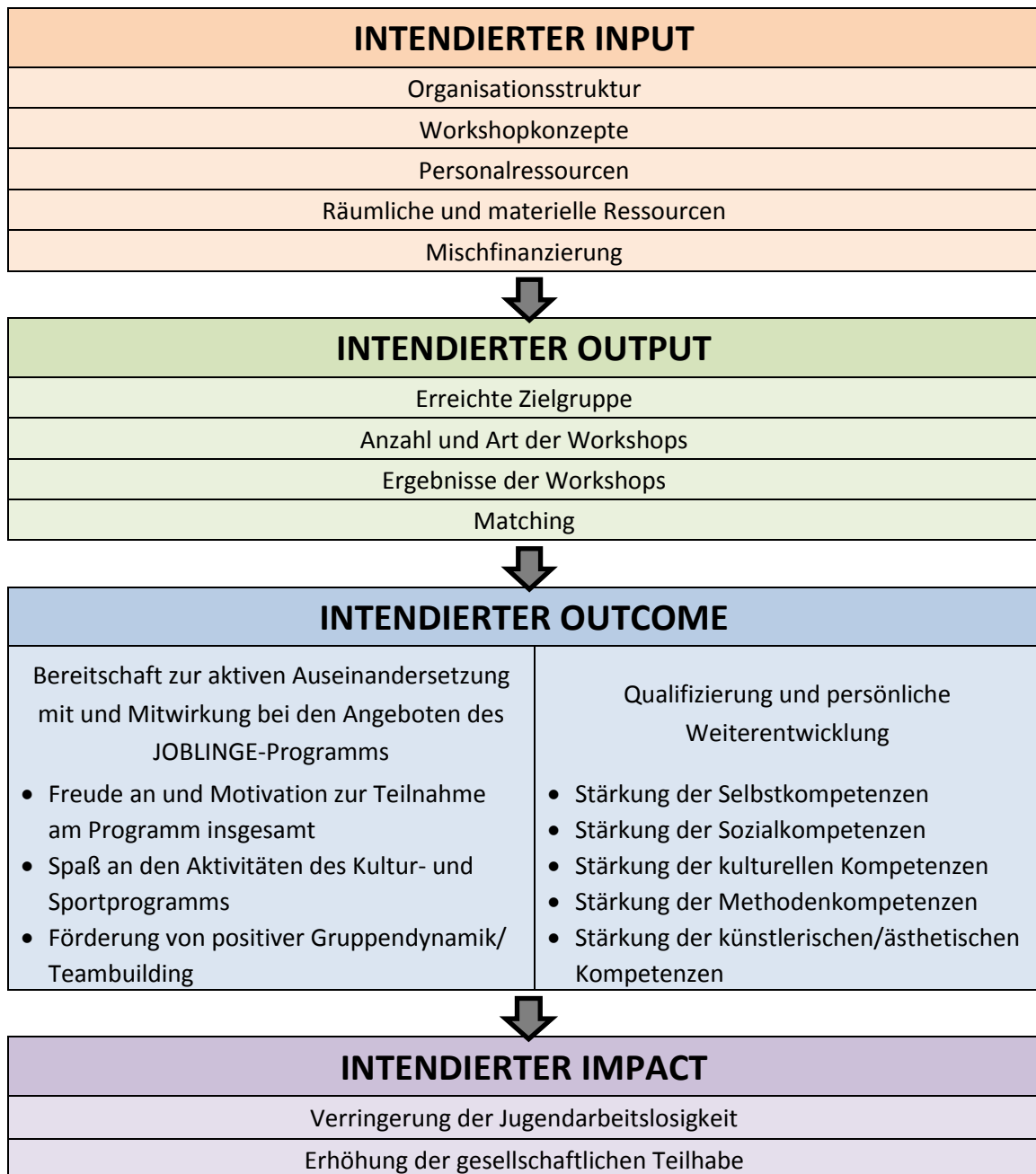


Abbildung 2: Theory of Change

Die Darstellung der Evaluationsergebnisse in Kapitel 4 folgt der Logik der Theory of Change.

4 Ergebnisse der Evaluation

4.1 Vorbemerkung

Der Gegenstand der Evaluation war, wie in Kapitel 2 beschrieben, das Kultur- und Sportprogramm der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain. Da das Angebot an Kulturworkshops aber sowohl vielfältiger als auch etablierter ist, hat sich im Laufe der Evaluation ein Fokus auf das Kulturangebot ergeben.

Es hat sich gezeigt, dass die Kulturworkshops mit ihren spezifischen Zielsetzungen gut ins Gesamtkonzept integriert sind. Im Bereich Sport wurden in den vergangenen Jahren diverse Workshops oder Kurse mit unterschiedlichem Erfolg angeboten. Aktuell wird nur der Workshop Tor zur Mathematik regelmäßig durchgeführt. Die Evaluationsergebnisse beziehen sich deshalb wesentlich stärker auf die fünf Kulturworkshops.

Die Joblinge gAG FrankfurtRheinMain wird voraussichtlich in Zukunft das Sportprogramm als eigenständiges Programmelement führen und dahingehend ausbauen. Im Sinne der handlungsleitenden Forschungsfrage wird im vorliegenden Bericht die Formulierung „Kultur- und Sportprogramm“ verwendet.

4.2 Input

Im Mittelpunkt der Evaluation stehen die Wirkungen des Kultur- und Sportprogramms. Inwiefern sich Wirkungen entfalten können, hängt aber von der Schaffung bestmöglicher Strukturen und dem Vorhandensein notwendiger Ressourcen ab. Im folgenden Abschnitt werden deshalb genau diese Rahmenbedingungen näher betrachtet.

4.2.1 Organisationsstruktur

Die Joblinge gAG begreift das Kultur- und Sportprogramm, das während der Orientierungsphase stattfindet, als integralen **Teil des Gesamtprogramms**.

„Wir versuchen die Themen der Orientierungsphase dann wieder in den Workshops aufzunehmen.“

Joblinge gAG

„Es gibt nur so Aussagen wie: ‚Ja ich weiß, ich muss tanzen‘ usw. Irgendwie hat sich das als Zugangsvoraussetzung rumgesprochen.“

Joblinge gAG

In den Erhebungen hat sich gezeigt, dass viele TeilnehmerInnen bereits vor Beginn der Maßnahme von AbsolventInnen über das Kultur- und Sportprogramm informiert werden. Es gilt als eher ungewöhnliches Charakteristikum im Vergleich zu anderen Maßnahmen der Jobcenter.

Die **Reihenfolge der Workshops** ist an den Gesamtprozess gekoppelt: Zu Beginn findet der Tanz- oder Percussionworkshop statt, der primär darauf abzielt, das Gruppengefühl zu stärken. Dem folgen der Workshop im Städel Museum und Liebieghaus bzw. der Workshop zum kritischen Umgang mit Information im Senckenberg Naturmuseum, der zeitlich im Idealfall auf die Suche nach möglichen ArbeitgeberInnen und Workshops, in denen es um Bewerbungsgespräche geht, abgestimmt ist. Der dritte Workshop im Rahmen des Kultur- und Sportprogramms, das Kreative Schreiben im Weltkulturen Museum, findet laut Konzept parallel zur Bewerbungsphase, in der die TeilnehmerInnen bereits Anschreiben verfassen, statt. Gegen Ende der Orientierungsphase geht es im Gesamtprogramm auch darum, die Einstellung zum Lernen kritisch zu hinterfragen und zu erkennen, welche schulischen Lücken bestehen. Hier kommt der Workshop Tor zur Mathematik ins Spiel. Die im Rahmen der Evaluation befragten WorkshopleiterInnen erzählen allerdings, dass ihre Workshops oft zu unterschiedlichen Zeiten stattfinden. Dennoch sind die WorkshopleiterInnen insgesamt mit der Organisation sehr zufrieden.

„Also Tanzworkshop würde ich direkt in die erste Woche reinmachen, damit man sich so kennenlernt, nicht dass die Firmen kommen und man erst nächste Woche tanzen geht, sondern vielleicht direkt tanzen und dann dass die Firmen kommen und sich vorstellen.“

TeilnehmerIn

In den Gesprächen wird von Seiten der TeilnehmerInnen deutlich, dass die zeitliche Nähe und Anpassung des Kultur- und Sportprogramms an das Gesamtprogramm und die jeweilige Phase der Ausbildungs-/ Jobsuche elementar sind. Einige TeilnehmerInnen nehmen das Kultur- und Sportprogramm als Unterbrechung der Job- bzw. Ausbildungssuche wahr. Manche äußern beispielsweise den Wunsch, dass die Workshops flexibler an die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe angepasst werden und nur jene, die gerade nicht in einer Bewerbungsphase sind, an einem Kultur- oder Sportworkshop teilnehmen. Dies widerspräche jedoch dem Ziel, die Kultur- und Sportworkshops als zentralen und verpflichtenden Aspekt ins Programm zu integrieren und ließe sich in der momentanen Organisations- und vor allem Finanzierungslage nicht realisieren.

„Es ist, glaube ich, wichtig, die Jugendlichen sowohl darauf einzustimmen als auch danach abzuholen, damit sie merken, dass das Kultur- und Sportprogramm in die Orientierungsphase eingebettet ist, dass das quasi Joblinge an einem anderen Standort bzw. bei einer anderen Institution ist.“

Joblinge gAG

Das war damals bewusst eine Entscheidung, dass wir gesagt haben, Kultur ist eine herausfordernde Zeit, erst das wollen wir fix machen, das wollen wir schaffen, um uns dann noch dem Sport zu widmen.“

Joblinge gAG

Für die JOBLINGE-MitarbeiterInnen ist ein **Ziel des Kultur- und Sportprogramms**, die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen dazu zu befähigen, die eigenen Grenzen zu überwinden und diese Erfahrung zu verinnerlichen. Dies soll verhindern, dass sie bei Terminen im professionellen Kontext, wie beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen, davor zurückschrecken, die Räumlichkeiten des potentiellen Arbeitgebers zu betreten oder auf die Menschen zuzugehen. In Bezug auf mögliche Herausforderungen wird zwischen dem Sportprogramm, das ursprünglich als Belohnung konzipiert war, und dem Kulturprogramm als Herausforderung unterschieden.

Ein weiteres Ziel ist die berufliche Orientierung der TeilnehmerInnen, die bei Kultur- und Sportworkshops ihre Talente entdecken können. Damit hängt direkt zusammen, dass die TeilnehmerInnen lernen sollen, welche Anforderungen in der Öffentlichkeit an sie gestellt werden, wie sie sich mit ihren eigenen Stärken positionieren und Kritik und Meinung geäußert werden können. Zudem erleben die TeilnehmerInnen unterschiedliche TrainerInnen und lernen so, sich auf verschiedene Personen einzustellen. Für einzelne Befragte – unter ihnen WorkshopleiterInnen und PartnerInnen – ist es hingegen wichtig, Ziele möglichst offen zu lassen und einen künstlerischen Prozess zu ermöglichen.

„Es muss für mich, wie schon gesagt, ein geschützter Raum sein. Es sollten keine konkreten Ziele im Vorfeld festgelegt werden.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Die Ziele der Crespo Foundation und der Joblinge gAG in Bezug auf das Kultur- und Sportprogramms ergänzen einander. Die Crespo Foundation legt aber zusätzlich großen Wert

darauf, den Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen verbesserten Zugang zu den Künsten zu vermitteln und kulturelle Teilhabe zu fördern (s. dazu Kapitel 4.4.2).

Der **Stellenwert** des Kultur- und Sportprogramms wird von den befragten MitarbeiterInnen und PartnerInnen als hoch eingeschätzt und es herrscht bei den verschiedensten Akteursgruppen der Konsens, dass das Kultur- und Sportprogramm einen elementaren Anteil am Erfolg des Programms hat (zur Einschätzung der TeilnehmerInnen selbst s. Kapitel 4.4.1).

„Ich glaube, dass es einen deutlichen Beitrag leistet, aber ich glaube nicht, dass es alleinstehend diese Funktion hat, sondern eingebunden in das gesamte Programm hat es für meine Begriffe eine wesentliche Funktion.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Die **Homepage** der Joblinge gAG erfuhr während der Laufzeit der Evaluation einen Relaunch. Während auf der alten Homepage nur sehr allgemeine Informationen über das Kultur- und Sportprogramm zu finden waren, gibt es mittlerweile unter der Rubrik „Unterstützen“ eine Informationsseite zu Hintergrund und Wirkungen sowie zu Möglichkeiten der Mitgestaltung.

MentorInnen, Personen aus Partnerunternehmen und die WorkshopleiterInnen wissen großteils nur wenig über die Aktivitäten der TeilnehmerInnen im Rahmen des Kultur- und

„Ich denke, dass es wichtig ist, mit den jeweiligen Joblingen im Mentoring daran anzudocken, ein Stück weit eine Wertschätzung und Anerkennung für das, was geleistet wurde, auszusprechen. Auch um gegebenenfalls Ängste nehmen zu können.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Sportprogramms (abgesehen von den Teilen, in die sie selbst involviert sind). Es besteht jedoch das Gefühl, jederzeit bei den MitarbeiterInnen der Joblinge gAG nachfragen zu können. Der Wunsch nach mehr **Austausch** wird von mehreren GesprächspartnerInnen geäußert. Manche WorkshopleiterInnen würden gerne mehr über den Ablauf des Programms der jeweiligen Gruppe

wissen und das Matching der TeilnehmerInnen mit den MentorInnen erleben. Eine stärkere Verzahnung der einzelnen Programmelemente kann dazu beitragen, die Erlebnisse, die die TeilnehmerInnen in den Kultur- und Sportworkshops machen, im Gespräch mit MentorInnen, Partnerunternehmen etc. stärker zu thematisieren. Sie würden von mehreren Seiten Anerkennung erhalten und könnten über Probleme sprechen. Die Erfahrungen aus dem Kultur- und Sportprogramm würden so längerfristig in Erinnerung behalten. Regelmäßige Newsletter mit Updates oder Informationen auf der JOBLINGE-Homepage, Facebook etc. wären Möglichkeiten.

Herausforderungen und Potentiale

Die größte Herausforderung bezüglich der Gesamtstruktur ist die Koordination zahlreicher

„Die sind ja nicht blöd und dann sagen sie auch, ich bin da jetzt seit 8 Wochen mit der Gruppe zusammen, ich brauch jetzt keinen Gruppendynamik-Workshop mehr.“

Joblinge gAG

PartnerInnen. Die Joblinge gAG ist bei der Durchführung von den Kapazitäten der Partnerinstitutionen abhängig. Dies bedingt, dass die Workshops des Kultur- und Sportprogramms zeitlich nicht immer mit den übrigen Phasen zusammenpassen. Für die Akzeptanz bei den TeilnehmerInnen ist dies aber wichtig.

Eine Herausforderung ist es auch, den TeilnehmerInnen den Transfer zwischen den Workshops im Kultur- und Sportprogramm und ihrem Leben zu erleichtern. In den Evaluationsworkshops erwähnten einige TeilnehmerInnen beispielsweise, dass ihnen nicht klar ist, was das Kultur- und Sportprogramm für Ausbildung und Arbeit bringt. Die TeilnehmerInnen wissen nur teilweise, was zum Kultur- und

„In der Woche vor dem Tanzen hätte ich schon lieber Bewerbungen und so geschrieben, weil da haben die Unternehmen noch gesucht, wie ich gesehen habe.“

TeilnehmerIn

„Das mit dem Angstüberwinden zum Beispiel. Hätten wir das jetzt nicht gelesen, also ich wäre nicht drauf gekommen, dass ich durch das Trommeln auch Hindernisse überquert habe.“

TeilnehmerIn

Sportprogramm gehört. Hier könnte es schon von Beginn an hilfreich sein, den TeilnehmerInnen das Kultur- und Sportprogramm als Teil des Gesamtprogramms mit insgesamt vier Workshops zu kommunizieren. Dies macht die Struktur nachvollziehbar und, selbst wenn einzelne Workshops zeitlich nicht an das Gesamtprogramm angepasst werden können, könnte dies als organisatorische Ausnahme besser verständlich gemacht

werden. Da die Diskussion im Rahmen der Evaluationsworkshops aus Sicht der TeilnehmerInnen neue Einblicke gebracht hat und wichtig war, wäre zu überlegen, eine Art Reflexionsworkshop mit zeitlichem Abstand zum Kultur- und Sportprogramm anzudenken.

Potential gibt es in der Öffentlichkeitsarbeit, nicht zuletzt um neue PartnerInnen zu erreichen, wofür Sichtbarkeit in einer breiten Öffentlichkeit bzw. in relevanten Bezugsgruppen (wie z.B. innerhalb der Kulturszene, in der Wirtschaft etc.) unerlässlich ist. Das Kultur- und Sportprogramm stärker zu kommunizieren kann dazu beitragen, dass die JOBLINGE als attraktiver Partner wahrgenommen werden, weil sich die Joblinge gAG in dieser Maßnahme auch um eine umfassendere Bildung und Unterstützung der TeilnehmerInnen über die Ausbildungs- und Arbeitssuche hinaus bemühen. Außerdem kann das Kultur- und Sportprogramm für die interne Kommunikation und die Unterstützung der Identifikation mit dem Programm – auch für MentorInnen und PartnerInnen – stärker genutzt werden.

4.2.2 Workshopkonzepte

In der Evaluation wurde deutlich, dass bei den JOBLINGEN nicht einfach zur Abwechslung ein paar Kultur- und Sportworkshops angeboten werden. Die Kultur- und Sportworkshops sind integraler Bestandteil des Gesamtprogramms (siehe Kapitel 4.2.1). Die Inhalte und Methoden der Workshops unterstützen die Ziele des Gesamtprogramms. Die Workshopkonzepte wurden mehrfach überarbeitet, sodass sie für die Zielgruppe funktionieren.

Mittlerweile sind die meisten Workshops erprobt und haben sich bewährt. Eine Ausnahme bildet der Sportworkshop Tor zur Mathematik, der bislang nur zweimal durchgeführt worden ist. Auch Zahl und Dauer der Workshops wurden seit der Einführung angepasst, um die Ziele bestmöglich zu erreichen und die Integration ins Gesamtprogramm zu erleichtern.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die sechs Workshops, die zum Zeitpunkt der Evaluation zum regelmäßigen Programm am Standort Frankfurt gehören. Zusätzlich dazu gibt es gelegentlich weitere Workshops außerhalb des regulären Kultur- und Sportprogramms, die sich aus der Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen oder MitarbeiterInnen ergeben: z.B. ein Theaterworkshop oder eine Filmproduktion (siehe Kapitel 4.3.2).

<p>Tanzworkshop</p> <p>Ort: Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt (HfMDK)</p> <p>Dauer: 5 Tage</p> <p>Fokus: Teambuilding durch gemeinsame Bewegung; Körpergefühl trainieren; Performance unter Anleitung von Studierenden der HfMDK entwickeln</p>	oder	<p>Percussionworkshop</p> <p>Ort: Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt (HfMDK)</p> <p>Dauer: 5 Tage</p> <p>Fokus: Teambuilding durch gemeinsames Musizieren; Rhythmusgefühl trainieren; Performance unter Anleitung der Workshopleitung und AssistentInnen/ Studierenden der HfMDK entwickeln</p>
<p>Kritischer Umgang mit Information</p> <p>Ort: Senckenberg Naturmuseum</p> <p>Dauer: 1,5 Tage</p> <p>Fokus: Planspiel zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz; Quellenkritik und Diskussionsfähigkeit üben; Einblicke in Forschung und Museumstätigkeit erhalten</p>	oder	<p>Selbstpräsentationsworkshop</p> <p>Ort: Städel-Museum und Liebieghaus</p> <p>Dauer: 2 Tage</p> <p>Fokus: Präsentationstechniken üben; Selbstwirksamkeit erfahren; künstlerische Methoden ausprobieren; Zugang zu Kunst und Kultur erfahren</p>
<p>Kreatives Schreiben</p> <p>Ort: Weltkulturen Museum</p> <p>Dauer: 2,5 Tage</p> <p>Fokus: eigenen Zugang zum Schreiben finden; sich mit eigener Identität auseinandersetzen; sich schriftlich ausdrücken</p>		
<p>Tor zur Mathematik</p> <p>Ort: diverse Sportinstitutionen</p> <p>Dauer: 1 Tag</p> <p>Fokus: Einstellung zu Mathematik und schulischen Lerninhalten durch Kombination mit Sport (Fußball) hinterfragen; schulische Lücken entdecken</p>		

Anbieten würde sich auch ein Workshop im Bereich Theater, wie Befragte im Rahmen der Interviews immer wieder anmerken. Am Standort Frankfurt wird darauf absichtsvoll verzichtet, da ein Theaterpädagoge Teil des festen Teams ist. Theaterpädagogische Methoden werden somit im Rahmen des Gesamtprogramms regelmäßig eingesetzt.

Herausforderungen und Potentiale

Konzeptuell war es die Ursprungsidee, die TeilnehmerInnen im Rahmen der Kulturworkshops mit Kunst und Kultur zu konfrontieren, sie an ihre Grenzen zu bringen, ihnen neue Räume zu

„Wär’s richtiger Sport, wär’s schön.“

TeilnehmerIn

eröffnen. Die Sportworkshops hingegen waren eher als „Belohnung“ eingeplant. Dieser Ansatz geht bislang noch nicht auf, da an Sportworkshops derzeit nur das Tor zur Mathematik angeboten wird – ein Workshop, der den Fokus inhaltlich auf

Mathematik legt. Auch bei den TeilnehmerInnen wird dieser Workshop nicht wirklich als Sportworkshop wahrgenommen. Außerdem ist zu bedenken, dass Fußball immer nur einige wenige TeilnehmerInnen anspricht. Als „Belohnung“ war ursprünglich der Kontakt zu Eintracht Frankfurt geplant. Diese Kooperation erweist sich aber als organisatorisch schwierig. Sportliche Elemente finden sich auch im Tanzworkshop, der jedoch eher als kulturelles Angebot wahrgenommen wird. Ein Ausbau eines getrennt vom Kulturprogramm zu sehenden Sportprogramms befindet sich in Konzeption.

4.2.3 Personalressourcen

In der Evaluation wurde viel Lob an der Professionalität und dem Engagement der **JOBLINGE-MitarbeiterInnen** und der guten Zusammenarbeit mit ihnen durch MentorInnen, PartnerInnen aus Kulturinstitutionen und Unternehmen geäußert.

„Die Betreuer bei den Joblingen sind einfach top. Egal was man für ein Problem hat, man kann jederzeit auf sie zukommen und es wird einem zugehört und versucht, eine Lösung zu finden. Die lassen uns nicht einfach so alleine, sondern egal was, die stehen zur Seite.“

TeilnehmerIn

Die Gespräche mit den TeilnehmerInnen zeigen, dass sie die Hilfestellung durch die JOBLINGE-MitarbeiterInnen sehr schätzen. Sie bekommen in dringenden Fällen auch nach Ende der Bürozeiten Unterstützung und die MitarbeiterInnen vermitteln das Gefühl, jederzeit mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. EinE TeilnehmerIn erzählt, dass das im Vergleich zu anderen

„Ich konnte da anrufen und sagen: Hey, ich habe es verkackt. Helft ihr mir immer noch? Die standen immer noch hinter mir und haben mir geholfen.“

AbsolventIn

Maßnahmen etwas sehr Besonderes sei. Es ist spürbar, dass zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen der JOBLINGE wichtige Beziehungen entstehen. Das Angebot der Betreuung gilt für die TeilnehmerInnen auch nach dem Verlassen des Programms, heben gerade Alumni

hervor. Im Vergleich zur ersten Workshoprunde gab es im zweiten Durchgang etwas mehr kritische Äußerungen in Bezug auf die JOBLINGE-MitarbeiterInnen. Kritisiert wurde von Einzelnen, dass nicht alle TeilnehmerInnen gleich (streng) behandelt oder dass Informationen nicht rechtzeitig weitergegeben werden.

Auch mit den **WorkshopleiterInnen im Kultur- und Sportprogramm** herrscht große Zufriedenheit. Die meisten WorkshopleiterInnen arbeiten bereits seit längerem mit den JOBLINGE-Gruppen, was zeigt, dass sich die Zusammenarbeit bewährt hat. Die Auswahl der WorkshopleiterInnen findet je nach Finanzierung in enger Absprache mit der Crespo Foundation oder der Joblinge gAG statt. Die Tanzworkshops werden von Studierenden der Hochschule für Musik und darstellende Kunst durchgeführt. Dabei wird darauf geachtet, dass zumindest einE StudierendeR bereits einen JOBLINGE-Workshop geleitet hat. Das hat den Vorteil, dass Erfahrungen weitergegeben werden. Die Studierenden können sich bewerben und müssen dafür ein Workshopkonzept vorlegen. Auch in die Percussionworkshops sind immer wieder Studierende eingebunden. Bei den anderen Workshops hat sich mittlerweile die Zusammenarbeit mit den AnleiterInnen eingespielt, weshalb es nur noch zu wenigen Wechslen kommt.

„Eine sehr große Herausforderung ist, die richtigen Workshop-Anleiter zu finden, die mit der Zielgruppe so umgehen können, dass sie sie erreichen.“

Joblinge gAG

Als wichtiges Thema im Evaluationsprozess hat sich die **Auswahl der WorkshopleiterInnen** herausgestellt. Folgende Eigenschaften der WorkshopleiterInnen sehen die Befragten als ausschlaggebend für einen erfolgreichen Workshop:

- **Pädagogische Erfahrung:** Die WorkshopleiterInnen brauchen Erfahrung in Gruppendynamik und ein Methodenrepertoire, das für die Workshops im Kultur- und Sportprogramm geeignet ist.
- **Künstlerische Qualität:** Die WorkshopleiterInnen sollen künstlerisch versiert sein und Begeisterung für Ihre Tätigkeit ausstrahlen (s. dazu den Dialog weiter unten).
- **Entspanntes Auftreten:** Obwohl Begeisterung und Leidenschaft für die Tätigkeit spürbar sein sollen, ist den TeilnehmerInnen ein entspanntes Auftreten wichtig.
- **Kommunikative Fähigkeiten:** Durch ihr Auftreten sollen die WorkshopleiterInnen eine vertrauensvolle Basis mit den TeilnehmerInnen herstellen. Es braucht in den

„Wenn man merkt, die stehen ständig unter Strom, dann ist man selbst nervös und sowas bringt dann auch nicht viel.“

TeilnehmerIn

Workshops klare Anleitungen und empathische, direkte Kommunikation mit den TeilnehmerInnen.

- **Ehrlichkeit:** Wichtig ist den TeilnehmerInnen auch, dass die WorkshopleiterInnen ehrlich und offen sind. Damit ist auch gemeint, dass die WorkshopleiterInnen ihre eigenen Gefühle ehrlich und offen kommunizieren. Eine solche Haltung hilft den TeilnehmerInnen im Umgang mit den WorkshopleiterInnen, wie das folgende Zitat aus einem Evaluationsworkshop zeigt: „Man kann mal sagen, ich bin heute nicht gut drauf, dann können wir auch selbst darauf eingehen und damit umgehen.“
- **Respektvoller Umgang/Zusammenarbeit auf Augenhöhe:** Die Arbeit der WorkshopleiterInnen mit den TeilnehmerInnen muss auf Augenhöhe geschehen. Auf herablassendes Verhalten und Belehrungen reagieren die TeilnehmerInnen sensibel.

„Ich glaub einfach, dass man die Jugendlichen mögen muss [...] Man muss Respekt haben. Die bringen ganz viel mit. Man muss das sehen und hören wollen, was die mitbringen.“

WorkshopleiterIn
- **Grenzen setzen:** Ebenfalls wichtig ist, dass die WorkshopleiterInnen eine gewisse Autorität ausstrahlen und Grenzen setzen.
- **Authentizität:** Die WorkshopleiterInnen sollen selbstbewusst und authentisch in ihrer Arbeit mit den TeilnehmerInnen sein. Die TeilnehmerInnen mögen es nicht, wenn WorkshopleiterInnen sich anzubiedern versuchen.
- **Flexibilität:** Flexibilität in der Planung der Workshops und Spontanität im Umgang mit Herausforderungen sind unbedingt notwendige Qualitäten in den Workshops des Kultur- und Sportprogramms. Aufgrund des unterschiedlichen Sprachniveaus der TeilnehmerInnen wurden beispielsweise beim Schreibworkshop für die zwei Gruppen ganz unterschiedliche Aktivitäten angeboten.

„[...]indem ich mich sehr gut vorbereite und indem ich bereit bin, die gesamte Vorbereitung über Bord zu werfen, wenn sie für die Gruppe nicht passt.“

WorkshopleiterIn
- **Humor:** Die TeilnehmerInnen schätzen humorvolle WorkshopleiterInnen und lehnen Personen, die sich selbst zu ernst nehmen, tendenziell ab.
- **Geschlecht:** Es ist von Vorteil, wenn sowohl Frauen als auch Männer als WorkshopleiterInnen fungieren.

EinE WorkshopleiterIn bringt sich auch immer wieder als MentorIn bei JOBLINGE ein, was tiefere Einblicke ermöglicht und damit zur Qualität des Workshops beiträgt.

„Die waren eigentlich alle top.
Man hatte so den Eindruck,
obwohl wir jünger sind, sind wir
auf der gleichen Wellenlänge.“

TeilnehmerIn

In den Aussagen der TeilnehmerInnen wurde deutlich, dass sie genaue Vorstellungen von guten WorkshopleiterInnen – und auch von jenen Verhaltensweisen, die sie nicht schätzen – haben. EinE TeilnehmerIn erwähnt, dass auch die Wahrung einer gewissen Distanz wichtig ist, die es erlaubt, selbst zu entscheiden, wie intensiv man sich am Programm beteiligen möchte. Ganz besonders beeindruckt waren die TeilnehmerInnen von der Leidenschaft der WorkshopleiterInnen für ihre eigene Arbeit, wie der folgende Dialog aus einem Evaluationsworkshop zeigt:

TN1: „Die hatten ja auch selber Spaß daran.“

TN2: „Vor allem bei der Anne [Breick, Anm. EDUCULT] hat man das dann mitbekommen, weil Trommeln ihre Leidenschaft ist. Wenn sie getrommelt hat, dann hat sie die Augen zu gemacht.“

TN3: „Und dann immer so richtig abgegangen ist.“

TN4: „Das war echt cool. Ich mag so Menschen auch.“

TN2: „Wenn sie uns dann die Schläge beigebracht hat und so richtig mit Leidenschaft auch die Geräusche gesagt hat. Bis jetzt war eigentlich wirklich nichts Negatives.“

TN3: „So Menschen, wenn sie selbst Spaß daran haben und man merkt, dass es ihre Leidenschaft ist, geben einem einfach auch diese positive Energie. Man ist direkt fröhlich.“

TN4: „Deswegen meinte ich vorhin auch noch als Feedback zu Phyllis [Kiehl, Anm. EDUCULT], dass man merkt, dass sie mit ihrem Herzblut dahintersteht, beim Schreiben selbst, aber auch das Schreiben zu vermitteln, dass sie andere auch in diesen Bann ziehen kann. Das ist halt super.“

Die TeilnehmerInnen haben in der Vergangenheit ganz unterschiedliche – häufig negative – Erfahrungen mit PädagogInnen und GruppenleiterInnen gemacht. Positive Erlebnisse können somit zu korrigierenden Beziehungserfahrungen für die TeilnehmerInnen werden. Eine gute Zusammenarbeit zwischen den TeilnehmerInnen und den WorkshopleiterInnen ist entscheidend für den Erfolg des JOBLINGE-Programms.

„Hier ist zum Glück alles gut, aber bei vorigen Sachen, wo ich war, da waren – Entschuldigung, wenn ich das sage – nur Arschlöcher. Das hat einfach keinen Spaß gemacht, so dass ich einfach manchmal nur aufgestanden und weggegangen bin.“

TeilnehmerIn

Im Rahmen des Kultur- und Sportprogramms agiert die Joblinge gAG bedingt durch die Organisationsstruktur als Schnittstelle zur Crespo Foundation und den AnsprechpartnerInnen in den Kulturinstitutionen. Während in der Konzeption der Workshops in der Anfangsphase

mehr Kontakt herrschte, agieren die PartnerInnen in der Umsetzung nun weitgehend unabhängig voneinander. Der **Austausch** zwischen den WorkshopleiterInnen und den JOBLINGE-MitarbeiterInnen wird als wichtig empfunden, um zu klären, wie der Workshop an die jeweilige Gruppe angepasst werden kann.

Herausforderungen und Potentiale

„Ich habe eigentlich nur Kontakt zu denen, die von Seiten der Crespo Foundation eingeladen wurden, Workshops zu machen. Zu den anderen habe ich keinen Kontakt.“

WorkshopleiterIn

Die bisherige Mischfinanzierung des Kultur- und Sportprogramms (s. dazu Kapitel 4.2.5) bedingte, dass auch der Kontakt zwischen den einzelnen Kulturinstitutionen bzw. WorkshopleiterInnen, die aus unterschiedlichen Quellen finanziert wurden,

kaum existierte. Grundsätzlich stimmen die WorkshopleiterInnen darin überein, dass Reflexion über Methoden und Zugänge wertvoll ist, sich aber aufgrund des hohen Arbeitspensums der zum Großteil freien MitarbeiterInnen ein regelmäßiges Treffen aus Zeitgründen schwer realisieren lässt. Nichtsdestotrotz läge in einer stärkeren Verschränkung der Workshops Potential. Derzeit werden die Kulturworkshops von den TeilnehmerInnen eher isoliert wahrgenommen. Durch mehr Vernetzung könnte stärker auf die Erfahrungen der TeilnehmerInnen eingegangen und eine Verbindung zwischen den einzelnen Workshops hergestellt werden. Eine Vergütung der Kosten für die Teilnahme an einem gemeinsamen Treffen könnte die Umsetzung erleichtern.

4.2.4 Räumliche und materielle Ressourcen

Auch bei den **räumlichen Ressourcen** ist das JOBLINGE-Programm auf sein Partnernetzwerk angewiesen. Das Kultur- und Sportprogramm findet nicht in den Räumen der Joblinge gAG statt, sondern in den Kultureinrichtungen oder in extern angemieteten Räumen, etwa:

- Städel Museum und Liebieghaus
- Senckenberg Naturmuseum
- Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt (HfMDK)
- Weltkulturen Museum
- diverse Sportinstitutionen

Zu den **materiellen Ressourcen**, die den TeilnehmerInnen im Rahmen der Workshops zur Verfügung stehen, zählen Exponate der Häuser genauso wie Materialien, mit denen sie sich den ausgestellten Werken annähern, z.B. Kameras. Außerdem arbeiten die TeilnehmerInnen in den Workshops selbst kreativ und brauchen dafür z.B. Instrumente, Papier, Stifte etc. Die notwendigen Materialien werden zumeist von den WorkshopleiterInnen bzw. den Häusern, in denen die Workshops stattfinden, zur Verfügung gestellt. Die Durchführung der Workshops in

den Museen macht es möglich, die Exponate als Anschauungsmaterial und Diskussionsgrundlage sowie als Anreiz für das eigene kreative Schaffen zu nutzen. Die beobachteten TeilnehmerInnen haben den Werken und Materialien – auch denjenigen, mit denen sie wenig anfangen konnten – viel Wertschätzung entgegengebracht.

Herausforderungen und Potentiale

Gerade für die Tanz- und Percussionworkshops müssen oft Ausweichquartiere gefunden werden, da die Hochschule für Musik und darstellende Kunst während des laufenden Semesters keine Räume zur Verfügung stellen kann. Zumeist sind die Bedingungen für die Workshops in den Ersatzräumlichkeiten nicht ideal. Berichtet wird von schlechtem Boden, zeitlichen Einschränkungen und schlechter Heizung. Einen geeigneten Ort für den Workshop Tor zur Mathematik zu finden, ist ebenfalls eine Herausforderung, da hier sowohl ein Sportplatz als auch ein Workshop-Raum benötigt werden. Auch in den regulären Räumlichkeiten ist es für die TeilnehmerInnen zum Teil herausfordernd, sich zu konzentrieren, wenn zu wenig Platz oder die Luft schlecht ist. Sich auf inhaltlich Neues und/oder ungewohnte Methoden einzulassen, wird durch unangenehme Rahmenbedingungen für die TeilnehmerInnen herausfordernder.

„Na gut, dass es immer wieder eine Herausforderung ist, entsprechende Räume zu finden, z.B. für den Percussion- oder Tanzworkshop.“

Joblinge gAG

4.2.5 Mischfinanzierung

Das Kultur- und Sportprogramm der Joblinge gAG FrankfurtRheinMain wurde bis Ende 2015 zum größten Teil von der Joblinge gAG und der Crespo Foundation finanziert. Ergänzend gibt es Zusatzfinanzierungen durch andere Stiftungen (beispielsweise über die Bundesliga Stiftung), es werden Workshops pro bono durch Kulturinstitutionen durchgeführt (Senckenberg Naturmuseum) oder Räumlichkeiten durch PartnerInnen (z.B. HfMDK Frankfurt) zur Verfügung gestellt. Aus finanziellen Gründen finden daher einzelne Workshops öfter als andere statt.

Die Joblinge gAG rechnet intern mit einem Bedarf von 30.000 Euro für das gesamte Kultur- und Sportprogramm für vier Gruppen pro Jahr, wenn weiterhin einzelne Angebote pro bono durchgeführt und Räume zur Verfügung gestellt werden. Ausgenommen von diesem Betrag sind die Ressourcen für das Tor zur Mathematik, dem neuesten Workshop im Kultur- und Sportprogramm.

Herausforderungen und Potentiale

Die Joblinge gAG stand während der Evaluation vor der Aufgabe, eine längerfristige und stabile Finanzierung für das Kultur- und Sportprogramm zu finden, da sich die Crespo Foundation nach der Anschubfinanzierung für das Kultur- und Sportprogramm als Modellprojekt

„Ich glaube, das ist einfach die Frage, ob man irgendwann eine Kooperation mit einem Unternehmen oder tatsächlich einer Stiftung findet, die auch eine lange Finanzierung anstrebt.“

Joblinge gAG

mit Ende 2015 zurückziehen wollte. Dies war insofern eine nicht unerhebliche Herausforderung, da Stiftungen nur selten bereits etablierte Programme fördern. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wurde von Seiten einer Stiftung die Finanzierung der Tanz- und Schreibworkshops sowie der Workshops zur Selbstpräsentation im Städel Museum und Liebieghaus für fünf Jahre in Aussicht gestellt. Die Hochschule für Musik und darstellende Kunst wird sich an der Finanzierung der Percussionworkshops beteiligen. Das Kultur- und Sportprogramm wäre somit für die nächsten fünf Jahre gesichert.

4.3 Output

Im Folgenden werden die produzierten Ergebnisse des Kultur- und Sportworkshops beschrieben.

4.3.1 Erreichte Zielgruppe

Da das Kultur- und Sportprogramm verpflichtend ist, erreicht die Joblinge gAG damit alle TeilnehmerInnen am Standort Frankfurt. Sollten TeilnehmerInnen wichtige Termine, etwa ein Vorstellungsgespräch, haben, werden sie vom jeweiligen Workshop freigestellt.

Pro Jahr gibt es in Frankfurt ungefähr 80 TeilnehmerInnen. Es handelt sich um Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren mit multiplen Vermittlungshemmnissen, wie beispielsweise schulischen oder privaten Schwierigkeiten, unzureichend gefestigten Sozialkompetenzen und Integrationsschwierigkeiten. Die TeilnehmerInnen sind laut Angaben der Joblinge gAG im Durchschnitt zu 65% männlich und über 60% haben Migrationshintergrund. Viele von ihnen hatten bislang nur wenige Berührungspunkte mit dem örtlichen Kulturbetrieb. Knapp 60% haben maximal Hauptschulabschluss und über 70% sind Mitglied einer Hartz-IV-Bedarfsgemeinschaft. Auch junge Menschen mit Fluchterfahrung sind Teil der Zielgruppe. Aufgrund von Stipendien, die von der Bürgerstiftung des Vordertaunus zur Verfügung gestellt wurden, ergab sich, dass knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen in Gruppe 19 Flüchtlinge waren. Die teilweise noch fehlenden Sprachkenntnisse und die Koordination der diversen Betreuungseinrichtungen hat sich bei dieser großen Zahl an Flüchtlingen als herausfordernd dargestellt, auch wenn der Ehrgeiz der jungen Leute und die große Hilfsbereitschaft in der Gruppe sehr positive Effekte hatten. In Zukunft soll die Zahl der Flüchtlinge je Gruppe maximal ein Viertel ausmachen. Der Aufgabe, junge Menschen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt zu integrieren, widmet sich die JOBLINGE Dachorganisation im Rahmen eines neuen Programms.

Eine Voraussetzung für die Teilnahme am Programm ist die Motivation der jungen Leute, eine Ausbildung oder Arbeit zu finden. Das Engagement und die Zuverlässigkeit der TeilnehmerInnen werden zu Beginn der Orientierungsphase auch getestet, indem alle TeilnehmerInnen in einem gemeinnützigen Projekt mitarbeiten müssen. Auch bei den Erhebungen im Rahmen der Evaluation fällt auf, dass der Großteil der Jugendlichen sehr motiviert und zielstrebig ist.

„In der Regel empfehlen wir die JOBLINGE dann, wenn wir den Eindruck haben, es sind gefestigte Jugendliche, die eine Ausbildung suchen, aber keine passenden Rahmenbedingungen haben.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Die befragten WorkshopleiterInnen des Kultur- und Sportprogramms arbeiten allesamt gern

mit der Zielgruppe, die manche als durchaus herausfordernd wahrnehmen. Das liegt erstens an der Heterogenität der Gruppe: unterschiedliche Bildungsgrade, Vorerfahrungen und Sprachkenntnisse machen die Arbeit nicht immer leicht, aber interessant, so die Befragten. Zweitens stellt auch die Gruppengröße mit bis zu 25

„Also mich bringen die Joblinge nicht nur körperlich, sondern auch inhaltlich so richtig an die Grenze meines Könnens.“

WorkshopleiterIn

TeilnehmerInnen – bei den Tanz- und Percussionworkshops wird absichtsvoll mit der Gesamtgruppe gearbeitet – eine schwierige Rahmenbedingung dar. Die WorkshopleiterInnen helfen sich häufig, indem sie die Großgruppen für manche Sequenzen aufteilen. Vor ganz schwierigen Situationen, etwa aggressiven Ausbrüchen einzelner TeilnehmerInnen, stehen die WorkshopleiterInnen eigenen Angaben zufolge äußerst selten. Auffällig ist, dass mehrere Befragte beobachten, dass die Gruppen sich verändert haben. Sie nehmen sie als reifer und zielstrebig als frühere Gruppen wahr.

„Die Jugendlichen werden nämlich fitter. Die ersten waren noch ein bisschen sehr hilflos. Die letzten beiden Male waren die Jugendlichen fitter. Oder gedrillter? Ich weiß es nicht.“

WorkshopleiterIn

Herausforderungen und Potentiale

Aufgrund der verpflichtenden Teilnahme am Kultur- und Sportprogramm gibt es auf Ebene der Zielgruppenerreichung keine spezifischen Herausforderungen. Diese ergeben sich – wenn überhaupt – bei der Auswahl und Aufnahme der TeilnehmerInnen ins Gesamtprogramm. Das Kultur- und Sportprogramm ist jedenfalls den Erhebungen zufolge kein zusätzlicher Anreiz, am Programm teilzunehmen. Die TeilnehmerInnen sprechen eher davon, dass sie schon vorab wussten, dass sie sich darauf einlassen müssen. Für die WorkshopleiterInnen ist die Heterogenität der Gruppe eine Herausforderung, der sie sich aber gern stellen.

4.3.2 Anzahl und Art der Workshops

Im Idealfall nimmt jede JOBLINGE-Gruppe während der achtwöchigen Orientierungsphase an insgesamt vier Workshops aus dem Kultur- und Sportprogramm statt, drei künstlerisch/kulturelle und ein sportbezogener Workshop (siehe Kapitel 4.2.2): Jede Gruppe sollte somit an einem Workshop mit Fokus auf Teambuilding, einem Schreibworkshop und einem Workshop, der Bewegung mit Mathematik verbindet, partizipieren. Der Workshop zum kritischen Umgang mit Information wird aus Kostengründen häufiger angeboten als der Workshop zur Selbstpräsentation.

„Dass wir auf der Bühne waren und wir haben gesungen in der Alten Oper. Das kann man nicht immer machen und nicht jeder kann diese Chance kriegen.“

TeilnehmerIn

Gelegentlich gibt es zusätzliche Workshops oder Projekte, die sich z.B. aus der Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen ergeben. Diese gehören nicht zum regulären Kultur- und Sportprogramm,

haben aber oftmals einen spezifischen kulturellen/künstlerischen Fokus. Manche davon werden verpflichtend für alle TeilnehmerInnen einer Gruppe durchgeführt, andere sind freiwillig und werden auch angeboten, wenn nur wenige teilnehmen wollen. Bisher haben JOBLINGE-Gruppen beispielsweise

- ein Imagevideo mit einem Partnerunternehmen gedreht,
- einen Theaterworkshop absolviert,
- an einem Gesangsworkshop an der Frankfurter Oper teilgenommen,
- mit Einwegkameras Fotos gemacht und sich selbst damit porträtiert.

Nicht immer können aufgrund von organisatorischen Schwierigkeiten alle JOBLINGE-Gruppen an vier Workshops teilnehmen. So hat eine der beiden JOBLINGE-Gruppen, mit denen EDUCULT im Rahmen der Evaluation Workshops durchgeführt hat, nur zwei der geplanten vier Workshops und nur sechs TeilnehmerInnen einen zusätzlichen, freiwilligen Workshop besucht. Die andere Gruppe hat alle vier Workshops des Kultur- und Sportprogramms besucht.

Gruppe 18:

- Tanzworkshop
- Selbstpräsentationsworkshop
- Kreatives Schreiben
- Tor zur Mathematik

Gruppe 19:

- Percussionworkshop
- Kreatives Schreiben
- Freiwillig: theaterpädagogischer Workshop

Herausforderungen und Potentiale

Anzahl, Art und Dauer der Workshops haben sich bewährt. Organisatorisch herausfordernd ist in manchen Gruppen, alle vier Workshops des regulären Kultur- und Sportprogramms anzubieten. Dies wäre jedoch wichtig, denn nur die Vielfalt des Angebotes ermöglicht die Erreichung der diversen Ziele (s. dazu Kapitel 4.4.2). Auch die zeitliche Abstimmung mit dem Gesamtprogramm ist zum Teil schwierig (s. dazu Kapitel 4.2.1). Potential könnte in der Ansprache und Einbindung weiterer PartnerInnen (Fotografie, Film, Musik) liegen, um Neues auszuprobieren. Allerdings stellt ein Pool fixer PartnerInnen auch eine Entlastung des Standort-Personals dar. Neue PartnerInnen einzubinden, ist immer mit viel Aufwand verbunden.

4.3.3 Ergebnisse der Workshops

Die Workshops führen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Im Percussion- und Tanzworkshop wird die Performance am letzten Tag den MentorInnen und

„Und das war eigentlich auch sehr schön am Ende dann so etwas in der Hand zu halten, wo man sich denkt: ja!“

TeilnehmerIn

weiteren Gästen, zum Beispiel Familienmitgliedern und FreundInnen der TeilnehmerInnen, MitarbeiterInnen der Crespo Foundation und der JOBLINGE gAG, präsentiert. EDUCULT wurden sehr beeindruckende Fotos, die bei der Vorführung gemacht wurden, zur Verfügung gestellt. Im Selbstpräsentationsworkshop zeichnen und malen die TeilnehmerInnen, fotografieren sich gegenseitig während einer theaterpädagogischen Übung mit Skulpturen und produzieren Holzdrucke. Im Schreibworkshop entsteht ein Magazin mit den gesammelten, während des Workshops geschriebenen Texten. Wenn die TeilnehmerInnen wollen, können sie ihre Ergebnisse auch mit nach Hause nehmen. EinE AbsolventIn erzählt von der JOBLINGE-Zeitung, die er/sie aus dem Workshop Kreatives Schreiben mitgenommen hat und nun nach einem Umzug noch immer „irgendwo rumfliegen“ hat:

„Also ich habe es jetzt nicht mit mir rumgetragen oder so, aber wenn jetzt mal ein Freund kam oder so was, zu mir nach Hause, also ich habe das schon ein paar Leuten gezeigt. Und ich fand es auch cool, wie gesagt, das kann man sich wirklich ansehen. Also das sieht gut aus, ist auch sehr kreativ geworden.“

AbsolventIn

Die TeilnehmerInnen sind sichtlich stolz auf einige ihrer Werke. In den Evaluationsworkshops berichten sie von „Kunstwerken“, die sie während der Workshops geschaffen haben, und wie zufrieden sie mit ihrer Leistung bei der Präsentation der Tanz- und Trommelperformance sind. Dass die TeilnehmerInnen am Ende der Kultur- und Sportworkshops Ergebnisse haben, die mit nach Hause genommen, präsentiert und als Erinnerungsstücke aufgehoben werden können, ist ganz offensichtlich wichtig. Das prozesshafte Arbeiten in den Workshops mit Fokus auf Qualifizierung und persönlicher Weiterbildung wird dadurch ergänzt.



Abbildung 3: Holzschnitte aus dem Workshop im Städel Museum © EDUCULT

Herausforderungen und Potentiale

Die TeilnehmerInnen kannten zum Zeitpunkt der Befragung die Fotos ihrer Präsentationen nicht. Auch die Fotos aus den Workshops wurden nicht weitergegeben. Die Fotos sollten zugänglich gemacht werden, da die TeilnehmerInnen sich und die Gruppe dadurch aus einer anderen Perspektive erfahren können. Potential kann außerdem darin liegen, einzelne Werke in den Räumlichkeiten der Joblinge gAG oder bei Partnerunternehmen auszustellen. Durch das Ausstellen der Ergebnisse und das Weitergeben der Fotos könnten die Erfolgserlebnisse erneut in Erinnerung gerufen werden und zu Anschlussgesprächen anregen.

4.3.4 Matching

Ein wichtiger Baustein im JOBLINGE-Programm ist die

„Plötzlich kriegen sie Anerkennung, auch durch die Mentoren, weil die sich Zeit nehmen für sie. Wenn ich mich da so wie die anderen hinsetze und mit ihnen spreche, dann sind sie schon auch interessiert, dass man sich Zeit für sie nimmt.“

Joblinge gAG

individuelle 1:1-
Betreuung durch

MentorInnen, die den Joblingen im Idealfall über die gesamte Dauer des Programms und darüber hinaus unterstützend zur Seite stehen. Diese Begleitung durch Außenstehende ist eine besondere Qualität des Programms und wurde von allen Beteiligten hervorgehoben. Die Zuteilung der TeilnehmerInnen zu den MentorInnen wird von der Joblinge gAG

„Ich glaube, sie machen sich schon sehr intensive Gedanken, wer zu wem passt.“

MentorIn bzw. PartnerIn

übernommen und von den Beteiligten mehrheitlich gelobt. Die Tätigkeit der MentorInnen wird sowohl von den MitarbeiterInnen der Joblinge gAG, den PartnerInnen aus Unternehmen, als auch von den TeilnehmerInnen selbst als sehr wichtig eingeschätzt. Die MentorInnen schenken den TeilnehmerInnen Aufmerksamkeit, bieten Hilfeleistung und sind GesprächspartnerInnen für diverse Themen. Durch die MentorInnen können die TeilnehmerInnen zudem lernen, Vertrauen und neue Beziehungen aufzubauen. EinE TeilnehmerIn dazu: „Jemandem zu vertrauen ist nicht einfach, aber es geht.“

Die Präsentation als Abschluss der Tanz- bzw. Percussionworkshops wird für ein erstes Treffen zwischen MentorInnen und TeilnehmerInnen genutzt. Dahinter steht der Gedanke, dass das erste Aufeinandertreffen im Anschluss an die Präsentation das Kennenlernen erleichtert. Das besondere Setting, der Stolz auf die eigene Leistung und die Möglichkeit, über das soeben Erlebte ins Gespräch zu kommen, bauen Hemmschwellen ab:

„Wenn sie die hier [im JOBLINGE-Standort, Anm. EDUCULT] kennenlernen und nicht so eine Form von Präsentation vorher haben, sind sie wahnsinnig aufgeregt und wissen nicht, was sie reden sollen. Die Erfahrung ist, dass sie nach dem Workshop [Tanz oder

Percussion, Anm. EDUCULT] viel selbstbewusster ins Gespräch gehen und auch eine Freude haben, dass sie das geschafft haben und auch positiv sind.“

MitarbeiterIn Joblinge gAG

Herausforderungen und Potentiale

Die Präsentation der Tanz- und Trommelworkshops vor dem ersten Kennenlernen der MentorInnen wird als große Stärke beschrieben. Dementsprechend empfinden es viele TeilnehmerInnen als Kränkung, wenn MentorInnen nicht an der Präsentation teilnehmen. Der Termin für die Präsentation sollte so gewählt werden, dass möglichst alle TeilnehmerInnen ihre MentorInnen kennenlernen können.

Falls dennoch einzelne nicht anwesend sind, sollten die TeilnehmerInnen früh genug darüber informiert und eventuell ein Ersatztreffen vor der Präsentation vereinbart werden. Potential liegt außerdem in der Einladung weiterer PartnerInnen und anderer WorkshopleiterInnen. Nur wenige TeilnehmerInnen sind mit ihren MentorInnen nicht zufrieden.

„Und der [Mentor, Anm. EDUCULT] kam auch nicht zur Vorführung. Obwohl er eingeladen wurde. [...] Es hat mich auf jeden Fall enttäuscht gehabt zu diesem Zeitpunkt.“

TeilnehmerIn

4.4 Outcome

Auf Outcome-Ebene verfolgt die Joblinge gAG mit dem Kultur- und Sportprogramm zwei unterschiedliche Zielbereiche. Einerseits soll es Freude bereiten, zur Motivation beitragen und damit die Bereitschaft zur aktiven Auseinandersetzung mit und Mitwirkung bei den Angeboten des JOBLINGE-Programms erhöhen. Andererseits sollen in den Kultur- und Sportworkshops konkrete Maßnahmen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung gesetzt werden. Im Folgenden werden die Evaluationsergebnisse beider Zielbereiche dargestellt.

4.4.1 Bereitschaft zur aktiven Auseinandersetzung mit und Mitwirkung bei den Angeboten des JOBLINGE-Programms

Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen im Kultur- und Sportprogramm sollen sich positiv auf die Durchführung des JOBLINGE-Gesamtprogramms auswirken. Die Workshops sollen den TeilnehmerInnen Spaß machen, sie zur Teilnahme am Gesamtprogramm motivieren und eine positive Gruppendynamik fördern.

Spaß an den Aktivitäten des Kultur- und Sportprogramms

Zu Beginn haben die TeilnehmerInnen oft eine reservierte Haltung gegenüber den Workshops im Rahmen des Kultur- und Sportprogramms. Dies berichten sowohl WorkshopleiterInnen als auch die TeilnehmerInnen selbst. Umso erfreulicher ist, dass sie danach zum Großteil begeistert von den Workshops berichten und Spaß an den meisten Aktivitäten gehabt haben. Eine TeilnehmerIn beschreibt anschaulich:

„Weil ich einfach gar nicht kreativ und wirklich schlecht bin bei sowas, habe ich mir auch gedacht, keinen Bock und es wird eh scheiße [...]. Am Ende macht es einem dann aber wirklich Spaß und beim Schreiben war ich auch nicht so gut, aber es hat mir trotzdem Spaß gemacht, einfach mal den anderen zuzuhören, was für Geschichten die schreiben oder welche Fantasie sie haben und irgendwie hat es mir dann doch Spaß gemacht.“

TeilnehmerIn

Gefragt nach dem bisher besten Moment im Rahmen des JOBLINGE-Programms, werden häufig die Workshops aus dem Kultur- und Sportprogramm genannt. Auch die

„Der beste Moment bisher war eigentlich das Tanzen.“

TeilnehmerIn

Wichtigkeit der Kultur- und Sportworkshops wird von den befragten TeilnehmerInnen mehrheitlich positiv beurteilt (siehe Abbildung 4). Dass manche TeilnehmerInnen mit „stimmt eher“ antworten, hängt damit zusammen, dass den TeilnehmerInnen der Transfer der Erfahrungen auf ihr späteres – v.a. berufliches – Leben zum Teil schwer fällt (siehe Kapitel 4.4.2).

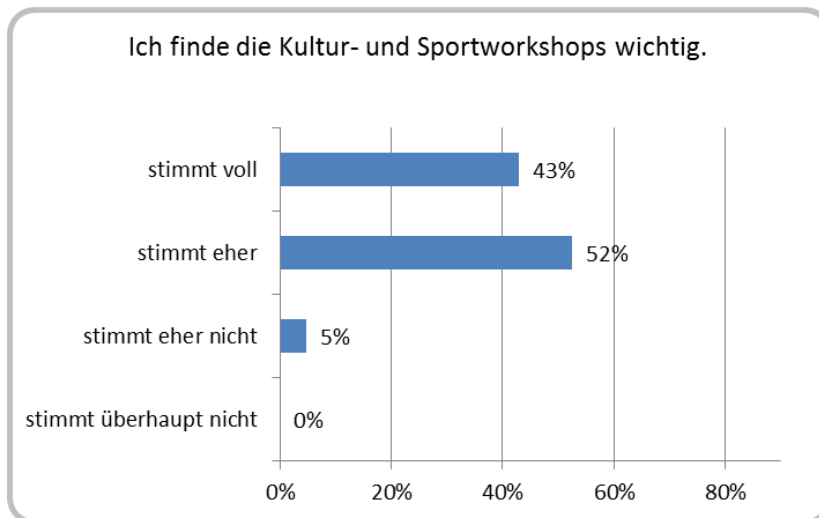


Abbildung 4: Wichtigkeit der Kultur- und Sportworkshops
(n=21)

Die Workshops zu Beginn, Trommeln bzw. Tanzen, sowie der Schreibworkshop sind bei den TeilnehmerInnen die beliebtesten Workshops im Rahmen der des Kultur- und Sportprogramms. Abbildung 5 zeigt das Ergebnis der Bewertung des Trommelworkshops. Zu beachten ist, dass die Stichprobe jeweils sehr klein ist. Neun von elf Befragten stimmen der Aussage „Der Trommelworkshop hat mir gut gefallen“ voll zu, eine weitere Person stimmt eher zu. Nur eine Person ist vom Percussionworkshop nicht überzeugt, ihr hat das Trommeln keinen Spaß gemacht.

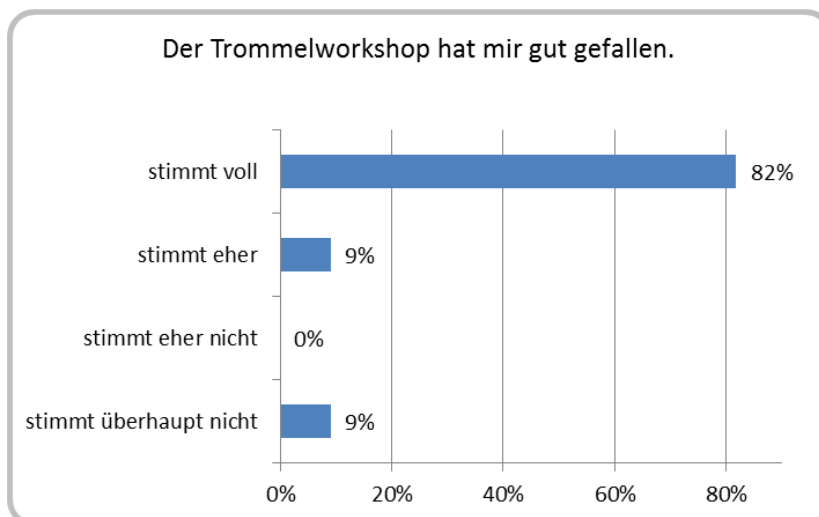


Abbildung 5: Bewertung Trommelworkshop
(n=11, nur diejenigen, die am Workshop teilgenommen haben)

Die Bewertung des Tanzworkshops ist etwas verhaltener, aber immer noch sehr positiv (siehe Abbildung 6). Vier Befragte stimmen der Aussage „Der Tanzworkshop hat mir gut gefallen“ voll, vier weitere eher zu. Auch hier gibt es wieder eine Person, die keinen Gefallen am Workshop gefunden hat. Sie erklärt dies damit, dass sie zwar grundsätzlich gerne tanzt, nur der

im Workshop ausgeübte Tanzstil ihr gar nicht gefalle. Das Wir-Gefühl sei zwar in der Woche stärker geworden, sie hätte aber lieber andere Methoden für das Teambuilding genutzt.

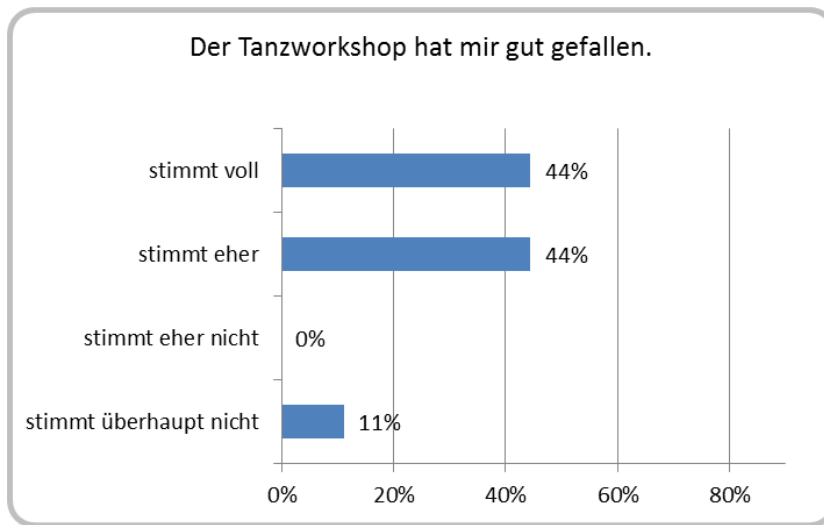


Abbildung 6: Bewertung Tanzworkshop
(n=9, nur diejenigen, die am Workshop teilgenommen haben)

Im Trommel- bzw. Tanzworkshop werden für die TeilnehmerInnen die Wirkungen sehr gut sichtbar, wenn diese zu Beginn des JOBLINGE-Programms bei der Gruppenbildung unterstützen. Deutlich wird bei den Beobachtungen und in den Aussagen der WorkshopleiterInnen außerdem, dass sie das Austoben und beim Percussionworkshop das Laut-sein-Dürfen schätzen.

Den Schreibworkshop beurteilen sogar alle befragten TeilnehmerInnen (n=11) positiv (siehe Abbildung 7). Er erhält somit die besten Bewertungen insgesamt.

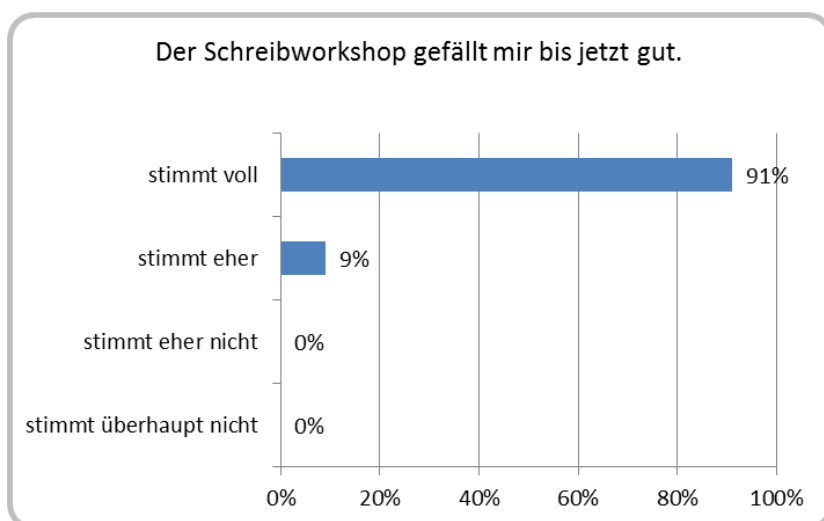


Abbildung 7: Bewertung Schreibworkshop
(n=11, nur diejenigen, die am Workshop teilgenommen haben; der Workshop war zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen)

Sieben Befragte bewerten das Tor zur Mathematik positiv, zwei Personen gefällt der Workshop weniger gut (siehe Abbildung 8). Manche der befragten TeilnehmerInnen fasziniert die für sie ungewöhnliche Art, wie Mathematik erklärt und geübt wird. Für andere ist das Fußballspielen das einzig Lustige während des Workshops. EinE TeilnehmerIn hat vor allem Spaß an der Kombination von Sport und Wissenserwerb, weil es „das Beste [ist], was es gibt, weil es am effektivsten ist“.

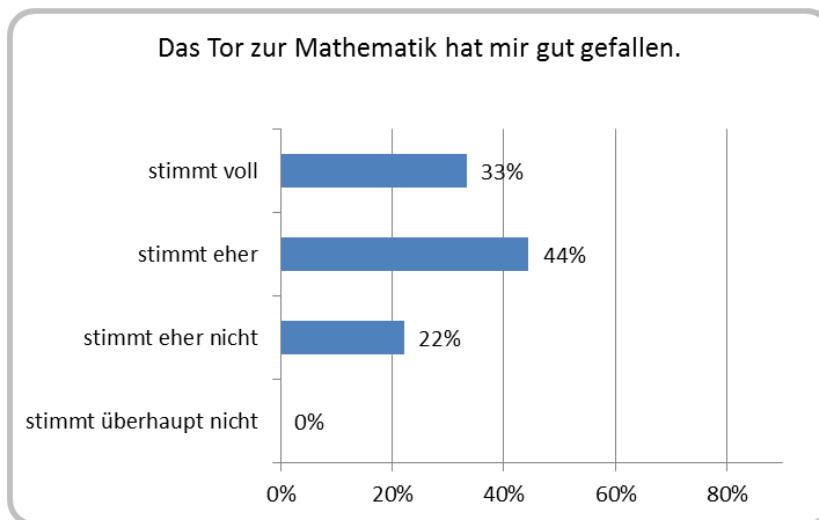


Abbildung 8: Bewertung Tor zur Mathematik
(n=9, nur diejenigen, die am Workshop teilgenommen haben)

Der Workshop im Liebieghaus/Städel Museum erhält die vergleichsweise kritischste Bewertung. Aber auch hier beurteilen zwei Drittel der befragten TeilnehmerInnen den Workshop positiv (s. Abbildung 9). An dieser Stelle soll nochmals die kleine Stichprobe erwähnt werden. Manchen TeilnehmerInnen gefällt die Art der Kunst, nämlich Skulpturen und/oder Bilder, nicht. Spaß macht dem Großteil der TeilnehmerInnen das künstlerische Arbeiten und die Zeit, in der sie selbst kreativ sein dürfen. Für viele TeilnehmerInnen steht das Museum in enger Verbindung mit dem Erwerb von Allgemeinwissen. Dies finden sie zwar wichtig, bereitet ihnen aber nicht genauso viel Freude wie andere Workshops.

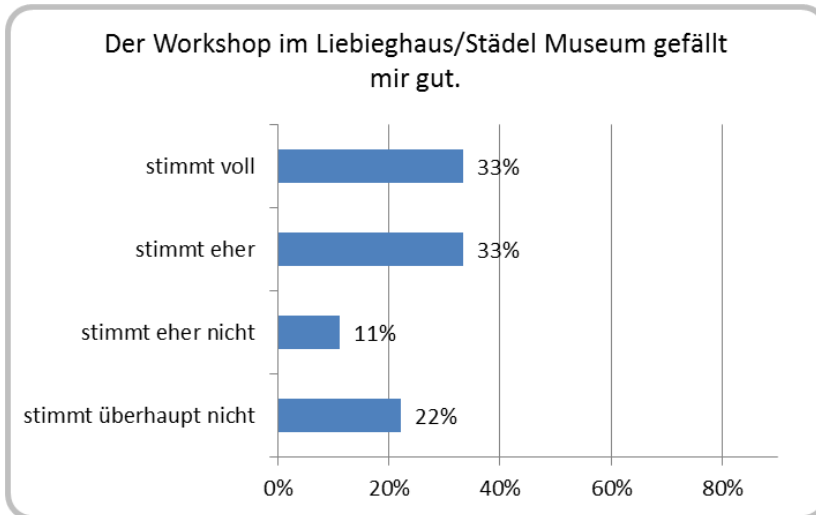


Abbildung 9: Bewertung Workshop im Liebieghaus/Städel Museum

(n=9, nur diejenigen, die Workshop teilgenommen haben; der Workshop war zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen)

Freude an und Motivation zur Teilnahme am Programm insgesamt

Inwiefern das JOBLINGE-Gesamtprogramm bisher Spaß macht, wird mehrheitlich positiv beurteilt, wenngleich hier nur sechs TeilnehmerInnen mit „sehr viel“ und 14 mit „ein bisschen“ antworten (n=21). Nur einer Person macht JOBLINGE wenig Spaß.

„Aber naja, es macht auf jeden Fall Spaß. Besser als zuhause bis mittags rumzuliegen.“

TeilnehmerIn

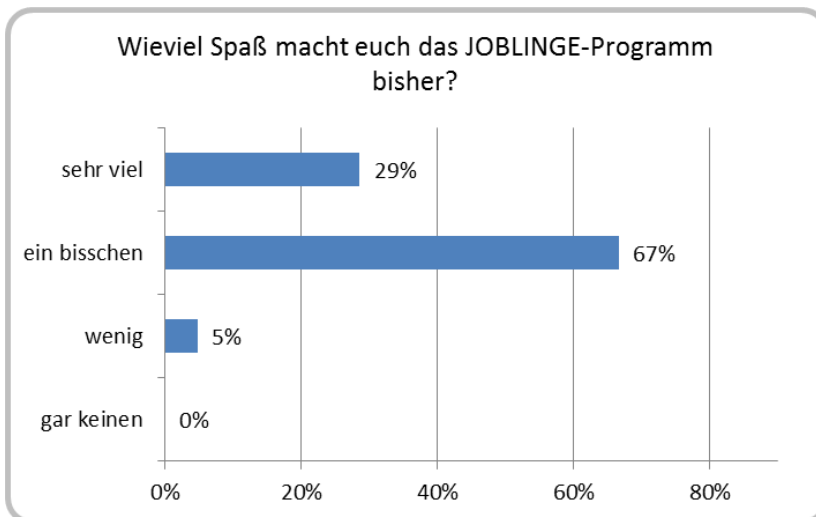


Abbildung 10: Spaß am JOBLINGE-Programm

(n=21)

In der darauffolgenden Diskussion zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen einen realistischen Zugang zur Bedeutung von Spaß haben, wenn etwa einE TeilnehmerIn erklärt: „Deswegen macht es schon Spaß, aber es ist kein ‚ja, absolut‘, wo ich mir denke, ja, wow, JOBLINGE Spaß!“ Auch einzelne MentorInnen bestätigen, dass vielen – wenngleich nicht allen –

TeilnehmerInnen, mit denen sie zu tun haben, die Beschäftigung mit Dingen, die sie bisher nicht kannten, „unendlich viel Spaß“ macht.

„Und ich glaube, dass das JOBLINGE ausmacht, dass man immer wieder diese Erfolgserlebnisse hat.“

TeilnehmerIn

Im Kultur- und Sportprogramm haben die TeilnehmerInnen Erfolgserlebnisse, bekommen Lob und Aufmerksamkeit von den WorkshopleiterInnen und neue Eindrücke, von denen sie FreundInnen und Familie erzählen können. Allerdings zeigt sich in den Evaluationsworkshops, dass das durchaus auch schambesetzt ist. Zwar haben 86% der befragten

TeilnehmerInnen ihren Eltern und oder FreundInnen davon erzählt (s. Abbildung 11), nur wenige möchten aber Leute aus ihrem Umfeld zur Präsentation einladen. Auch die Reaktionen von Eltern und FreundInnen sind den Erzählungen zufolge sehr unterschiedlich: Von Auslachen über Kopfschütteln bis zu großer Begeisterung ist alles dabei. Etwas anders verhält es sich beim Sport. Zumindest die Fußballfans unter den TeilnehmerInnen erfüllt der Besuch bei Eintracht Frankfurt mit Stolz.

„Freunden habe ich erzählt, wie wir bei Eintracht Frankfurt waren. Ich habe geprotzt, ich war bei Eintracht Frankfurt. Ich habe gespielt und trainiert.“

TeilnehmerIn



Abbildung 11: Dem Umfeld erzählen
(n=21)

Auch wenn die TeilnehmerInnen in den Workshops schwierige Momente erleben und Hürden überwinden müssen, erleben die TeilnehmerInnen die Workshops grundsätzlich als etwas Positives, wie schon im vorigen Kapitel erwähnt. Die Kultur und Sportworkshops motivieren die TeilnehmerInnen auch für die herausfordernden Zeiten ihrer Ausbildungs- oder Arbeitssuche im Rahmen des JOBLINGE-Programms und regen sie zum Durchhalten an. Damit leistet das Kultur- und Sportprogramm für das Funktionieren des Gesamtprogramms einen wichtigen

Beitrag. Dies bestätigt auch einE AbsolventIn, der/die das Kultur- und Sportprogramm als Abwechslung im Gesamtprogramms erlebt hat:

„Ja, aber wenn man jetzt, denke ich mal, immer nur [...] in den Räumen gewesen wäre und hätte jetzt Bewerbungen geschrieben oder jeden Tag nur über den Job geredet oder so was, dann wäre das vielleicht für den einen oder anderen doch ein bisschen viel gewesen. Deswegen ich fand es wirklich cool, dass es so abwechslungsreich war. Und dass man fast jede Woche was anderes zu tun hatte.“

AbsolventIn

Alle im Rahmen der Workshops befragten TeilnehmerInnen (n=21) beurteilen ihre Entscheidung, am Programm teilzunehmen, positiv, wie die folgende Abbildung zeigt. Diejenigen, deren Zustimmung mit „eher ja“ etwas zögerlicher ausfällt, begründen ihre Antwort damit, dass sie noch nicht abschätzen können, ob ihre Teilnahme auch tatsächlich zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz führen wird.

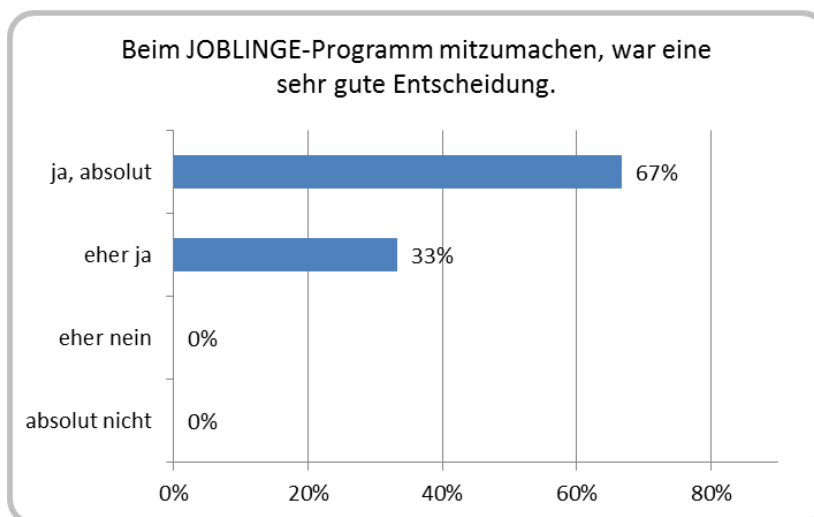


Abbildung 12: Entscheidung zur Teilnahme (n=21)

Die TeilnehmerInnen zeigen sich insgesamt überzeugt vom Programm und haben hohe Erwartungen, da sie von der geglückten Ausbildungs- und Arbeitssuche früherer Gruppen wissen. Auch die Alumni sprechen äußerst positiv über JOBLINGE. Sie erzählen, dass sie JOBLINGE FreundInnen und Bekannten weiterempfehlen.

Förderung von positiver Gruppendynamik/Teambuilding

Die Kultur- und Sportworkshops sollen den TeilnehmerInnen nicht nur Spaß machen und sie für das Gesamtprogramm motivieren, sondern auch eine positive Gruppendynamik fördern. Vor allem die einwöchigen Workshops zu Beginn der Orientierungsphase, im Regelfall Tanzen oder Trommeln, leisten einen essentiellen Beitrag zur Stärkung des Wir-Gefühls. Die TeilnehmerInnen wachsen in dieser

„Wir kennen uns jetzt nicht so lange, aber wir halten echt gut zusammen. Und dafür sind auch die Kulturworkshops ein bisschen verantwortlich.“

TeilnehmerIn

„Wir haben uns alle nicht so richtig gekannt. Aber nach dem Tanzworkshop haben sich alle gut verstanden, alle in einer Gruppe gearbeitet.“

TeilnehmerIn

Woche tatsächlich beobachtbar zu einer Gruppe zusammen. Auch die TeilnehmerInnen selbst bestätigen, dass ihnen die Workshops zu Beginn sehr geholfen hätten, die anderen TeilnehmerInnen kennenzulernen und als Gruppe zusammenzuwachsen.

In den beobachteten Workshops und auch im Evaluationsworkshop sind die TeilnehmerInnen gut aufeinander eingespielt und heben anerkennend die Fähigkeiten und Talente anderer TeilnehmerInnen hervor. Sie unterstützen sich gegenseitig, z.B. in der Fertigstellung ihrer künstlerischen Werke, gehen auf die Aussagen der anderen ein und helfen einander.

Die Frage, ob sich die TeilnehmerInnen in ihrer Gruppe wohlfühlen, beantwortet die überwiegende Mehrheit positiv. Nur zwei TeilnehmerInnen antworten mit „stimmt eher nicht“.

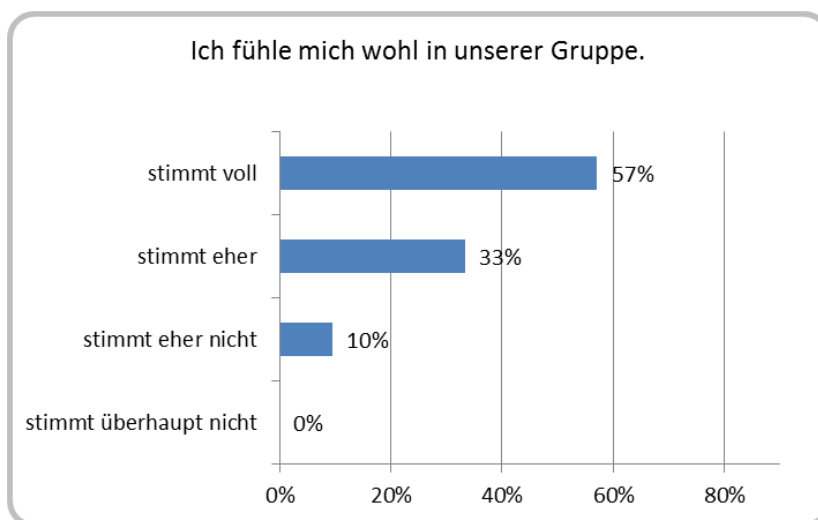


Abbildung 13: Wohlfühlen in der Gruppe (n=21)

Dass sich die meisten TeilnehmerInnen in der JOBLINGE-Gruppe wohl fühlen, zeigt sich auch darin, dass sich mehrere TeilnehmerInnen zudem gemeinsame Aktivitäten (z.B. Grillen) mit der JOBLINGE-Gruppe wünschen. Andere TeilnehmerInnen verbringen auch außerhalb des JOBLINGE-Programms Zeit miteinander. Zwei Alumni erzählen, dass der Kontakt zu einzelnen anderen Mitgliedern der Gruppe nach Programmende nicht abgebrochen sei. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl bei den JOBLINGEN ist einer GesprächspartnerIn zufolge ein wesentlicher Unterschied zu anderen Maßnahmen für Arbeit oder Ausbildung suchende junge Menschen und einer der Erfolgsfaktoren des Programms.

Herausforderungen und Potentiale

Nicht alle Workshops machen den TeilnehmerInnen gleich viel Spaß, was von den WorkshopleiterInnen (siehe Kapitel 4.2.3), vom Setting (Räume, Materialien), den Methoden und den persönlichen Interessen abhängt. Während manchen Zeichnen und Malen viel Freude bereitet, ist für andere gemeinsamer Sport oder Trommeln in einer großen Gruppe ansprechender. Wichtig ist eine Vielfalt an Workshops, sodass jedeR sich den Vorlieben, Stärken und Schwächen entsprechend ausprobieren kann.

In den befragten und beobachteten Gruppen sind eine hohe Zielstrebigkeit und ein großer Wunsch nach direkter Verwertbarkeit zu beobachten. Sie unterscheiden zwischen dem, was ihnen ihrer Einschätzung nach bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche hilft, und dem, was sie nicht unmittelbar für ihre berufliche Zukunft brauchen. Herausfordernd kann sein, wenn die TeilnehmerInnen den Sinn hinter den Workshops

nicht sehen und der Zusammenhang zum Gesamtprogramm nicht verstanden wird. Dann werden die Workshops eher als Unterbrechung der Ausbildungs- und/oder Arbeitssuche und als Zeitverschwendung wahrgenommen. Dies kann durch gute zeitliche Abstimmung auf das Gesamtprogramm und gemeinsame Aufarbeitung der Erlebnisse vermieden werden.

„Es hört sich am Anfang total sinnlos an wie eine Beschäftigungstherapie, aber man muss näher darüber nachdenken, um zu kapieren, was der Sinn dahinter ist.“

TeilnehmerIn

Obwohl der Gruppenzusammenhalt enorm hoch ist und sich die allermeisten in der Gruppe sehr wohlfühlen, gibt es immer auch Einzelne, für die das nicht gilt. Dies ist im Letzten vermutlich nicht zu vermeiden, allerdings sollten die Probleme angesprochen und bei Bedarf Unterstützungsangebote gemacht werden.

4.4.2 Qualifizierung und persönliche Weiterentwicklung

Das Kultur- und Sportprogramm soll nicht nur das Gruppengefühl stärken und damit die Bereitschaft zur Mitwirkung am JOBLINGE-Programm erhöhen, sondern auch einen ganz konkreten Beitrag zur Qualifizierung und Weiterentwicklung leisten.

Schon im vorherigen Abschnitt ist erwähnt, dass den TeilnehmerInnen der Transfer des Gelernten auf das eigene Leben, v.a. im Hinblick auf den beruflichen Werdegang, nicht leicht fällt. Gerade die Frage, was die Aktivitäten mit dem Ziel der TeilnehmerInnen, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden, zu tun haben, beschäftigt sie sehr. Die folgende Abbildung zeigt, dass die weitgehende Mehrheit der Befragten, nämlich 81%, nichtsdestotrotz einen Nutzen sieht.

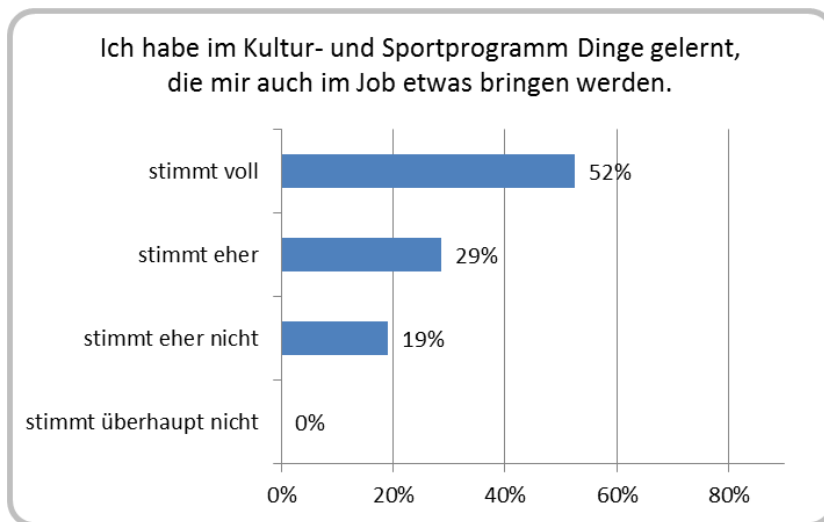


Abbildung 14: Lernen für den Job
(n=21)

Der Großteil der InterviewpartnerInnen ist überzeugt davon, dass viele Kompetenzen, die im Folgenden detaillierter beschrieben werden, sowohl persönlich als auch beruflich wichtig sein werden. Die TeilnehmerInnen selbst haben eher eine vage Vorstellung davon, was die Kultur- und Sportworkshops bei ihnen auszulösen imstande sind. Besonders schön hat es einE TeilnehmerIn im Rahmen des Evaluationsworkshops formuliert:

„Auch wenn ich jetzt zum Beispiel nicht weiß, was das genau gebracht hat. Irgendetwas hat es auf jeden Fall gebracht. Also wenn ich nicht so spezifisch sagen kann, das und das hat es bei mir ausgelöst, aber irgendetwas hat es auf jeden Fall bei mir gemacht und deswegen: Ich glaube schon, dass es mir etwas gebracht hat.“

TeilnehmerIn

Einzelne TeilnehmerInnen formulieren deutlich, dass es immer gut ist, Neues zu lernen und so ihr Wissen zu erweitern. Diese Einsicht zeigt, dass die TeilnehmerInnen – dem Ruf, der der Zielgruppe anhaftet, entgegenlaufend – sehr wohl imstande sind, eine positive Einstellung zum Lernen zu entwickeln.

Im Folgenden wird der Beitrag des Kultur- und Sportprogramms zu Qualifizierung und Weiterentwicklung entlang der fünf Kompetenzdimensionen Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen, kulturelle Kompetenzen, Methodenkompetenzen und künstlerische/ästhetische Kompetenzen näher beschrieben. Die fünf Kompetenzdimensionen greifen ineinander über und sind nicht immer trennscharf, sie stellen vielmehr einen Strukturierungsversuch dar.

Selbstkompetenzen

Das Kultur- und Sportprogramm leistet einen Beitrag zur Erhöhung der Selbstkompetenzen, wie die Evaluation zeigt. Die TeilnehmerInnen berichten beispielsweise, dass sie innere Hürden überwinden, Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft beweisen und sich mit ihren eigenen Interessen beschäftigen. Dies stimmt auch mit der Wahrnehmung von außen, also etwa von WorkshopleiterInnen oder MentorInnen, überein.

„Die wollten doch damit testen, ob du wirklich Bock darauf hast, ob du wirklich auf andere Sachen eingehst, auf die du keinen Bock hast.“

TeilnehmerIn

Das Interesse der TeilnehmerInnen an Kultur ist großteils wenig ausgeprägt. Zwar gibt es immer wieder Einzelne, die beispielsweise gern tanzen oder schreiben, aber insgesamt werden die jungen Leute im Rahmen der Kulturworkshops eher mit Neuem und ihnen Fremdem konfrontiert. Die

TeilnehmerInnen dazu anzuregen, Hürden zu überwinden, war ein explizites Ziel in der Konzeption des Kultur- und Sportprogramms. Ein gutes Beispiel dafür bietet der Tanzworkshop, den jede zweite JOBLINGE-Gruppe durchläuft. Hier müssen sie „irritierende Momente“ aushalten und ihre eigenen Grenzen überwinden, zumal meist ihre Vorstellung von Tanzen über den Haufen geworfen wird. Zeitgenössischer Tanz ist nicht die Aktivität, die sich die TeilnehmerInnen selbst aussuchen würden.

„Dass die seltsamerweise unglaublich angesprungen sind, unglaublich mitgearbeitet haben und nicht so eine Haltung hatten, was soll der Käse heir, jetzt müssen wir das absitzen [...]. Das hat mich sehr gewundert. Ich hab da mit mehr Passivität und Widerstand gerechnet.“

MentorIn bzw. PartnerIn

„Weil ich habe da noch nie irgendwelche gesehen nach dem Motto: kann ich nicht, will ich nicht oder ich mache das schlecht oder ich bin motzig. Da sind immer alle für mich überraschend gut motiviert dabei.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Obwohl die TeilnehmerInnen davon erzählen, dass sie der Idee, eine Woche lang zu trommeln oder zu tanzen, zu Beginn wenig abgewinnen konnten, sind die meisten WorkshopleiterInnen überrascht von der Bereitschaft zum Mitmachen. In den Gesprächen wird deutlich, dass die

TeilnehmerInnen die Idee dahinter verstehen und die Rahmenbedingungen, die ihnen durch das JOBLINGE-Programm gegeben werden, akzeptieren, auch wenn es zunächst Widerstände

auslöst. Die Widerstände beziehen sich dabei einerseits auf die Frage nach dem Nutzen, andererseits aber auch auf das Gefühl, etwas nicht zu können. Beim Workshop Kreatives Schreiben beispielsweise erzählten viele TeilnehmerInnen in der Vorstellungsrunde, dass sie überhaupt nicht schreiben können, keine Fantasie haben etc.

Aber die TeilnehmerInnen sollen sich ja gerade auf Neues einlassen und flexibel mit Problemen umgehen. EinE TeilnehmerIn meint zum Tanzworkshop: „Es war ein bisschen schwierig, sich so bloß zu stellen, also über sich selber so zu lachen.“

In den Evaluationsworkshops zeigt sich ein gemischtes Bild. Gut die Hälfte der Befragten empfindet die Kultur- und Sportworkshops als Überwindung, die andere Hälfte (eher) nicht (s. Abbildung 15).

„Manchmal dachte ich mir, jetzt müssen wir Trommeln, was ist das für ein Schwachsinn und im Endeffekt habe ich es dann doch mitgemacht und es hat Spaß gemacht.“

TeilnehmerIn

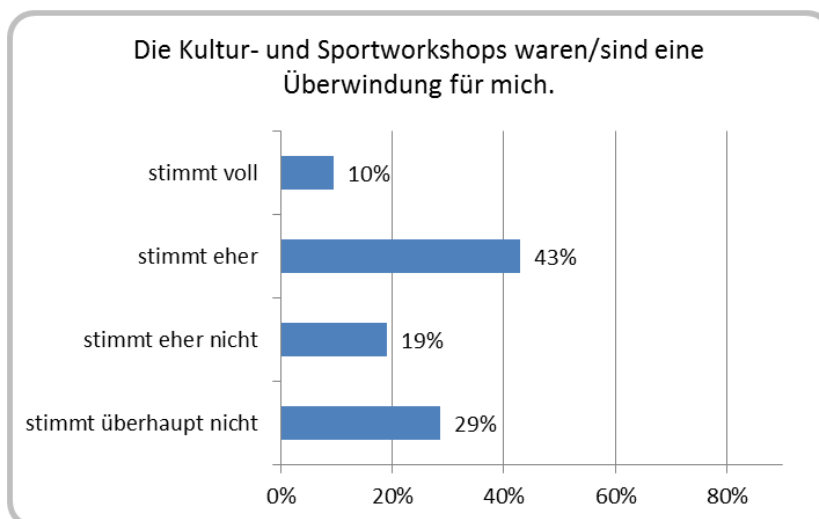


Abbildung 15: Kultur- und Sportworkshops als Überwindung (n=21)

„Ich bin dabei über meinen eigenen Schatten gesprungen, ich hab sowas noch nie gemacht und es war das positivste Erlebnis bisher bei den Joblingen.“

TeilnehmerIn

Der anfängliche Widerstand löst sich bei vielen, wenn auch nicht allen, TeilnehmerInnen auf und sie finden Gefallen an den Aktivitäten. Das sorgt teilweise für überraschende Erkenntnisse, wenn etwa einE TeilnehmerIn in der Pause des Schreibworkshops meint: „Also ich war echt erstaunt, dass es so

interessant war.“ Die TeilnehmerInnen machen also die Erfahrung, dass sie an neuen Aktivitäten Interesse und Freude entwickeln können. Sie werden somit in Offenheit und dem Überdenken eigener Einstellungen geschult. Sie müssen sich intensiv mit sich selbst beschäftigen. Im Schreibworkshop betont etwa einE TeilnehmerIn, wie gut es sei, „sich noch mal neu kennenzulernen“.

Einzelne WorkshopleiterInnen berichten, dass die TeilnehmerInnen zu Beginn über wenig Selbstvertrauen verfügen. Viele von ihnen sind an Schule oder Ausbildung gescheitert und haben die Kritik an ihren Leistungen, Kompetenzen und Einstellungen, die sie wiederholt von Personen in ihrem Umfeld zu hören bekommen haben, verinnerlicht. Umso wichtiger ist es, ihnen im Rahmen der JOBLINGE Momente zu verschaffen, die ihr Selbstvertrauen stärken, ihnen aber auch die Lernerfahrung zu ermöglichen, dass Scheitern dazu gehört und erlaubt ist. Das Kultur- und Sportprogramm bietet hierzu viele Möglichkeiten.

„Viele trauen sich selber auch nicht richtig was zu und wenn sie dann aber merken, es klappt doch ganz gut oder eben Erfolgserlebnisse haben, das stärkt auch unglaublich das Selbstbewusstsein.“

WorkshopleiterIn

„Zielstrebigkeit ist was ganz Wichtiges. Und dass das Jugendliche sind, denen man teilweise erstmal beibringen muss, wie man zielstrebig ist und sich nicht verzettelt, das ist mir ganz bewusst. Aber ich glaube, bei all diesem Gedrilltwerden auf ein Ziel und ein Ergebnis sollte man nicht vergessen, dass auch ein Umgang mit Misserfolg oder mit Unsicherheit wichtig ist. Was wir leisten können, ist, einen Anfang zu machen für, was heißt es denn eigentlich, reflexionsfähig zu sein, was heißt es denn, dass wenn mal was nicht geklappt hat, das auch einen Lerneffekt hat und nicht einfach nur Selbstbewusstsein kaputt schießt, weil es heißt, oh Gott, das kann ich jetzt auch wieder nicht. Und da hab ich versagt.“

WorkshopleiterIn

Bei den Beobachtungen während der Workshops wird deutlich, wie wichtig Lob für die Leistungen der TeilnehmerInnen ist. Lob, das sie oft kaum glauben können und sie dazu anregt, ihre Sicht auf sich selbst und ihre Leistungen zu überdenken. Die WorkshopleiterInnen nutzen jede Gelegenheit, den TeilnehmerInnen aufzuzeigen, was sie gut machen und dass sie stolz auf

„Joblinge loben sich gegenseitig: ‚Das ist richtig gut. Das ist dick gut.‘“

TeilnehmerIn

ihre Leistungen sein können. Im Schreibworkshop wurde beispielsweise beim Vorlesen der geschriebenen Texte betont: „Und jetzt lies die Geschichte so, als würdest du sie mögen!“. Ebenso wichtig ist, dass die WorkshopleiterInnen Probleme in den Workshops direkt ansprechen und den

TeilnehmerInnen Grenzen aufzeigen. Damit fördern die WorkshopleiterInnen die individuelle Weiterentwicklung sowohl durch positive Rückmeldungen als auch durch konstruktive Kritik.

Im Evaluationsworkshop wird durchaus selbstbewusst über Erfolge berichtet, beispielsweise dass kaum bzw. nur unwichtige Fehler bei der Abschlusspräsentation des Tanzworkshops passiert sind oder dass die Geschichten beim Schreibworkshop gut waren. Zum Aufbau des Selbstvertrauens der TeilnehmerInnen trägt auch bei, dass sie sich gegenseitig loben und sich dadurch auch als wichtigen Teil der Gruppe erleben.

Auch die befragten MentorInnen, die jeweils die Abschlusspräsentationen aus Tanz- oder Percussionworkshop erleben, betonen das sichtbare Selbstbewusstsein der TeilnehmerInnen. Sie sind überzeugt davon, dass der Stolz auf das Gezeigte und das gesamte Setting eine völlig andere Ausgangsposition für das gegenseitige Kennenlernen beim Matching schafft. Dass schon eine positive Sicht auf die Mentees ein Erfolgsfaktor für die weitere Entwicklung sein kann, wurde schon von Rosenthal und Jacobsen⁴ nachgewiesen und ist als „Pygmalion-Effekt“ bekannt.

„Sie sind halt einfach stolz. Beim Matching, wenn sie Percussion gemacht haben, lachen sie irgendwie und sind stolz, wenn sie gelobt werden, wie gut es gewesen ist. Und sie erzählen auch teilweise von Museen, was sie da gemacht haben.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Gerade in den einwöchigen Workshops gibt es immer wieder Phasen, in denen die Motivation nachlässt und Ermüdungserscheinungen auftreten. Trotzdem gelingt es den WorkshopleiterInnen, die TeilnehmerInnen bei der Stange zu halten. Beim Tanzworkshop war zu beobachten, dass die Mehrheit der TeilnehmerInnen ehrgeizig an ihren Sequenzen arbeitet und gute Leistungen erbringen will. Viele Kleingruppen üben freiwillig länger, als verlangt ist. Die TeilnehmerInnen zeigen eine hohe Leistungsbereitschaft – nicht zuletzt angesichts der bevorstehenden Präsentation, die für die meisten eher angstbesetzt ist. Das Gefühl hinterher, so beschreiben es die TeilnehmerInnen, entschädigt allerdings für vieles:

„Das war anstrengend, hat gefordert auf jeden Fall. Es waren ja auch sechs Stunden mit einer Pause dazwischen. Das war schon eine Menge Sport [...]. Und auf die Vorstellung hatte halt absolut gar keiner Lust. So vor den Leuten zu präsentieren. Aber als man das hinter sich hatte, man kriegt ja dann immer so einen Motivationsschub.“
AbsolventIn

Sowohl der Percussion- als auch der Tanzworkshop fordern die TeilnehmerInnen nicht nur mental, sondern auch körperlich. Die WorkshopleiterInnen berichten, dass viele TeilnehmerInnen nur wenig Körpergefühl haben und sie im Laufe der Workshopwoche beobachten können, wie sie diesbezüglich Fortschritte machen.

Die Gespräche mit den TeilnehmerInnen machen deutlich, dass sie in den Kultur- und Sportworkshops zur intensiven Auseinandersetzung mit sich selbst auf unterschiedlichsten Ebenen angeregt werden. EinE ehemaligeR TeilnehmerIn fasst die eigenen Lernerfahrungen folgendermaßen zusammen:

⁴ Vgl. Rosenthal/Jacobsen (1983): Pygmalion im Unterricht - Lehrererwartungen und Intelligenzentwicklung der Schüler. Weinheim: Beltz

„Und gerade auch das kulturelle Programm, das wir da hatten. Das stärkt auf jeden Fall das Selbstbewusstsein. Das lernt einem Umgangsformen und auch den Auftritt, den man hat. Der erste Eindruck der da zählt, wie man sich präsentiert. Oder dass man halt sich selber irgendwie die Motivation schafft, irgendwas zu machen.“

AbsolventIn

Sozialkompetenzen

Dass das Kultur- und Sportprogramm viel zu einer positiven Gruppendynamik und zum Gruppengefühl beiträgt, wurde schon in Kapitel 4.4.1 beschrieben. Die beobachteten

TeilnehmerInnen scheinen gut aufeinander eingespielt und heben anerkennend die Fähigkeiten und Talente anderer TeilnehmerInnen hervor. Sie unterstützen sich gegenseitig, z.B. in der Fertigstellung ihrer künstlerischen Werke, gehen auf die Aussagen der anderen ein und helfen einander. EinE TeilnehmerIn übernimmt auch bereitwillig die Übersetzung für den nur englischsprachigen Trainer, damit auch

„Ich finde den [Percussionworkshop, Anm. EDUCULT] gerade so wichtig, weil man halt Sachen für den Job lernt [...] Man lernt Teamarbeit, Taktgefühl, Zusammenhalt.“

TeilnehmerIn

diejenigen folgen können, deren Englischkenntnisse nicht ganz so gut sind. EinE andereR TeilnehmerIn vermittelt im Evaluationsworkshop immer wieder zwischen ModeratorInnen und den TeilnehmerInnen mit Sprachschwierigkeiten. Viele TeilnehmerInnen erkennen selbst, dass die Kulturworkshops zur Verbesserung ihrer Sozialkompetenzen beitragen. Und es ist ihnen bewusst, dass diese Kompetenzen auch außerhalb der JOBLINGE wichtig sind.

„Ich meine, ich bin nicht bockig gewesen und habe mich dagegen gestellt. Ich habe mitgemacht, damit wir alle zusammen harmonieren. Aber dann bin ich zu den JOBLINGEN gekommen und habe gesagt, das hat mir nicht gefallen.“

TeilnehmerIn

Es wird deutlich, dass sich die Gruppenmitglieder sehr gut kennen, und deshalb genau wissen, wer wo Hilfe braucht. Die TeilnehmerInnen übernehmen Verantwortung füreinander. Besonders deutlich wurde dies vor der Präsentation des Tanzworkshops, etwa als sie die Wichtigkeit der vollzähligen Anwesenheit und des pünktlichen Erscheinens miteinander diskutierten. Dazu gehört auch, dass sich

die TeilnehmerInnen für die Gruppe auf Aktivitäten einlassen, die sie selbst vielleicht weniger gern mögen. Auch Konflikte müssen immer wieder ausgehalten und ausgetragen werden, wenn es darum geht, gemeinsam etwas zu gestalten.

Der Aufbau von Vertrauen, sei es zu anderen Gruppenmitgliedern, WorkshopleiterInnen, MentorInnen etc., ist insgesamt ein zentrales Thema für die TeilnehmerInnen. Immer wieder erzählen Einzelne von negativen Erlebnissen – sei es in Schule, Ausbildung oder im privaten Leben. Für nicht wenige stellt die Teilnahme an JOBLINGE in Bezug auf Vertrauen und Offenheit eine wichtige Erfahrung dar. Im beobachteten Tanzworkshop ist Vertrauen auch

explizit Thema. Bewegungsabfolgen, die gegenseitiges Vertrauen voraussetzen, werden geübt und schließlich auch in die Choreographie eingebaut.



Abbildung 16: Präsentation Tanzworkshop © Jessica Schäfer

Die Diskussions- und Kommunikationsfähigkeit wird in den stärker diskursiv angelegten Workshops wie bei der Selbstpräsentation oder beim Kreativen Schreiben besonders angesprochen. In Letzterem werden im Zuge der kreativen Übungen Aspekte behandelt, die einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Diskussions- und Kommunikationsfähigkeit leisten. Unterschiede zwischen einer Tatsache, einer Vermutung und einer Erfindung werden beispielsweise besprochen und von den TeilnehmerInnen auch verstanden. In den Übungen lernen sie die Unterschiede zwischen verschiedenen Textsorten und Schreibstilen kennen, erweitern ihren Wortschatz und arbeiten an ihrer Ausdrucksfähigkeit.

Auch die Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdwahrnehmung wird im Rahmen der Kultur- und Sportworkshops geschult. Beispielsweise gab es im Schreibworkshop immer wieder Gespräche darüber, dass TeilnehmerInnen sehr kritisch mit ihren eigenen Leistungen sind, obwohl ihnen von außen viel Lob und Bestätigung entgegengebracht wird. Ähnliches konnte auch im Selbstpräsentationsworkshop im Städel Museum beim Drucken von Holzschnitten beobachtet werden. Im Zuge der Workshops haben die TeilnehmerInnen häufig die Gelegenheit, sich im Geben und Annehmen von Feedback zu üben (s. dazu auch den Abschnitt zu den Methodenkompetenzen).

„Teamerleben wird im Schulsystem nicht so sehr gefördert, sondern wir werden leider mehr oder weniger zu Punktsammlern und Einzelkämpfern erzogen.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Gerade in der Förderung von Sozialkompetenzen sehen auch viele befragte PartnerInnen einen zentralen Beitrag des Kultur- und Sportprogramms, weil sie diesbezüglich viele Defizite bei Ausbildungssuchenden wahrnehmen.

Kulturelle Kompetenzen

Die Kultur- und Sportworkshops sollen den TeilnehmerInnen auch Zugang zu Kunst und Kultur eröffnen. Für die TeilnehmerInnen ist der Besuch eines Museums nichts Neues. In drei Evaluationsworkshops wurden die TeilnehmerInnen (n=15) nach Museumsbesuchen vor JOBLINGE gefragt. Alle waren schon mindestens einmal im Museum – meist im Rahmen der Schule. „Freiwillig noch nie“, wie zumindest Einzelne betonen.

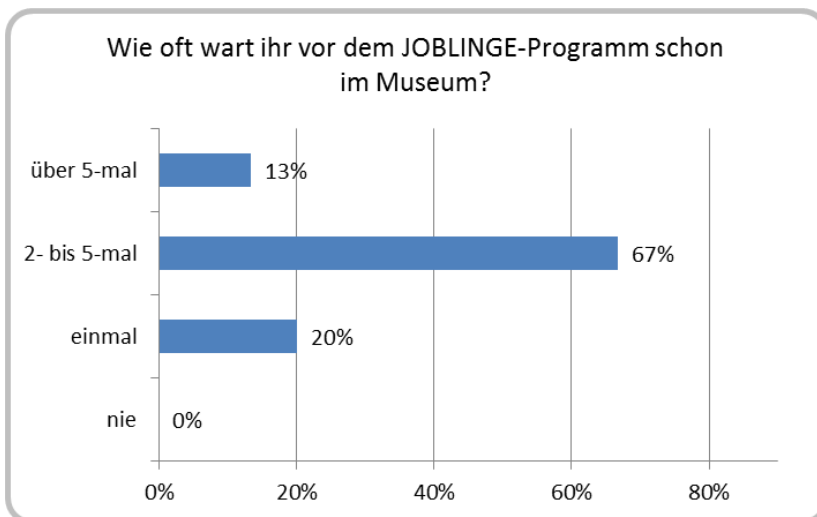


Abbildung 17: Museumsbesuche (n=15)

„Der Kulturaspekt bringt junge Menschen mit Erfahrungswelten in Verbindung, mit der sie bisher überhaupt nicht zu tun hatten.“

Joblinge gAG

Auch Institutionen, die Teil des Kultur- und Sportprogramms sind, sind manchen TeilnehmerInnen schon bekannt. Trotzdem lernen alle dank des vielfältigen Angebotes neue Kulturinstitutionen und Kunstsparten kennen. Und selbst bei bekannten Häusern bekommen die TeilnehmerInnen durch die vielfältigen Methoden, die speziell auf die Gruppe der JOBLINGE abgestimmt sind, neue Eindrücke.

Die weitgehende Mehrheit der jungen Menschen zeigt dabei eine große Offenheit gegenüber Unbekanntem. Die TeilnehmerInnen überwinden mögliche Widerstände (s. dazu den Abschnitt zu Selbstkompetenzen weiter oben) und lassen sich auf die Angebote ein. Gefragt nach den Zielen, die die Joblinge gAG zum Beispiel mit einem Workshop im Museum verfolgt, antwortet ein TeilnehmerIn: „Wahrscheinlich wollen die auch unsere Interessen erweitern.“ Nahezu alle können mit einzelnen Aspekten der Kultur- und Sportworkshops auch tatsächlich etwas anfangen. Manche berichten von einer Vorliebe für bestimmte Bilder oder Skulpturen, einen ausstellenden Künstler oder gewisse künstlerische Methoden. Für manche

„Die [Bilder, Anm.] sind boah! Ich bin echt erstaunt. Was der gemacht hat, ist unglaublich. Am Anfang dachte ich mir, was mach' ich hier.“

TeilnehmerIn

entsprechen die Workshops ihren Interessen (Freude an Bewegung, an Kunst), bei anderen kann Interesse geweckt werden, was sich in Nachfragen der TeilnehmerInnen während Führungen oder ihrem Engagement für die Abschlusspräsentation zeigt. EinE AbsolventIn des JOBLINGE-Programms betont, wie wichtig diese Einblicke in Neues seien, auch wenn sie Überwindung bedeuten:

„[...] das ist jetzt auch nicht so, sage ich einmal, vielleicht jedermanns Sache. Da muss sich der eine oder andere auch schon einmal überwinden, weil er es vielleicht doch langweilig finden würde oder selber nicht in so ein Museum gehen würde. Deswegen ist es halt, denke ich, ganz gut auf jeden Fall, dass man da den Leuten halt die Chance gibt, das mal zu sehen.“

AbsolventIn

Das Interesse der TeilnehmerInnen bedeutet allerdings nicht, dass im Anschluss alle TeilnehmerInnen regelmäßig Kultureinrichtungen besuchen. Dies bestätigen auch einige Alumni, wenn sie erzählen, dass sie seither kein Museum mehr besucht hätten. Auf die Frage an eineN AbsolventIn, ob ihn/sie die Inhalte der Kultur- und Sportworkshops auch heute noch interessieren, antwortet er/sie: „Ja, aber ich führe sie trotzdem nicht aus.“

„Das war halt einmalig und hat mir auch sehr gefallen und ja. Aber danach habe ich es nicht noch einmal gemacht.“

AbsolventIn

„Ich konnte damit auf jeden Fall so ein paar Sachen verbinden, also so auf mich selbst bezogen. Es hat einfach etwas in mir ausgelöst.“

TeilnehmerIn

Nur wenn die TeilnehmerInnen Bezüge zu ihren eigenen Erfahrungen herstellen können, kann der Transfer aus den Workshops in die Lebensrealität der TeilnehmerInnen gelingen. Dies wird durch die gezielte Wahl der Methoden und Inhalte der Workshops möglich. Geht es im Workshop Kritischer Umgang mit Information zum Beispiel darum, das eigene Konsumverhalten zu hinterfragen, geschieht dies anhand von Produkten, die für die TeilnehmerInnen alltäglich sind: von Lebensmitteln bis hin zu Computer, Nagellack und Lippenstift. Dadurch erkennen die TeilnehmerInnen, dass das Thema Konsum und Nachhaltigkeit jedeN betrifft.

Auch im Percussionworkshop wird ganz gezielt die Erfahrung und der Hintergrund der TeilnehmerInnen einbezogen. Zwei TeilnehmerInnen nahmen zum Beispiel das Angebot an, freiwillig Lieder ihrer Wahl vorzutragen und wurden durch die Workshopleiterin auf der Trommel begleitet. Im beobachteten Workshop wurden zudem die unterschiedlichen sprachlichen Fähigkeiten und Hintergründe der TeilnehmerInnen hervorgehoben: Bei der Präsentation zählten die TeilnehmerInnen auf allen zehn Sprachen, die in der Gruppe gesprochen werden, bis drei und forderten das Publikum auf, miteinzustimmen. Hier zeigt sich

die Wertschätzung für die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen und ihren kulturellen Hintergrund. Die TeilnehmerInnen setzen damit auf der Bühne zudem ein Zeichen für Toleranz und Vielfalt.

Außerdem gefällt einigen TeilnehmerInnen, dass sie in den Workshops unterschiedliche Kulturen kennenlernen, sei es, wenn sie in Museen die Werke internationaler KünstlerInnen sehen oder sie im Trommelworkshop Instrumente aus anderen Ländern ausprobieren dürfen, wie folgendes Gespräch zeigt:

TN1: „Man lernt was über andere Kulturen. Jeder hat eine eigene Kultur. Das interessiert mich. Über andere Kulturen lernen.“

TN2: „Diese Kulturworkshops sind nicht Kulturen kennenlernen. Das ist Trommeln. Theater.“

TN1: „Das auch. [...] Aber die eine Trommel kommt aus Brasilien, die andere aus dem Kongo.“

Wertvoll für die Zielerreichung der Workshops ist die Wahl der Veranstaltungsorte. Erstens bieten die Häuser wichtige Impulse für Gespräche. Beim beobachteten Workshop Kreatives Schreiben lernten die TeilnehmerInnen über die Entstehungsgeschichte des Museums und sprachen über Kolonialismus, seine Auswirkungen und ihre eigene Verantwortung in Bezug auf Ungerechtigkeit und Unterdrückung. Einige TeilnehmerInnen diskutierten sehr angeregt die eigene Verantwortung anhand des Beispiels Produktionsbedingungen von Kleidung, stellten Fragen und waren sichtlich betroffen. EinE TeilnehmerIn bot einem/einer anderen aus der Gruppe zudem an, in der Pause weiter über Kolonialismus zu sprechen. Er/sie wisse noch einiges aus der Schule und würde dies gerne teilen. Das starke Interesse der TeilnehmerInnen zeigt, dass sie starke Bezüge zu ihrem eigenen Leben herstellen und die Inhalte sie beschäftigen.

Zweitens sind die Veranstaltungsorte wichtig, da die TeilnehmerInnen in den Workshops Einblicke bekommen, wie der Alltag in den jeweiligen Häusern funktioniert: vom Bereich der Ethnologie im Weltkulturen Museum über Naturwissenschaft im Senckenberg Naturmuseum bis zum kuratorischen und kulturwissenschaftlichen Arbeiten im Städel Museum und Liebieghaus. Auch die beiden Workshops zu Beginn des Kultur- und Sportprogramms, die zumeist an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst stattfinden, erlauben den TeilnehmerInnen neue Einblicke. Im Tanzworkshop arbeiten die TeilnehmerInnen immer mit Studierenden der Hochschule als Workshopleitung. Im Trommelworkshop werden Studierende der Hochschule eingeladen, ihre Instrumente vorzustellen. Dies bewirkt eine wichtige Horzonterweiterung, wie einE WorkshopleiterIn erzählt:

„Einmal hatten wir klassischen Gesang, da haben die sich mehr oder weniger kaputt gelacht, das kannten die nicht. [...] Und waren auch verunsichert [...]. Haben aber dann im Nachhinein auch gesagt, dass sie das total toll fanden, das mal mitzukriegen, so eine Welt.“

WorkshopleiterIn

Die einzelnen Workshops, die insgesamt etwa zehn Arbeitstage je Gruppe ausmachen, können freilich nur Anstöße sein. Dies wissen auch die WorkshopleiterInnen, wie das Zitat rechts zeigt. Die TeilnehmerInnen selbst sind sehr realistisch, wenn sie betonen, dass es nicht der Fall ist, „dass man jetzt die Welt mit anderen Augen sieht“:

„Wir machen nicht so die Wendung, dass die dann zu begeisterten Museumsgängern werden.“

WorkshopleiterIn

„[Der Blick auf die Welt, Anm. EDUCULT] ist schon eingepägt worden. Man hat ja viel erlebt. Das kann man nicht von einmal ändern, wenn ich da in ein Museum gehe und mir ein Bild angucke, präsentiere was und dann ist meine Sicht ganz anders. Das geht ja nicht.“

TeilnehmerIn

„Dann habe ich nie gewusst, was Kultur wirklich heißt.“

TeilnehmerIn

Deutlich wird, dass Begriffe wie Kunst und Kultur für die jungen Leute nur eine randständige Bedeutung haben. Die befragten TeilnehmerInnen sind nicht sicher, welche Workshops zum Kultur- und Sportprogramm zählen. Auch warum Trommel- und Tanzworkshops zu Kulturworkshops gezählt werden, ist nicht allen klar. Eine Auseinandersetzung mit den Begriffen Kunst und Kultur scheint der Evaluation zufolge im Kultur- und Sportprogramm nicht wirklich eingeplant zu sein.

Methodenkompetenzen

In den Kultur- und Sportworkshops erlernen bzw. stärken die TeilnehmerInnen verschiedenste Kompetenzen, die es den TeilnehmerInnen erleichtern, sich in Zukunft unterschiedliche Lern- und Wirklichkeitsbereiche selbst zu erschließen. Durch die Bandbreite der angebotenen Workshops und den Kontakt zu unterschiedlichen WorkshopleiterInnen bekommen sie Einblick in unterschiedliche Methoden und Arbeitsweisen.

In mehreren Workshops werden Koordinationsfähigkeit und Körperhaltung trainiert. Vor allem im Tanzworkshop kann eindeutig eine Entwicklung der körperlichen Koordinationsfähigkeit der TeilnehmerInnen innerhalb

„Die Kombination zwischen Sport und Schule ist eigentlich das Beste, was es gibt, weil es am effektivsten ist und ja, es macht halt den Kopf frisch, sage ich.“

TeilnehmerIn

der fünf Tage beobachtet werden. Auch im Trommelworkshop steigern die TeilnehmerInnen, die oft kein ausgeprägtes Körpergefühl haben, ihre motorischen Fähigkeiten. Die Wahrnehmung des Körpers wird aber auch beim Sportworkshop Tor zur Mathematik gefördert. Letzterer verbindet Mathematik mit Fußball, „damit es immer etwas für den Kopf gibt und auch für den Körper“ (WorkshopleiterIn). Befragte PartnerInnen beklagen, dass in der Schule zu sehr auf kognitive Fertigkeiten fokussiert wird. Dem etwas entgegenzusetzen, ist über das Angebot von Kultur- und Sportworkshops möglich.

„Es gibt bei uns schon auch eine Einheit, das Kunstwerk zu präsentieren, aber nicht das Kunstwerk, sondern sie üben sich in Präsentation ohne eine Vorgabe zu haben, was dabei rauskommen muss.“

WorkshopleiterIn

Hand in Hand mit der Körperhaltung geht das Trainieren von Präsentationstechniken, das in mehreren Workshops mit unterschiedlichen Methoden geübt wird. Ganz elementar ist natürlich die Präsentation vor den MentorInnen am Ende des Trommel- und Tanzworkshops. Im Selbstpräsentationsworkshop im Städel Museum

stellen die TeilnehmerInnen Kunstwerke ihrer Wahl vor und sprechen möglichst frei darüber. Im Liebieghaus üben die TeilnehmerInnen mit theaterpädagogischen Methoden, unterschiedliche Positionen und Haltungen einzunehmen. Dass sie sich dabei gegenseitig fotografieren und die Fotos gemeinsam ansehen, unterstützt sie im Lernprozess, da sich die TeilnehmerInnen somit aus der Position des Publikums betrachten können. EinE ehemaligeR TeilnehmerIn geht sogar so weit, dass er/sie als wichtigsten Teil des Kultur- und Sportprogramms, der unbedingt für die nächsten Gruppen beibehalten werden soll, antwortet: „Ich glaube die nächsten Gruppen werden mich hassen, aber dass man sich halt vor der Öffentlichkeit präsentiert.“

Im Workshop Kreatives Schreiben lernen die TeilnehmerInnen in erster Linie, einen besseren Zugang zum Schreiben zu finden und es zu üben. Außerdem erleben sie, dass Schreiben auch Spaß machen kann. Aber auch das Präsentieren des Geschriebenen ist ein wichtiger Bestandteil des Workshops und wird gezielt von der Workshopleiterin unterstützt. Bei Unsicherheiten tendieren manche TeilnehmerInnen beispielsweise dazu, sich schon im Vorfeld zu erklären. Dies unterbricht die Workshopleiterin und rät: „Nichts erklären, nichts entschuldigen!“ Die WorkshopleiterIn hebt die Besonderheiten in Texten (z.B. Verwendung von Futur als Erzählzeit) hervor. Das Lob und die Tipps der Workshopleiterin sind offensichtlich wichtig für die TeilnehmerInnen. Mit der Zeit fällt den TeilnehmerInnen das Schreiben leichter, das Selbstvertrauen in die eigenen Texte (s. dazu den Abschnitt zu Selbstkompetenzen) wächst und auch das Präsentieren gelingt ihnen besser. Dazu tragen vor allem auch die gewählten Methoden bei, wie einE TeilnehmerIn betont:

„Ich hasse es [das Schreiben, Anm. EDUCULT] immer noch, nur die Aufgabenstellung, die wir hier bekommen, mit den fünf Wörtern eine Geschichte zu schreiben, die macht Spaß. Da kann man es dann kurzzeitig vergessen [...].“

TeilnehmerIn

Auch die Konzentrationsfähigkeit wird in den Workshops geübt. Für manche sei längeres Durchhalten eine Herausforderung, erzählen WorkshopleiterInnen. Sie schaffen im Kultur- und Sportprogramm daher gezielt Settings, die die TeilnehmerInnen nicht zusätzlich ablenken.

Beispielsweise gibt es in einem Workshop ein gemeinsames Frühstück, das aber erst beginnt, als die Vorstellungsrunde abgeschlossen ist. „Weil ich das konzentriert und aufmerksam haben wollte“, begründet die Workshopleiterin. Andere Situationen sind aufgrund von großen Gruppen herausfordernd, in denen manche TeilnehmerInnen dazu tendieren, sich gegenseitig abzulenken. Auch Material (z.B. Instrumente) halten die TeilnehmerInnen manchmal davon ab, den Anleitungen zu folgen. In den beobachteten Workshops und auch im Evaluationsworkshop arbeiten die TeilnehmerInnen jedoch zum Großteil sehr vertieft an den ihnen gestellten Aufgaben. Gerade in kleineren Gruppen und bei klaren Rahmenbedingungen konzentrieren sich die TeilnehmerInnen ausgesprochen gut auf ihre Aufgaben.

„Ja, ich meine, die sind halt oft nicht gewohnt, an einer Sache so lange dran zu bleiben.“

WorkshopleiterIn

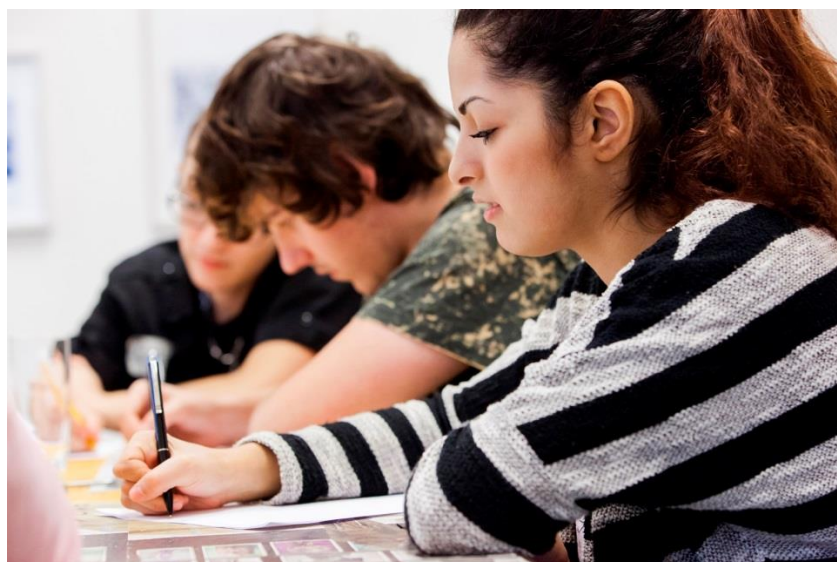


Abbildung 18: Workshop Kreatives Schreiben © Jessica Schäfer

„In dem Moment, wo sie das Museum als einen Ort betrachten, so sie sein dürfen/sollen. [...] Das sind so schöne Momente.“

WorkshopleiterIn

Dass die Workshops an nicht alltäglichen Orten, wie Hochschule und Museen, stattfinden, erlaubt den TeilnehmerInnen außerdem, sich in neuen Räumen auszuprobieren und zurechtzufinden. Dies ist für die TeilnehmerInnen nicht immer einfach. EinE WorkshopleiterIn

erzählt beispielsweise von einer Gruppe an TeilnehmerInnen, die nicht in einem Café in der Nähe der Universität essen wollten. Sie hatten das Gefühl, dort nicht hinzugehören, da die übrigen Gäste, zum Großteil Studierende, schließlich einen „viel höheren IQ“ hätten. Im Rahmen der beobachteten Workshops bewegen sich die TeilnehmerInnen aber durchaus selbstbewusst durch die Räumlichkeiten der Einrichtungen. Auch die Verhaltensregeln in Museen, die die WorkshopleiterInnen zu Beginn erklären, nehmen die TeilnehmerInnen ernst. Wenn sich doch einzelne TeilnehmerInnen zu nah an Exponaten aufhalten oder beispielsweise der Blitz der Kamera unabsichtlich ausfährt, werden sie vom Aufsichtspersonal gemäßregelt. Selbst hier reagieren die TeilnehmerInnen ausgesprochen höflich auf die aus Sicht des Evaluationsteams unangemessen scharfen Zurechtweisungen.

Die Workshops unterstützen die TeilnehmerInnen auch darin, über sich selbst und über das eigene Leben nachzudenken (vgl. hierzu den Abschnitt zu den Selbstkompetenzen). Im Workshop Kreatives Schreiben beschäftigen sich die TeilnehmerInnen beispielsweise intensiv damit, was sie sich für die Zukunft wünschen. Auch die eigenen Fähigkeiten entdecken die TeilnehmerInnen neu, wie folgendes Zitat zeigt:

„Ich finde es immer gut, etwas Neues kennenzulernen und mich auch selbst neu kennenzulernen wie z.B. beim Schreiben, weil ich bin auch davon ausgegangen, dass ich gar nicht kreativ schreiben kann, weil in der Schule habe ich immer bis jetzt nur eine 4 im Zeugnis in Deutsch gehabt. Es ist auf jeden Fall sehr hilfreich, dass man sich auch kennenlernt.“

TeilnehmerIn

Reflexion und kritisches Denken sind ebenfalls wichtige Kompetenzen, die die TeilnehmerInnen in den Workshops des Kultur- und Sportprogramms trainieren. Im Selbstpräsentationsworkshop üben die TeilnehmerInnen, sich über die kunstpädagogische Methode „100 Fragen an ein Bild“, durch Fragen-Stellen selbst den möglichen Antworten zu nähern. Im Senckenberg Naturmuseum lernen die TeilnehmerInnen, welche Quellen sie nutzen können, um an verlässliche Informationen zu kommen. Anhand von Beispielen aus dem Alltag der TeilnehmerInnen wird das kritische Denken geübt.

„Das ist ein wichtiges Modul, [...] weil sie einen Aha-Effekt haben. Stimmt, wenn ich Fragen stelle, denke ich schon über die Antwort nach.“

WorkshopleiterIn

In den beobachteten Workshops regen die WorkshopleiterInnen immer wieder zur Reflexion und zum kritischen Umgang mit dem Erlebten an. Deutlich wird, dass zumindest die beobachteten Gruppen sehr differenziert Meinungen kundtun und Feedback konstruktiv formulieren können, sofern sie dazu angeregt werden. Werden die

„Das kann man ja nicht sagen. Die haben sich ja bemüht.“

TeilnehmerIn

TeilnehmerInnen nicht explizit ermuntert, auch kritische Aspekte zu benennen, sind sie nur zögerlich bereit, ihre zuvor dem Evaluationsteam gegenüber geäußerten Meinungen auch laut kundzutun. Wird der Raum für Kritik aber geöffnet, nutzen sie diesen auf sehr wertschätzende Art und Weise.

Künstlerische/ästhetische Kompetenzen

„Sobald wir selbst kreativ wurden, hat's Spaß gemacht.“

TeilnehmerIn

Die Weiterentwicklung künstlerischer und ästhetischer Kompetenzen steht nicht im Mittelpunkt der Zielsetzungen. Allerdings lassen sich auch hier einige Effekte beobachten. Jene Teile des Workshops, in denen die TeilnehmerInnen selbst aktiv werden und ihre Kreativität ausleben können, sprechen sie besonders an. Sie berichten davon, dass sie selbst „Kunstwerke“ geschaffen haben, und schätzen es, neue künstlerisch-handwerkliche Techniken auszuprobieren.

Dass die TeilnehmerInnen unterschiedliche Kunstformen (Fotografie, Holzschnitt, Tanz, Zeichnen) erproben können, macht es möglich, dass für die meisten etwas dabei ist, was ihnen Freude macht. EinE TeilnehmerIn erzählt sogar davon, dass er/sie so viel Freude am Trommeln hat, dass er eine selbst gebastelte Trommel aus der Schulzeit hervorgeholt und zu Hause die Rhythmen geübt hat. Diese Vielfalt ist eine Stärke des Kultur- und Sportprogramms.

„Das Fotografieren hat mich mehr angesprochen als die Kunstwerke.“

TeilnehmerIn

Einzelne TeilnehmerInnen finden es „cool“, nach den Workshops mehr über Kunst zu wissen. In einem Evaluationsworkshop berichteten TeilnehmerInnen sehr begeistert über den Künstler El Hadji Sy, den sie im Rahmen des Workshops im Weltkulturen Museum kennen gelernt haben. EinE TeilnehmerIn ist beeindruckt, wie „politisch“ der Künstler gearbeitet hat. EinE andereR TeilnehmerIn erzählt:

„Aber wenn ich so nachdenke, war von allen Sachen das Weltkulturen [Museum, Anm. EDUCULT] am interessantesten. Das hat mich vorher nie so interessiert. In Berlin Flugzeuge schon. Aber Bilder haben mich nie interessiert. Aber was der Mann da, El Hadji Sy, gemacht hat mit seiner Vorgeschichte... Der malt zum Beispiel mit seinen Füßen!“

TeilnehmerIn

Nicht von vornherein das Ergebnis der Arbeit zu kennen, ist wichtiger Teil künstlerischen Arbeitens. Gerade im länger andauernden Tanzworkshop, wo am Ende eine Präsentation stehen soll, sind die TeilnehmerInnen gefordert, sich auf einen offenen Prozess einzulassen,

was für manche nicht einfach ist. Ein Dialog zwischen zwei TeilnehmerInnen im Evaluationsworkshop zeigt das Dilemma und auch das Potential:

TN1: „Ich hätte es besser gefunden, wenn man am Anfang mal gezeigt hätte, was am Ende daraus werden soll.“

TN2: „Man hat ja erstmal die Tanzschritte gemacht, damit du es überhaupt draufhast, damit du es machen kannst.“

TN1: „Ja, aber einfach nur um zu sehen, was es am Ende werden kann. [...] Man hat nicht direkt rausfinden können, was es wird.“

[...]

TN2: „[...] Das fand ich eigentlich gut, weil wenn man zeigt, was daraus wird, dann würde es vielleicht direkt jeder tun. Aber am Anfang gab es diese komischen Sachen und so, da muss man sich erstmal überwinden, aber man hat es dann im Endeffekt ja gemacht. Dann kam auch etwas Gutes raus.“

Herausforderungen und Potentiale

Das Kultur- und Sportprogramm erzeugt hinsichtlich aller Kompetenzebenen Wirkungen. Allerdings ist zu beachten, dass es sich bei den Lernerfahrungen angesichts unterschiedlicher Ausgangspositionen und Interessen um höchst individuelle handelt. Im Bereich Teambuilding und Selbst- und Sozialkompetenzen sind die größten Wirkungen zu verzeichnen. Auch die Alumni betonen, dass für sie die Kultur- und Sportworkshops wertvoll für die Stärkung dieser Kompetenzbereiche gewesen sind. Bei den anderen Kompetenzdimensionen ist vor allem die Bewusstwerdung hinsichtlich Übertragungsmöglichkeiten auf das eigene (Berufs-) Leben die größte Herausforderung. Hier besteht Potential in der abschließenden Reflexion der Workshops, was gelernt wurde und welchen Nutzen dies für die TeilnehmerInnen hat. Ganz grundsätzlich ist Unterstützung bei der Reflexion und der Einbezug der Lebenswelt der TeilnehmerInnen dann besonders wichtig, wenn die Kunst- oder Kulturform den TeilnehmerInnen wenig vertraut ist. Auch wenn Methoden und Inhalte den TeilnehmerInnen fremd sind, sollte besonders auf die Erfahrungen der TeilnehmerInnen eingegangen werden.

4.5 Impact

4.5.1 Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit

JOBLINGE wurde ins Leben gerufen, um die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern. Dass dies

„Davor habe ich kein Bewerbungsgespräch gehabt und jetzt hatte ich fünf oder sechs.“

TeilnehmerIn

gelingt, zeigen die Vermittlungsquoten, die in Frankfurt besonders hoch sind. Im Schnitt werden 80% der

TeilnehmerInnen erfolgreich vermittelt. Bei den im Rahmen der Evaluation begleiteten Gruppen 18 und

„Ich denke, dass mit Sicherheit der Erfolg der JOBLINGE dieser Gesamtbaukasten ist.“

MentorIn bzw. PartnerIn

19 sind es aktuell knapp 70%, die erfolgreich vermittelt sind.

Weitere 11,6% befinden sich noch im Programm. 18,6% haben aus verschiedenen Gründen, meist mangelnde Motivation, abgebrochen.

Die Rahmenbedingungen des Programms sind komplex, weshalb es schwierig ist, herauszufinden, welchen Anteil das Kultur- und Sportprogramm am Erfolg tatsächlich hat. Die befragten InterviewpartnerInnen sind aber allesamt davon überzeugt, dass es gerade das Zusammenspiel der vielfältigen Aspekte ist, das die JOBLINGE so überaus erfolgreich macht:

- Kompetente BetreuerInnen, die viel Zeit und Energie in Beziehungsarbeit investieren
- Erfahrene WorkshopleiterInnen (hohe pädagogische und fachliche Kompetenz)
- 1:1-Betreuung durch MentorInnen
- Wichtige Unternehmenskontakte
- Vielfalt der Workshops
- Ganzheitliche Vorstellung von Qualifizierung, die weit über Bewerbungstrainings und Praktikumsvermittlung hinausgeht
- Gute Zusammenarbeit mit dem Jobcenter
- Hohe Identifikation von PartnerInnen und MentorInnen mit dem Programm
- Hohe Identifikation der TeilnehmerInnen mit dem Programm

„Es ist auch wichtig, dass man einen Blumenstrauß anbietet, weil nicht jeder über jede Form seine Stärke zeigen kann.“

MentorIn bzw. PartnerIn

Das Kultur- und Sportprogramm ist wesentlicher Bestandteil des ganzheitlichen Zugangs zu Lernen und Weiterentwicklung und trägt eindeutig zur hohen Identifikation der TeilnehmerInnen mit dem Programm bei. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um die Motivation aufrecht zu erhalten und das Programm nicht vorzeitig

abzubrechen. Bis zum Schluss durchzuhalten, auch angesichts von Rückschlägen, ist für viele TeilnehmerInnen eine neue Erfahrung. Der Zusammenhalt in der Gruppe, der durch die Kultur- und Sportworkshops gefördert wird, die vielfältigen Erfahrungen und die aufgebauten

Beziehungen zu den diversen erwachsenen BegleiterInnen tragen dazu bei, dass die TeilnehmerInnen in der Lage sind, Arbeits- oder Ausbildungsplätze zu finden und diese auch zu behalten.

Auf der anderen Seite ist aber auch eine veränderte Sichtweise potentieller ArbeitgeberInnen, die negative Vorurteile in Frage stellt und die ganze Bandbreite der Potentiale der jungen Menschen in den Blick nimmt, eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristige Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit. Dass hierzu gerade auch das Kultur- und Sportprogramm einen Beitrag leistet, wurde in den Interviews deutlich.

Herausforderungen und Potentiale

Das Kultur- und Sportprogramm trägt dazu bei, dass sich die TeilnehmerInnen sehr mit dem Programm identifizieren und sich selbstbewusst JOBLINGE nennen. Die Kombination aus einem ganzheitlichen Bildungsansatz, der die unterschiedlichsten Kompetenzebenen anspricht, mit einem starken Partnernetzwerk macht den Erfolg des Programms aus. Angesichts aktueller gesellschaftspolitischer Herausforderungen ist es unerlässlich, jungen Menschen eine umfassende Bildung zuteilwerden zu lassen, die nicht nur auf direkte Verwertbarkeit abstellt, sondern sie in die Lage versetzt, sich als gefestigte Persönlichkeiten der Komplexität der Welt zu stellen. Potential liegt in der stärkeren Einbindung von UnternehmensvertreterInnen, deren positive Erfahrungen mit den TeilnehmerInnen einen wichtigen Multiplikatoreneffekt haben. Dieser könnte langfristig dazu führen, dass Bewerbungsprozesse überdacht werden, um Potentiale junger Menschen abseits von Schulnoten stärker zu berücksichtigen.

„Das löst auf beiden Seiten eine Menge aus, weil die Mentoren, wenn sie das das erste Mal erleben, sehr überrascht sind, weil sie natürlich die Zielgruppe ganz anders erwarten.“

Joblinge gAG

4.5.2 Erhöhung der gesellschaftlichen Teilhabe

Inwiefern sich durch das Kultur- und Sportprogramm die gesellschaftliche Teilhabe erhöht, kann nur über eine Langzeitstudie erhoben werden. Sicher ist, dass den TeilnehmerInnen neue Räume eröffnet werden, sie neue Aktivitäten und Institutionen kennenlernen. Viele von ihnen

„Die eröffnen Horizonte, die erweitern ganz einfach das Spektrum. [...] ich habe den Eindruck, sie wollen den Jugendlichen oder den jungen Erwachsenen ein Stück weit Welt eröffnen.“

WorkshopleiterIn

hatten bislang nur wenige Berührungspunkte mit dem Kulturbetrieb vor Ort. Die Besuche von Kulturinstitutionen bedeuten für manche gar, sich in eher ungewohnten Stadtteilen zu bewegen. Die Interviews mit den fünf Alumni zeigen, dass die Kulturworkshops noch in guter Erinnerung sind und als wertvolle Erfahrungen angesehen werden. Sie haben aber nicht dazu geführt, dass sich die jungen Leute nun regelmäßig mit Kunst und Kultur beschäftigen.

Ersichtlich ist, dass die Workshop-Ergebnisse eine Wirkung auf das Umfeld haben. Sowohl WorkshopleiterInnen als auch MentorInnen und PartnerInnen betonen, dass sie immer wieder „überrascht“ sind, was die Jugendlichen – gerade bei den Tanz- und Percussionworkshops – in kurzer Zeit zu leisten imstande sind. Die beteiligten Kulturinstitutionen können über ihre Mitwirkung ihr Angebot für andere Zielgruppen als beispielsweise Schulklassen ausbauen.

Herausforderungen und Potentiale

Um tatsächlich wirksam zu sein, ist es wichtig, dass die strukturellen Rahmenbedingungen sowie die Partnerschaften mit den Kultureinrichtungen stabil sind und die WorkshopleiterInnen über hohe pädagogische und künstlerische Kompetenzen verfügen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die jungen Leute positive Erfahrungen machen, die ihnen einen ersten Zugang zu bislang fremden Welten ermöglichen. Dialoge zwischen den unterschiedlichen Akteursgruppen – wie Kultureinrichtungen, Unternehmen, Jobcenter etc. – zu initiieren, könnte die Wirkkraft des Kultur- und Sportprogramms erhöhen.

5 Fazit

Das Kultur- und Sportprogramm ist mittlerweile fixer Bestandteil des Gesamtprogramms in Frankfurt und leistet einen wichtigen Beitrag zum Erfolg. Die vorhandenen Rahmenbedingungen sind weitgehend stabil und bedürfen in nur wenigen Aspekten einer Nachjustierung (s. dazu die Empfehlungen in Kapitel 6). Für den Erfolg wichtig sind vor allem kompetente WorkshopleiterInnen, die Begeisterung für ihre eigene Arbeit ausstrahlen, gern mit der Zielgruppe zusammenarbeiten und ihr auf Augenhöhe begegnen.

Die Anzahl und Art der Workshops hat sich bewährt. Es ist gerade die Vielfalt der Angebote, die es den TeilnehmerInnen erlaubt, eigene Potentiale zu entdecken, Interessen zu entwickeln und bisherige Einstellungen zu hinterfragen. Darüber hinaus trägt das Kultur- und Sportprogramm viel zur Motivation bei. Immerhin werden nicht selten einzelne Workshops oder Aufführungen im Rahmen des Kultur- und Sportprogramms als Highlights bei JOBLINGE bezeichnet. Aktuell liegt der Fokus in Frankfurt auf Angeboten im Kulturbereich. Eine Ausweitung der Sportworkshops ist geplant.

Das Kultur- und Sportprogramm bietet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich auf anderen Gebieten mit ihren Stärken auseinanderzusetzen, und verschafft ihnen als Gruppe ein Erfolgserlebnis. Es sind vor allem die einwöchigen Workshops im Bereich Tanz oder Percussion, die dazu beitragen, dass die Gruppe zu einem Team zusammenwächst. Die Gruppenerlebnisse unterstützen dabei die Identifikation mit dem JOBLINGE-Programm.

Durch die Begegnung mit den verschiedenen WorkshopleiterInnen können die TeilnehmerInnen nicht nur den Umgang mit unterschiedlichen Menschen üben. Die positiven Erlebnisse können für die jungen Menschen auch zu korrigierenden Beziehungserfahrungen werden, selbst wenn sie nur für die Dauer eines Workshops bestehen.

In den Kultur- und Sportworkshops entdecken die TeilnehmerInnen mitunter neue Talente. Sie werden für gute Leistungen gelobt und erhalten für ihre Weiterentwicklung konstruktives Feedback. Gerade angesichts negativer Erfahrungen aus Schule und Ausbildung in der Vergangenheit trägt dies viel zum Selbstvertrauen bei.

Die TeilnehmerInnen müssen sich im Rahmen des Kultur- und Sportprogramms in ungewohnter Umgebung zurechtfinden, über ihren eigenen Schatten springen und dabei Durchhaltevermögen beweisen. Die Workshops zeigen, dass Lernen nicht nur mit der Anhäufung von Wissen zu tun hat. Sich einlassen auf einen Prozess, ohne das Ergebnis zu kennen, den eigenen Körper wahrnehmen und nutzen, kritisches Denken üben, die eigene

Kreativität ausleben – das alles sind wesentliche Aspekte in der persönlichen Weiterentwicklung. Dabei zeigt sich, dass es für die TeilnehmerInnen besonders wichtig ist, das Gelernte auf ihr eigenes (Berufs-)Leben übertragen zu können. Diese Transferleistung intensiver zu unterstützen, könnte die Wirkkraft des Kultur- und Sportprogramms noch erhöhen.

Zu beachten ist, dass die einzelnen TeilnehmerInnen im Rahmen der Kultur- und Sportworkshops neben den Erfahrungen als Gruppe höchst individuelle Lernerfahrungen machen. Immerhin sind die Ausgangspositionen, die Interessen und auch die Motivation unterschiedlich. Während die eine Person im Workshop bestehende Interessen weiterentwickeln kann und dadurch in ihrem Tun bestärkt wird, steht für eine andere Person die Überwindung und damit der Stolz darauf, sich auf etwas Neues eingelassen zu haben, im Vordergrund.

Das Kultur- und Sportprogramm erzielt aber nicht nur bei den TeilnehmerInnen selbst, sondern auch bei den MentorInnen und PartnerInnen Wirkungen. Viele unserer InterviewpartnerInnen erzählen von der „Überraschung“ darüber, was die TeilnehmerInnen in kurzer Zeit auf die Beine stellen können und wie motiviert sie dabei sind. Das Kultur- und Sportprogramm hat damit auch einen wichtigen Multiplikatoreneffekt, wenn es dazu beiträgt, dass das Umfeld einen anderen Blick auf die jungen Leute entwickelt. Erhöht werden kann dies durch eine Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit, mehr Austausch zwischen den WorkshopleiterInnen und eine intensivere Einbindung der MentorInnen ins Kultur- und Sportprogramm.

6 Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Übertragbarkeit

Die Evaluation konnte die Wirkkraft des Kultur- und Sportprogramms belegen. Ungeachtet dieses positiven Befundes gibt es aus Sicht der Befragten, des Evaluationsteams und der Steuergruppe einige Aspekte, die verändert oder weiterentwickelt werden sollten. Diese sind in Kapitel 6.1 dargestellt. Aus den vielfältigen Erfahrungen ergeben sich darüber hinaus zahlreiche Hinweise für eine erfolgreiche Übertragung des Kultur- und Sportprogramms auf andere Standorte. In Kapitel 6.2 sind diese zusammengeführt.

6.1 Empfehlungen zur Weiterentwicklung

Auf Basis der Evaluation können folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung formuliert werden:

- ▶ **Informationsfluss:** Sowohl von Seiten einzelner MentorInnen und PartnerInnen als auch von Seiten einiger WorkshopleiterInnen gibt es den Wunsch, mehr über das Kultur- und Sportprogramm zu erfahren. Dabei geht es v.a. darum, den Beteiligten einen Überblick über die Aktivitäten und die zeitlichen Abläufe zu geben. Die MentorInnen hätten dadurch die Möglichkeit, bei ihren Mentees nachzufragen und sich von den Erlebnissen erzählen zu lassen, was wiederum die Wirkkraft erhöhen kann. Die WorkshopleiterInnen fänden es hilfreich zu wissen, wo im Prozess sich die jeweilige Gruppe gerade befindet. Auch Informationen über Präsentationen sollten breit gestreut werden.
- ▶ **Verschränkung mit anderen Programmelementen:** Das Kultur- und Sportprogramm könnte stärker mit anderen Programmelementen verschränkt werden. Es könnte beispielsweise für die Kommunikation mit UnternehmenspartnerInnen, wie es etwa im Rahmen der jährlichen Benefizgala schon passiert, genutzt werden. Auch die Einbindung der MentorInnen – z.B. durch Zusatzangebote, die von MentorInnen und Mentees gemeinsam genutzt werden – könnte den Stellenwert und die Wirkkraft des Kultur- und Sportprogramms erhöhen.
- ▶ **Bezug zur Lebenswelt der TeilnehmerInnen:** Wichtig ist, dass die Lebenswelt der TeilnehmerInnen und ihre Vorerfahrungen wo immer möglich in den Workshops Platz finden. Dies würde auch den Transfer der neuen Erfahrungen auf das eigene Leben erleichtern. Die Übertragbarkeit könnte durch intensivere Aufarbeitung nach den Workshops ebenfalls unterstützt werden.
- ▶ **Einpassung der Workshops in den Programmablauf:** Da viele verschiedene Personen und Institutionen koordiniert werden müssen, ist es eine Herausforderung, die Workshops in der Orientierungsphase immer zum jeweils bestmöglichen Zeitpunkt

durchzuführen. Das ist aber zentral, immerhin sind die Workshops konzeptuell sehr an die Orientierungsphase angelehnt. Die Zeitpläne so früh wie möglich abzustimmen, ist deshalb empfehlenswert.

- **Aufbau des Sportprogramms:** Der Fokus liegt aktuell auf den Kulturworkshops. Im Bereich Sport wurden verschiedene Angebote ausprobiert; sie bilden aber noch keinen konzeptionellen Bestandteil des Programms. Eine Neukonzeption des Sportprogramms befindet sich in Planung. Aufgrund anderer Zielsetzungen wird es in Zukunft voraussichtlich als eigenständiges Programmelement geführt.
- **Wertschätzung der entstandenen Ergebnisse:** Im Rahmen der Kulturworkshops entstehen neben den Präsentationen mitunter sehr sehenswerte Werke (etwa Fotografien, Drucke, Zeichnungen ...). Diese könnten in Form von Ausstellungen oder durch Veröffentlichungen (offline und online) Wertschätzung erfahren.
- **Weitere Kulturinstitutionen:** Die Zusammenarbeit mit weiteren Kulturinstitutionen – etwa aus den Bereichen Film, Theater oder Geschichte – wurde von einzelnen GesprächspartnerInnen empfohlen. Dem gegenüber steht der Gedanke, durch ein fixes Curriculum auch den Mitarbeiterstab des Standortes zu entlasten, da die Einbindung neuer PartnerInnen mit Mehraufwand verbunden ist.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Das Kultur- und Sportprogramm wird bislang nur wenig für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Mittlerweile wurde aber eine Informationsseite auf der Homepage eingerichtet. Nichtsdestotrotz könnte eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit den Stellenwert des Kultur- und Sportprogramms erhöhen und die Suche nach weiteren PartnerInnen und FörderInnen erleichtern.
- **Finanzierung:** Eine der großen Herausforderungen ist die langfristige Sicherstellung der Finanzierung. Eine Stiftung hat die Förderung einiger Workshops in Aussicht gestellt und auch die Hochschule für Musik und darstellende Kunst wird sich voraussichtlich finanziell beteiligen. Eine endgültige Fixierung ist allerdings noch nicht erfolgt.
- **Transfer von Erfahrungswissen:** Der Standort FrankfurtRheinMain verfügt mittlerweile über viel Erfahrungswissen bezüglich Kultur- und Sportworkshops im Rahmen von JOBLINGE. Dieses Wissen könnte auch anderen Standorten bzw. interessierten Kultureinrichtungen in der Region – etwa in Form von Fortbildungen, Publikationen oder Tagungen – zur Verfügung gestellt werden. Die Erfahrungen könnten auch für diverse Dachverbände und Interessenvertretungen von Interesse sein.
- **Evaluationsbericht:** Von einigen GesprächspartnerInnen, v.a. von WorkshopleiterInnen, wurde der Wunsch geäußert, den Evaluationsbericht auch zu erhalten. Im Sinne der Weiterentwicklung wäre dies zu empfehlen.

6.2 Empfehlungen zur Übertragbarkeit

Aus den Erhebungen lassen sich folgende Empfehlungen zur Übertragbarkeit auf andere Standorte ableiten:

- **Vielfalt der Angebote:** Nur die Vielfalt der Angebote ermöglicht es den TeilnehmerInnen, Neues auszuprobieren, sich mit eigenen Interessen und Stärken zu beschäftigen und sich bislang unvertraute Umgebungen anzueignen.
- **Dauer der Workshops:** Eine Besonderheit der Kultur- und Sportworkshops liegt auch in ihrer Dauer. Die WorkshopleiterInnen betonen unisono, dass nur in einem längeren Zeitraum ein Vertrauensverhältnis zu den TeilnehmerInnen aufgebaut werden kann. Das Einlassen auf einen längeren Prozess ist notwendig, damit die TeilnehmerInnen sich mit ihren eigenen Grenzen beschäftigen, als Gruppe zusammenwachsen und Ehrgeiz entwickeln. Idealerweise finden die Workshops geblockt statt, damit der Prozess nicht unterbrochen wird.
- **Externer Lernort:** Das Kultur- und Sportprogramm ist zwar integraler Bestandteil des Gesamtprogramms, trotzdem ist es essentiell, dass die Workshops in Kultureinrichtungen bzw. in externen Räumlichkeiten stattfinden.
- **Externe WorkshopleiterInnen:** Um eine Vielzahl an Begegnungen zu ermöglichen und das Kultur- und Sportprogramm von anderen Aktivitäten abzuheben, ist es wichtig, dass externe Personen die Workshops leiten. Zwar setzen auch JOBLINGE-MitarbeiterInnen bisweilen künstlerisch-kreative Methoden ein. Ihre Rolle ist aber eine andere als die der WorkshopleiterInnen im Kultur- und Sportprogramm.
- **Kompetenzen der WorkshopleiterInnen:** Bei der Auswahl der WorkshopleiterInnen muss darauf geachtet werden, dass sie über bestimmte Qualifikationen und Eigenschaften verfügen. Nicht jedeR eignet sich für die Arbeit mit der Zielgruppe. Folgende Aspekte haben sich in den Erhebungen als wichtig erwiesen:
 - **Pädagogische Erfahrung:** Die WorkshopleiterInnen brauchen Erfahrung in Gruppendynamik und ein Methodenrepertoire, das für die Workshops im Kultur- und Sportprogramm geeignet ist.
 - **Künstlerische Qualität:** Die WorkshopleiterInnen sollen künstlerisch versiert sein und Begeisterung für Ihre Tätigkeit ausstrahlen.
 - **Entspanntes Auftreten:** Trotz Leidenschaft sollen die WorkshopleiterInnen entspannt auftreten.
 - **Kommunikative Fähigkeiten:** Durch ihr Auftreten sollen die WorkshopleiterInnen eine vertrauensvolle Basis mit den TeilnehmerInnen herstellen. Es braucht in den Workshops klare Anleitungen und empathische, direkte Kommunikation mit den TeilnehmerInnen.
 - **Ehrlichkeit:** Die WorkshopleiterInnen sollen ehrlich und offen sein.

- **Respektvoller Umgang/Zusammenarbeit auf Augenhöhe:** Die Arbeit der WorkshopleiterInnen mit den TeilnehmerInnen muss auf Augenhöhe geschehen. Auf herablassendes Verhalten und Belehrungen reagieren die TeilnehmerInnen sensibel.
 - **Grenzen setzen:** Nichtsdestotrotz müssen die WorkshopleiterInnen eine gewisse Autorität ausstrahlen und Grenzen setzen.
 - **Authentizität:** Die WorkshopleiterInnen sollen selbstbewusst und authentisch in ihrer Arbeit mit den TeilnehmerInnen sein. Die TeilnehmerInnen mögen es nicht, wenn WorkshopleiterInnen sich anzubiedern versuchen.
 - **Flexibilität:** Flexibilität in der Planung der Workshops und Spontanität im Umgang mit Herausforderungen sind unbedingt notwendige Qualitäten in den Workshops des Kultur- und Sportprogramms.
 - **Humor:** Die TeilnehmerInnen schätzen humorvolle WorkshopleiterInnen und lehnen Personen, die sich selbst zu ernst nehmen, tendenziell ab.
 - **Geschlecht:** Es ist von Vorteil, wenn sowohl Frauen als auch Männer als WorkshopleiterInnen fungieren.
- **Verknüpfung der Kultur- und Sportworkshops mit dem Gesamtprogramm:** Das Kultur- und Sportprogramm steht nicht isoliert neben den restlichen Aktivitäten des JOBLINGE-Programms. Die Workshops sind inhaltlich-methodisch und auch zeitlich an die Orientierungsphase angebunden und unterstützen damit die Entwicklung der TeilnehmerInnen.
 - **Gemeinsame Konzeption der Workshops:** Die MitarbeiterInnen von JOBLINGE sollten die Konzeption der Kultur- und Sportworkshops intensiv begleiten, damit die Anbindung an das Gesamtprogramm (s. oben) gewährleistet ist und Einigkeit über die zugrunde gelegten Ziele besteht.
 - **Austausch untereinander:** Vor allem während der Konzeptions- und Aufbauphase des Kultur- und Sportprogramms sowie bei der Einbindung neuer PartnerInnen ist ein intensiver Austausch zwischen JOBLINGE-Standort und den beteiligten Kultureinrichtungen bzw. den beteiligten Personen notwendig. Nur auf diese Weise kann ein stringentes Curriculum entstehen. Aber auch nach der Anfangsphase sollten regelmäßige Treffen – etwa einmal jährlich – angeboten werden, um Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und etwaige Adaptionserfordernisse auszuloten. Derartige Treffen müssten vergütet werden, da viele WorkshopleiterInnen auf selbständiger Basis arbeiten.
 - **Anbindung an die Lebenswelt der TeilnehmerInnen:** Ziel der Kulturworkshops ist es unter anderem, die TeilnehmerInnen mit bislang Unbekanntem oder nur wenig Vertrautem zu konfrontieren. Trotzdem bieten sich immer wieder Möglichkeiten, an die Lebenswelt der TeilnehmerInnen anzuknüpfen. Dies erscheint vor allem deshalb wichtig, damit das Erlebte nicht als das Fremde, das nichts mit ihnen und ihrem Leben

zu tun hat, bestehen bleibt, sondern eine Chance auf Erweiterung ihres Aktionsradius darstellt.

- ▶ **Einbindung der MentorInnen:** Auch die MentorInnen sollten in das Kultur- und Sportprogramm eingebunden werden. Es hat sich beispielsweise sehr bewährt, das Kennenlernen der MentorInnen mit einer Abschlusspräsentation eines Kulturworkshops zu verknüpfen.
- ▶ **Kommunikation des Angebotes:** Gerade weil das Kultur- und Sportprogramm dazu beiträgt, den Blick auf die Zielgruppe zu verändern, sollte das Kultur- und Sportworkprogramm auch in Richtung MentorInnen, Unternehmenskontakte und weiterer PartnerInnen kommuniziert werden.

7 Anhang

7.1 Gesprächspartnerinnen und -partner

Im Rahmen der verschiedenen Erhebungsschritte wurden folgende Personen befragt:

Name	Institution/Hintergrund	Befragungsgruppe
Aglago Monika	JugendJobcenter	MentorIn bzw. PartnerIn
Akkanen Otto	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Berndts Kristin	Crespo Foundation	Crespo Foundation
Breck Anne	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Bürkel Anuschka	The Boston Consulting Group GmbH	MentorIn bzw. PartnerIn
Czernohorsky-Grüneberg Claudia	Jobcenter Frankfurt am Main	MentorIn bzw. PartnerIn
Dany Oliver	Vorstand Joblinge FrankfurtRheinMain, The Boston Consulting Group GmbH	Joblinge gAG
Dewor Hannah	Hochschule für Musik und darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Endter Stephanie	Weltkulturen Museum	WorkshopleiterIn
Eschenfelder Chantal	Städel Museum	WorkshopleiterIn
Fleischer Heidi	LitCam	WorkshopleiterIn
Gaida Claudia	Liebieghaus und Städel Museum	WorkshopleiterIn
Glaab Petra	Commerzbank AG	MentorIn bzw. PartnerIn
Göbbels Sandra	Liebieghaus und Städel Museum	WorkshopleiterIn
Gödel Reinhard	Aufsichtsrat Joblinge gAG FrankfurtRheinMain	Joblinge gAG
Harter Carla	Joblinge gAG FrankfurtRheinMain	Joblinge gAG
Kiehl Phyllis	Künstlerin und Schriftstellerin	WorkshopleiterIn
Kizior Kasia	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Köhn Antje	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Lotz John	WISAG	MentorIn bzw. PartnerIn
Neff Birgit	Commerzbank AG	MentorIn bzw. PartnerIn
Obenauer Peter	FES Frankfurter Entsorgungs- und Service GmbH	MentorIn bzw. PartnerIn
Petersen Aslak	Crespo Foundation	Crespo Foundation
Poppe Sandra	Crespo Foundation	Crespo Foundation
Rahn Marie	Senckenbergmuseum	WorkshopleiterIn
Rexer Wolfgang	ehem. Frankfurter Rundschau	MentorIn bzw. PartnerIn
Rietschel Thomas	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	MentorIn bzw. PartnerIn
Schoeler Michael	Hochschule für Musik und Darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Schubert Christiane	Joblinge gAG FrankfurtRheinMain	Joblinge gAG
Schwaner Lothar	Jugendjobcenter	MentorIn bzw. PartnerIn
Tas Kadim	Joblinge FrankfurtRheinMain und operativer Vorstand der Dachorganisation	Joblinge gAG
Tittel Yvonne	dm - drogerie markt GmbH	MentorIn bzw. PartnerIn
Triebel Susanne	Hochschule Musik und darstellende Kunst	WorkshopleiterIn
Wagner Nicola	Liebighaus Museum	WorkshopleiterIn
Weth Thomas	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	WorkshopleiterIn
40 TeilnehmerInnen der JOBLINGE-Gruppen 18 und 19 (im Rahmen von Workshops und Beobachtungen)		TeilnehmerIn
5 Alumni des JOBLINGE-Programms		AbsolventIn

Abbildung 19: Gesprächspartnerinnen und -partner im Rahmen der Evaluation

7.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Befragungsgruppen (inkl. Beobachtungen und Steuergruppe).....	9
Abbildung 2: Theory of Change.....	10
Abbildung 3: Holzschnitte aus dem Workshop im Städel Museum © EDUCULT	27
Abbildung 4: Wichtigkeit der Kultur- und Sportworkshops	31
Abbildung 5: Bewertung Trommelworkshop	31
Abbildung 6: Bewertung Tanzworkshop	32
Abbildung 7: Bewertung Schreibworkshop.....	32
Abbildung 8: Bewertung Tor zur Mathematik	33
Abbildung 9: Bewertung Workshop im Liebieghaus/Städel Museum	34
Abbildung 10: Spaß am JOBLINGE-Programm	34
Abbildung 11: Dem Umfeld erzählen	35
Abbildung 12: Entscheidung zur Teilnahme.....	36
Abbildung 13: Wohlfühlen in der Gruppe	37
Abbildung 14: Lernen für den Job	39
Abbildung 15: Kultur- und Sportworkshops als Überwindung.....	41
Abbildung 16: Präsentation Tanzworkshop © Jessica Schäfer	45
Abbildung 17: Museumsbesuche	46
Abbildung 18: Workshop Kreatives Schreiben © Jessica Schäfer.....	51
Abbildung 19: Gesprächspartnerinnen und -partner im Rahmen der Evaluation	65

7.3 Evaluationsworkshops mit den TeilnehmerInnen

Im Rahmen der Evaluation fanden vier Workshops mit TeilnehmerInnen statt. Insgesamt haben 21 TeilnehmerInnen aus zwei verschiedenen JOBLINGE-Gruppen an den Workshops teilgenommen. Die Workshops waren mit 2,5 Stunden eingeplant. Der Zeitplan und das Setting wurden jedoch flexibel an die jeweiligen Rahmenbedingungen und die Bedürfnisse der Gruppe angepasst. Die Fragen wurden den tatsächlich von der Gruppe absolvierten Workshops entsprechend adaptiert. Der Grundgedanke war, die jungen Leute dazu zu befähigen, in einem geschützten Rahmen das Kultur- und Sportprogramm zu evaluieren. Zu diesem Zweck wurden unterschiedliche Gesprächsimpulse und Methoden eingesetzt, die ihre Bewertungen sichtbar machten und eine Diskussion untereinander ermöglichten. Die überwiegend positiven Rückmeldungen der TeilnehmerInnen zeigten, dass sie die Möglichkeit zum gemeinsamen, kritischen Austausch sehr schätzten.

Ablauf

<p>Einführung</p>	<p>Im Sinne der Transparenz wurden zu Beginn die Aufgaben und Ziele der Evaluation genau besprochen sowie die Rahmenbedingungen des Workshops (Anonymität, gemeinsame Entscheidung über Du/Sie, Audio-Aufnahme des Workshops etc.) geklärt.</p>
<p>Vorstellungsrunde</p>	<p>Alle TeilnehmerInnen und auch die ModeratorInnen stellten sich mit Name und Alter sowie der Beantwortung folgender beider Fragen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wann bzw. von wem hast du zum ersten Mal von den JOBLINGEN gehört? • Was war dein bisher bester Moment bei den JOBLINGEN?
<p>Gesprächseinstieg Präsentation/ Matching</p>	<p>Als ersten Gesprächseinstieg baten wir die TeilnehmerInnen, von der Präsentation (Trommeln bzw. Tanzen) und dem darauffolgenden Kennenlernen der MentorInnen zu erzählen. In den meisten Fällen ergab sich schon hier eine lebhaftige Diskussion.</p>
<p>Bewegungsfragen</p>	<p>Zur Auflockerung und als Einstimmung ins Thema Kultur bzw. um ein erstes Gefühl für Bewertungen auf einer Skala zu vermitteln, wurden folgende Bewegungsfragen gestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oft wart ihr vor dem JOBLINGE-Programm schon im Museum? • Wie oft wart ihr in eurem Leben schon im Kino? • Beim JOBLINGE-Programm mitzumachen war eine sehr gute Entscheidung. • Wieviel Spaß macht euch das JOBLINGE-Programm bisher? <p>Die Fragen wurden zunächst nicht verbal, sondern mittels Positionierung im Raum beantwortet. Die Ecken des Raumes entsprachen dabei jeweils unterschiedlichen Antworten. Nach der Positionierung im Raum fanden Gespräche über die jeweilige Aufstellung statt. Auf quantitative Einschätzungen folgten also immer auch qualitative Fragen.</p>
<p>Bewertung des Kompetenzerwerbs und des Kultur- und Sportprogramms</p>	<p>In einem nächsten Schritt wurden acht Flipcharts mit Aussagen über das Kultur- und Sport-Programm, vereinzelt auch über JOBLINGE insgesamt an die Wand gehängt und Zettel und Stifte ausgeteilt. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten, die Aussagen durch Zahlen von 1-4 (stimmt voll, stimmt eher, stimmt eher nicht, stimmt überhaupt nicht) auf den Zetteln zu bewerten und diese verdeckt vor das betreffende Plakat zu legen. Die Zettel wurden von den ModeratorInnen auf den Plakaten an der entsprechenden Stelle aufgeklebt, wodurch das Gruppenergebnis grafisch sichtbar wurde. Im Anschluss wurde über die Ergebnisse im Detail gesprochen. Die Fragen wurden an das Programm der jeweiligen Gruppe angepasst und lauteten beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich fühle mich wohl in unserer Gruppe.

	<ul style="list-style-type: none"> • Das Tor zur Mathematik hat mir gut gefallen. • Der Tanzworkshop hat mir gut gefallen. • Ich habe im Kultur- und Sportprogramm Dinge gelernt, die mir auch im Job etwas bringen werden.
Zusammenarbeit mit den Workshop-leiterInnen	Wenn genug Zeit war, wurden an dieser Stelle gemeinsam mit den TeilnehmerInnen jene Eigenschaften und Kompetenzen gesammelt, die aus ihrer Sicht bei WorkshopleiterInnen besonders wichtig sind.
Weiterentwicklung	Zum Abschluss gab es eine Diskussion darüber, was am JOBLINGE-Programm – bzw. konkret am Kultur- und Sportprogramm – besonders gut ist und was verändert werden müsste.
Schlussrunde	Zum Abschluss folgten Dank für die Teilnahme, die Frage nach Feedback für EDUCULT und die Verabschiedung.

7.4 Richtlinien

In unserer Arbeit orientieren wir uns an den Richtlinien der Gesellschaft für Evaluation.⁵ Die vier grundlegenden Eigenschaften einer Evaluation sind:

Nützlichkeit

Die Evaluation bzw. Prozessbegleitung orientiert sich an den geklärten Zwecken sowie am Informationsbedarf der vorgesehenen Nutzer und Nutzerinnen.

Durchführbarkeit

Wir achten darauf, dass unsere Evaluation bzw. Prozessbegleitung realistisch, gut durchdacht, diplomatisch und kostenbewusst ist.

Fairness

Ein respektvoller Umgang mit allen Beteiligten ist uns ein großes Anliegen.

Genauigkeit

Wir tragen Sorge, dass die Evaluation/Prozessbegleitung gültige Informationen und Ergebnisse zu Gegenstand und Fragestellungen hervorbringt und vermittelt.

⁵ www.degeval.de

7.5 Unser Profil

EDUCULT – Denken und Handeln im Kulturbereich ...

... ist Spezialist für Kultur und Bildung.

EDUCULT arbeitet seit über 10 Jahren an der Schnittstelle von Kultur und Bildung. Aufgrund der zahlreichen Projekte, die wir im In- und Ausland durchgeführt, begleitet, beraten und beforscht haben, verfügen wir über umfassende Erfahrung sowohl im Bildungs- als auch im Kulturbereich.

... verknüpft Theorie und Praxis.

Wir sind eines der führenden Forschungsinstitute an der Schnittstelle von Kultur, Bildung und Politik und organisieren zahlreiche Projekte und vielfältige Veranstaltungen. Die besondere Mischung aus Aktion und Reflexion macht uns zu einem lernenden System.

... steht für international nachgefragte Expertise.

Unser Radius reicht weit über Österreich hinaus. EDUCULT-Geschäftsführer Michael Wimmer berät die UNESCO sowie die Europäische Kommission. International tätige Organisationen wie British Council, Goethe Institut, Open Society Foundations und Stiftung Mercator zählen zu unseren PartnerInnen und AuftraggeberInnen.

... fördert Qualität und Innovation.

Als ForscherInnen und BeraterInnen besteht unsere Rolle darin, einen kritischen Blick auf qualitative Fragen wie Rahmenbedingungen, Ressourcen und Nachhaltigkeit zu richten. Erkenntnisse aus dem Fachdiskurs und Trends aus der Gesellschaft, Kunst und Kultur liefern uns laufend neue Konzeptideen.

... ermöglicht Dialog und Vernetzung.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, mit unserer Arbeit Diskussionsprozesse anzuregen. Wir stellen den Dialog in den Mittelpunkt und bringen Akteure aus unterschiedlichen Bereichen an einen Tisch. Darüber hinaus sind wir gut vernetzt mit internationalen ExpertInnen und Forschungseinrichtungen.

... teilt Wissen.

Über unterschiedliche Kanäle stellen wir unser Wissen einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung. Unsere Studien und Präsentationen stehen auf unserer Website www.educult.at zum Download zur Verfügung. In unserem regelmäßig erscheinenden Newsletter (dt./engl.) informieren wir über unsere Arbeit und die unserer PartnerInnen. Wir publizieren in Fachzeitschriften und halten international Vorträge. Der von EDUCULT initiierte Salon der Kulturen ist eine interdisziplinäre Plattform zur Diskussion von interkulturellen Themen.

Das EDUCULT-Forschungsteam

PD Dr. Michael Wimmer, EDUCULT Geschäftsführer

Als langjähriger Leiter des Österreichischen Kulturservice (ÖKS), als Musikerzieher und Politikwissenschaftler bringt Michael Wimmer umfassende Erfahrungen in die Zusammenarbeit von Kunst, Kultur und Bildung ein. Er ist Lehrbeauftragter zu kulturpolitischen Themen an der Universität Wien und seit März 2007 Mitglied der ExpertInnenkommission zur Neuen Mittelschule. Auf dem internationalen Parkett ist Michael Wimmer als versierter Berater des Europarats, der UNESCO und der Europäischen Kommission in kultur- und bildungspolitischen Fragen aktiv. Darüber hinaus ist er Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der Internationalen Konferenz für Kulturpolitikforschung (iccpr). 2012 erhielt Michael Wimmer nach erfolgreicher Habilitation die Venia Legendi für Kulturpolitikforschung an der Universität für Angewandte Kunst Wien.

Mag.^a Tanja Nagel, Dipl.-Päd.

Tanja Nagel studierte zunächst an der Pädagogischen Akademie des Landes in Vorarlberg Deutsch und Bildnerische Erziehung auf Hauptschullehramt und war daraufhin drei Jahre als Lehrerin tätig. Im Anschluss absolvierte sie ein Soziologiestudium an der Universität Wien. Tanja Nagel ist seit 2002 im Bereich Evaluation und Sozialforschung tätig. Zunächst als Forscherin im Sozialwesen, ist sie seit 2008 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei EDUCULT für diverse Forschungsprojekte im Bereich kultureller Bildung verantwortlich. Darüber hinaus hat sie das Psychotherapeutische Propädeutikum absolviert, ist Mitglied im Österreichischen Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG) sowie im Arbeitskreis Kultur und Kulturpolitik der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval).

Mag.^a Johanna Pisecky BA

Johanna Pisecky studierte Skandinavistik sowie Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Universität Wien und der Stockholm University. Schon während ihres Studiums engagierte sie sich bei der Österreichischen HochschülerInnenschaft, arbeitete als Lehrveranstaltungsleiterin und im Kulturkommunikationsbüro Fabel in Stockholm. Außerdem konzipierte und organisierte sie diverse außeruniversitäre Projekte in den Bereichen Kultur und politische Bildung. Seit März 2015 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei EDUCULT.

Anke Schad, MA

Anke Schad studierte Kulturgeschichte an der Universität Augsburg und absolvierte dann ein Masterprogramm in European Cultural Policy and Management am Centre for Cultural Policy Studies der Universität Warwick, England. 2013 hat sie ihre PhD-Forschung zu „Cultural governance und Zivilgesellschaft“ an der Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien (Kulturbetriebslehre) begonnen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei EDUCULT hat Anke Schad seit 2006 vielfältige kultur- und bildungspolitische Forschungsprojekte durchgeführt.

Anke Schad hat den postgraduellen Lehrgang SOQUA – sozialwissenschaftliche Berufsqualifikation in der empirischen Sozialforschung absolviert.

Dr.ⁱⁿ Angela Wieser, MA

Angela Wieser studierte Politikwissenschaft und hat das Europäische Master-Programm zu Human Rights and Democracy absolviert. Ihren inhaltlichen Schwerpunkten zu Europäischen Integrationsprozessen und Demokratietheorien ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Wien sowie während Arbeitserfahrungen im EU Parlament und bei der OSZE nachgegangen. Wegen ihres interdisziplinären Zugangs und ihres großen Interesses an Selbstorganisations- und Partizipationsprozessen war sie in der Vergangenheit auch vermehrt im österreichischen und europäischen Kulturbereich tätig. Als Mitarbeiterin bei EDUCULT ist sie seit Oktober 2014 für europäische Kooperationsprojekte, vor allem im Bereich der kulturellen Teilhabe und Partizipation, tätig.

Unser Netzwerk

Über unser Kernteam hinaus sind wir gut vernetzt mit internationalen Experten und Expertinnen und Forschungseinrichtungen. Für einzelne Aufträge binden wir auch freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in unser Team ein.

Referenzen – eine Auswahl unserer Forschungs- und Beratungsprojekte

Kunst und Spiele (2015-2017)

Evaluation des Projekts zur Entwicklung und Stärkung von Vermittlungsformaten für kleine Kinder an Kultureinrichtungen, im Auftrag der Robert Bosch Stiftung.

Urban Places – Public Spaces (2015)

Evaluation der globalen Debattenreihe, im Auftrag des Goethe-Instituts.

„Woher? Wohin? Mythen – Nation – Identitäten“ (2015)

Evaluation des Projekts zu kulturellen Szenen Mitteleuropas, im Auftrag des Goethe-Instituts Prag.

Unternehmen Kultur (2014-2015)

Studie zu Partnerschaften zwischen Wirtschaft, Bildung und Kultur, im Auftrag der Industriellenvereinigung.

Evaluation von Projekten des Goethe Instituts im Kontext der Transformationspartnerschaften (2014-2015)

Evaluation des Moving MENA Mobilitätsfonds und des Cultural Innovators Network, im Auftrag des Goethe-Instituts.

Access to Culture (2013-2015)

Europäisches Forschungsprojekt zur vergleichenden Analyse von „Zugang zu Kunst und Kultur“ auf nationalstaatlicher Ebene.

Lernen in, mit und durch Kultur (2013-2015)

Ein partizipatives Forschungsprojekt rund um den kulturellen Kompetenzerwerb, gefördert durch den Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank.

Förderung von Modellprojekten kultureller Bildung (2013-2014)

Studie zu Modellprojekten kultureller Bildung in Deutschland, in Kooperation mit der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, im Auftrag der BKM sowie dreier Länder.

Evaluation der Vor-Ort-Beratungsteams (2012-2013)

Evaluierung der Pilotphase der Vor-Ort-Beratung zur Optimierung der Vermittlungsarbeit in Museen und anderen Kulturinstitutionen, im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

Evaluation des Arts and Culture Program der Open Society Foundations (2012)

Evaluierung und Erarbeitung strategischer Empfehlungen, im Auftrag der Open Society Foundations.

Medienresonanzanalyse zum Deutschlandjahr in Vietnam (2011-2012)

Qualitative und quantitative Analyse der Medienberichterstattung zum Deutschlandjahr in Vietnam, im Auftrag des Goethe-Instituts.

Wer nutzt das Schulkulturbudget? (2011-2012)

Studie zu Nicht-TeilnehmerInnen am „Schulkulturbudget für Bundesschulen“, im Auftrag von KulturKontakt Austria.

Arts Education Monitoring System (2010-2012)

Europäisches Forschungsprojekt zur Evaluation der Human Resources für kulturelle Bildung.

Ruhratlas Kulturelle Bildung (2010-2012)

Studie zur Qualität kultureller Bildung in der Metropole Ruhr, im Auftrag der Stiftung Mercator.

Kultur.Forscher! (2009-2011)

Begleitende Evaluation eines Schulprogramms der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und der PwC-Stiftung: 24 deutsche Schulen erproben und implementieren in Kooperation mit Kultureinrichtungen ästhetisches Forschen.

Macht|schule|theater (2009-2010)

Zwischenevaluation des Theaterprojekts im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

UNESCO World Conference on Arts Education (2009-2010)

Beratung des südkoreanischen Kulturservices KACES, Mitarbeit beim Projekt „International Glossary on Arts Education“ in Vorbereitung der Weltkonferenz.

Kunst, Kultur und interkultureller Dialog (2007-2008)

Qualitative Studie zur Vorbereitung des Europäischen Jahres des Interkulturellen Dialogs 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

Vielfalt und Kooperation – Kulturelle Bildung in Österreich (2007)

Qualitative Studie und strategisches Konzept im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.