

JOBLINGE

10 Jahre Thesen

*Eine Einladung
zum Diskurs*



JOBLINGE
Jahre. Widerstände. Mutig. Weiterdenken.

10 Jahre - 10 Thesen

Liebe Leserin, lieber Leser,

was hat uns während der ersten zehn Jahre JOBLINGE bewegt, welche Erkenntnisse haben wir gewonnen, und wie können wir gemeinsam Integration noch erfolgreicher gestalten? Unter dem Motto »Widerstände. Mutig. Weiterdenken.« möchten wir Sie einladen, mit uns in den Diskurs zu treten. Wir haben gelernt, dass neue Impulse vor allem Mut erfordern: mit einer pädagogischen Haltung, die nicht Hilfsbedürftigkeit, sondern Selbstverantwortung stärkt; mit Rekrutierung, die den persönlichen Kontakt der Papierform vorzieht; und mit einer Förderlogik, die sich nicht an Standards, sondern an Impact orientiert. Sie mögen uns an einigen Stellen zustimmen, an anderen provozieren wir vielleicht Ihren Widerspruch ... Genau darum geht es uns. Wir freuen uns auf den Austausch.

Herzlich

Ihre Ulrike Garanin und Kadim Tas,

Vorstände der JOBLINGE-Dachorganisation

Inhalt

Haltung und Programm	Seite
These 01: Unternehmen statt unterrichten	04
These 02: Hürden statt Hilfe	06
These 03: Ballett statt boxen	08
Sektorübergreifendes Engagement	Seite
These 04: Partnerschaft statt Charity	10
These 05: Zielorientiert statt uferlos	12
These 06: Sich beweisen statt bewerben	14
Steuerung und Finanzierung	Seite
These 07: Gestalten statt verwalten	16
These 08: Impact- statt Input-Finanzierung	18
These 09: Transparenz statt Transzendenz	20
These 10: Vision: Social Business statt Bildungsträger	22

These 01

Haltung und Programm

Unternehmen statt unterrichten

Wie erreicht man Jugendliche, die als schulmüde und sozial benachteiligt gelten? Und wie weckt man ihre jobrelevanten Sozialkompetenzen? Nicht durch schulische Ansätze, sondern unternehmensnah. An Lernorten, die auf den Ausbildungsalltag vorbereiten. Durch praktisches Erarbeiten und emotionales Erleben, stückweises Überwinden und Ausweiten eigener Grenzen.

These 01

Unseren Teilnehmenden fehlen die berufsrelevanten Sozialkompetenzen, um dem Ausbildungsalltag standzuhalten. Diese Fähigkeiten müssen erarbeitet und erlebt werden. Deswegen setzen wir unsere Jugendlichen praktischen Erfahrungen aus, die neu und herausfordernd für sie sind. Der Schwerpunkt liegt auf der emotionalen Komponente des Lernens. Dabei nutzen wir innovative Formate: Lernen über Bande in Projekten und über neue Medien wie unsere eigene Mathe-App. So lassen sich Blockaden überwinden, Interesse und Motivation wecken.

»Warum glauben wir immer noch, dass wir Jugendliche, für die das System Schule für Misserfolg steht, mit schulischen Angeboten zum Erfolg führen können?«

Wir wollen vorbereiten auf den Betrieb und dessen Anforderungen. Daher proben wir den Ernstfall vom Erstkontakt an. Wir verstehen uns als unternehmerische Initiative und vermitteln den Jugendlichen ein professionelles Umfeld – schon im »geschützten Raum« der JOBLINGE. Wir duzen nicht, und es gibt einen Dresscode, auch für die Teilnehmenden. Sie werden von uns früh in Unternehmen geschickt, dort finden sie die wirkungsvollsten Lernorte und Motivationsfaktoren. Für eine erfolgreiche Lern-Erfahrung ist nicht nur das »Was« entscheidend, sondern vor allem das »Wie«.

These 02

Haltung und Programm

Hürden statt Hilfe

Warum gilt in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen Niedrigschwelligkeit als Muss? Wenn sie die ultimative Hürde überwinden sollen – den erfolgreichen Ausbildungsstart –, müssen wir sie im Hürdenlauf trainieren. Sie ernst nehmen und dementsprechend fordern. Sie an realen Anforderungen wachsen lassen. Hilfe heißt nicht Entmündigung, sondern Befähigung zur Selbstverantwortung.

These 02

Niedrigschwellige Angebote helfen Jugendlichen nicht, sich selbstständig auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen. Sie bieten keine realistische Vorbereitung auf die betriebliche Praxis. Um die bisher unüberwindbar scheinende Hürde »Ausbildung« zu nehmen, fordern wir unsere Teilnehmenden vom ersten Tag an heraus, stetig höhere Hürden zu meistern – und wir trauen es ihnen zu. Das übergeordnete Ziel ist es, sie jeden Tag ein bisschen mehr auf die Anforderungen des Arbeitsalltags vorzubereiten.

»Was zahlen Sie mir denn dafür, wenn ich bei JOBLINGE mitmache?«

Das Prinzip von Leistung und Gegenleistung sind unsere Jugendlichen aus ihrem Umfeld oft nicht gewohnt. Eher die Rolle des passiven Hilfsempfängenden, der behandelt wird, als sei er leistungsunfähig, und dadurch nicht zuletzt einen Angriff auf seine Würde erfährt. Unsere Haltung ist gegenteilig: Die Teilnehmenden sollen zu selbstbestimmt und aktiv Leistenden werden. Sie sollen lernen, sich selbst zu überwinden, Erfolge zu erarbeiten, Feedback und Kritik anzunehmen, kurz: für sich selbst Verantwortung zu übernehmen.

These 03

Haltung und Programm

Ballett statt boxen

Warum liegt der Fokus meist darauf, Jugendliche dort abzuholen, wo sie sind – mit Kickern, Boxen und Jugendclub-Ambiente –, statt sie darauf vorzubereiten, wo sie hinsollen? Wie lässt sich Arbeitsintegration vom Ziel und nicht vom Ausgangspunkt her denken? Mit unserem Kulturprogramm locken wir Teilnehmende aus ihrer Komfortzone. Damit sie ein Bewusstsein für ihre Stärken und Schwächen erarbeiten können.

These 03

Wir sind kein Jugendclub. Unsere Teilnehmenden stehen nicht am Kicker, unsere Pädagoginnen und Pädagogen tragen keine Turnschuhe. Die Integration in den Arbeitsmarkt müssen sich unsere Teilnehmenden in einem für sie fremden, Respekt einflößenden Setting erarbeiten. Das verlangt ihnen oft eine Menge ab. Bei uns finden sich Jugendliche in einer modernen Tanz-Inszenierung auf einer städtischen Bühne wieder, erarbeiten selbst ein Theaterstück oder Vorträge über museale Kunst.

»Moderner Tanz, und das noch vor einem fremden Publikum, es war echt heftig. Aber ich habe mich darauf eingelassen und bin stolz, es geschafft zu haben. Ich habe zum ersten Mal im Leben Applaus bekommen.«

Sie festigen dabei nicht nur viele jobrelevante Sozialkompetenzen, sondern werden auch mit einem Umfeld vertraut gemacht, zu dem sie sonst keinen Zugang hätten. Sie besuchen Orte der »Hochkultur« wie Museen, Opernhäuser, Theater und lernen sie besser kennen als manche Abonentin oder mancher Abonnent. Die Souveränität, die sie durch diese Horizonterweiterung gewinnen, ist auch ein Startkapital für den Eintritt in die Arbeitswelt.

These 04

Sektorübergreifendes Engagement

Partnerschaft statt Charity

Wie lässt sich sektorübergreifendes Engagement langfristig und effektiv organisieren? Indem gemeinnützige Initiativen sich nicht als Bittsteller, sondern als Partner und Anbieter von Win-win-Lösungen verstehen. Dafür braucht man Verständnis für die Bedarfe aller Beteiligten und muss mit gebündelten Kompetenzen Lösungen entwickeln – gemeinsam.

These 04

Integration kann nur gelingen, wenn Öffentliche Hand, sozialer Sektor, Unternehmen und Zivilgesellschaft zusammenarbeiten. Hier treffen aber Welten aufeinander, in denen ganz unterschiedliche Handlungsmaximen und Sachzwänge gelten: Partner im sozialen Bereich sehen an erster Stelle das »Helfen« und Betreuen; die Öffentliche Hand will und muss sicherstellen, dass die Fördergelder regelkonform verwendet werden; und Arbeitgeber, dass ihre Einstellungskriterien erfüllt werden. Obwohl alle Akteure hinter dem Ziel der Ausbildung für die Teilnehmenden stehen, sind die Ansprüche an die Zusammenarbeit oft so gegensätzlich, dass diese nicht funktioniert.

»Der Übergang von Schule zu Beruf erinnert an das Schwarzer-Peter-Spiel: Die Schulen fordern mehr Engagement von den Eltern, die Wirtschaft bessere Qualifizierung von den Schulen, der Staat mehr Investition in Ausbildung von der Wirtschaft und die Eltern mehr Unterstützung vom Staat. Nur gibt es so keinen Gewinner.«

Gerade für die trisektorale Kooperation sind eine klare Definition der Rollen, sorgfältiges Management der Schnittstellen und proaktive Kommunikation entscheidend. Wir wollen dafür sorgen, dass diese Welten sich nicht abstoßen oder sich gegenseitig die Verantwortung zuschieben, sondern als Partner erfolgreich zusammenarbeiten. Dafür braucht es das Verständnis für die unterschiedlichen Bedürfnisse – und den Mut, gemeinsam neue Wege zu gehen.

These 05

Sektorübergreifendes Engagement

Zielorientiert statt uferlos

Wie können wir mehr ehrenamtliches Engagement mobilisieren? Und attraktiv sein für die, deren professionelle Begleitung ein wesentlicher Erfolgsfaktor wäre, deren Verfügbarkeit aber gering ist? Mit einem klaren Rahmen, definiertem Anfang und Ende, Rollenverständnis und Zielsetzung sowie professioneller Vorbereitung und Begleitung wird das Ehrenamt zielgerichteter und befriedigender für alle.

These 05

Wir gestalten Ehrenamt so: Qualifizierte Freiwillige werden im Kontext von Arbeitsintegration zu Vorbildern mit einem klaren Auftrag, einer eindeutigen Rolle, dem richtigen Maß Abgrenzung sowie einem definierten zeitlichen Rahmen von Anfang bis Ende des Engagements. So wird freiwilliger Einsatz nicht nur zielgerichteter im Sinne des Programms, sondern auch befriedigender für die ehrenamtlichen Mentoren.

»Ach, sind Sie nicht auch so ein Mentoring-Programm?

Das klappt eh nicht, das werden Sie schon wieder sein lassen.«

Die professionelle Vorbereitung und Begleitung während des Ehrenamts haben sich bei uns als langjährige Erfolgsfaktoren erwiesen. Zu einer klaren Struktur gehört auch das aufrichtige Erwartungsmanagement von unserer Seite: Ja, der Mentee wird zu spät kommen, und er wird den Mentor wahrscheinlich sogar versetzen. Würde er das nicht, wäre er vielleicht kein Jobling. Und genau deshalb ist der Beitrag des Mentors so wichtig. Oft ist er der Erste, der sich dem Jugendlichen ohne »staatlichen Auftrag« zuwendet. Fast immer erwächst daraus eine Erfahrung, die nicht nur der Jugendliche, sondern auch der oder die Ehrenamtliche als bereichernd beschreibt.

These 06

Sektorübergreifendes Engagement

Sich beweisen statt bewerben

Wie können wir unsere Zielgruppe für den Arbeitsmarkt erschließen? Und wie ihre Talente erkennen und entwickeln? Nicht, indem wir sie durch das Schema aussieben, in dem sie scheitert. Sondern indem wir das persönliche Kennenlernen und Beweisen in der Praxis vor die Papierform stellen. Wenn wir uns trauen, den Prozess umzudrehen, sind über 70 Prozent erfolgreich. Umgekehrt wurden 100 Prozent aussortiert.

These 06

Unsere Zielgruppe erfüllt die formalen Kriterien von Arbeitgebern nicht. Ihre Lage zementiert ihre extrem schlechten Einstiegschancen, lässt aber kein Urteil über ihr Potenzial zu. Deshalb machen wir »Recruiting im Kopfstand«. Jugendliche werden nicht über Noten selektiert. Stattdessen ermöglichen wir ihnen, sich zu beweisen. Über Formate wie unsere MINT-Welten lernen die Jugendlichen Berufe kennen, die oftmals genau ihren Fähigkeiten entsprechen. Und Ausbilder erkennen schnell, ob jemand Interesse und ein Händchen für etwas hat.

»Vor diesem Workshop war ich sicher, dass ich meine Zeit verschwende. Jetzt bin ich optimistisch, dass ich gerade zwei geeignete Azubis kennengelernt habe.«

In einem konkreten, berufsnahen Umfeld können die Einstellungskriterien sehr viel spezifischer auf den Zielberuf hin angelegt werden, auch ohne formale Qualifikation. Bei unseren Partnerunternehmen dürfen sich unsere Jugendlichen persönlich vorstellen, einen informellen Eindruck hinterlassen, Einsatz zeigen, von sich überzeugen und sich so ihren Ausbildungsplatz erarbeiten. Insbesondere bei der Integration junger Geflüchteter müssen sich Partner auf neue Wege einlassen und von klassischen Bewerbungsprozessen lösen.

These 07

Steuerung und Finanzierung

Gestalten statt verwalten

Auf welche Weise lassen sich dynamische Entwicklungen wie die Digitalisierung in innovative Lösungen für sozial benachteiligte Jugendliche übersetzen? Wie entstehen neue Ansätze und Partnerschaften? Nur durch enge Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden, Arbeitgebern und Partnern. Dezentral und praxisnah. Keine unserer Innovationen war Gegenstand oder Ergebnis einer öffentlichen Ausschreibung, in der vorgegebene Konzeptinhalte eingefordert werden.

These 07

Je ferner eine Gruppe dem Arbeitsmarkt ist, desto entscheidender sind individuelle Ansätze. Mit starren (Ausschreibungs-)Inhalten kommen wir nicht weiter. Für die erfolgreiche Integration in den hochdynamischen Arbeitsmarkt sind passgenaue Lösungen nötig: Angebote, die nicht ein Minimum erfüllen, sondern das Maximum für Jugendliche rausholen. Dafür braucht es innovative Partnerschaften und die Bereitschaft, das Programm immer wieder zu hinterfragen und wirkungsorientiert zu entwickeln.

»Wieso entwerfen Sie immer noch erst ein Konzept und machen sich dann auf die Suche nach der öffentlichen Finanzierung – und nicht, wie alle anderen, einfach umgekehrt?«

Um Themen wie Digitalisierung, Arbeitsmarkt 4.0 und demografischem Wandel erfolgreich zu begegnen, brauchen wir agile und bedarfsorientierte Lösungen jenseits des Korsetts der gängigen Förderlogik. Wir müssen ein Motor für Innovationen sein, Trends und ihre Konsequenzen für die Zielgruppe mit hoher Geschwindigkeit mitdenken und gestalten, statt zeitverzögert zu reagieren. Und zwar in engem Austausch mit Jugendlichen und Unternehmen.

These 08

Steuerung und Finanzierung

Impact- statt Input-Finanzierung

Wieso setzen Steuerung und Finanzierung von Maßnahmen durch die Öffentliche Hand immer noch Anreize, Arbeitslose länger »im System« zu halten, statt sie nachhaltig zu vermitteln? Nicht die langfristige Integration steht im Vordergrund von Qualitätsvorgaben und Kostenvergleichen, sondern die Bereitstellung von Betreuungsplätzen. Ein Wechsel von Input- zu Impact-Steuerung würde viel mehr Ressourcen und Innovationen für das eigentliche soziale Ziel – die nachhaltige Arbeitsintegration – freisetzen.

These 08

Der Social Impact sollte die Basis für Finanzierung sein. Stattdessen sind es meist inhaltliche oder formale Vorgaben. Die machen das Erreichen des sozialen Ziels mitunter aber noch schwerer. Die zentrale Größe im Einkauf von Maßnahmen sind nach wie vor die monatlichen Kosten eines Teilnehmenden, und nicht die Kosten für seine nachhaltige Integration. Damit werden finanzielle Köder gelegt, die dem sozialen Ziel widersprechen. Je länger ein Teilnehmender im System gehalten wird, desto mehr Fördermittel fließen.

»Welchen finanziellen Anreiz haben wir denn, unsere Kunden aus dem System zu entlassen?«

Not-for-Profit-Organisationen sollten theoretisch genauso frei wie For-Profit-Unternehmen sein, ihr soziales Ziel unternehmerisch zu erreichen. So wären Jugendliche nicht länger in einem Maßnahmen-Karussell unterwegs, das den Weg in Langzeitarbeitslosigkeit weist; sie würden vermittelt statt betreut; sozial Schwächere würden nicht zugunsten Stärkerer abgewiesen. Es gäbe mehr Transparenz, Anreize zu Innovation und Kooperation, Selektion der Anbieter über Qualität und einen Wettbewerb im Einklang mit dem sozialen Ziel. Und nicht, wie bisher, einen reinen Kostenwettbewerb.

These 09

Steuerung und Finanzierung

Transparenz statt Transzendenz

Warum ist das Übergangssystem so intransparent – trotz der Messbarkeit von Vermittlungen und deren Nachhaltigkeit? Und wieso ist es noch immer akzeptiert, mit Parolen wie »Erst der Mensch, dann die Zahl« die Frage nach der Wirksamkeit in den Hintergrund zu rücken? Ein gemeinsamer Standard zur Wirksamkeitsmessung von Programmen ist nötig und möglich. Und die Voraussetzung für faktenbasiertes Voneinander-Lernen.

These 09

Ob Arbeitsintegration gelingt, ist sehr gut messbar. Doch es gibt kaum einen Sektor, der so intransparent ist wie die Berufsvorbereitung und Berufsintegration. Diesem Milliarden-Markt fehlt die Basis für einen faktenbasierten Best-Practice-Austausch und für wirkungsorientierte Finanzierung. Notwendig ist ein gemeinsamer Standard, eine einheitlich definierte Datenbasis mit allgemein gültiger Vermittlungs- und Nachhaltigkeitsquote.

»Für mich haben die Quoten sehr eingeschränkte Aussagekraft – es hat ja auch jeder Bildungsträger eine eigene Quotendefinition.«

Gerade dort, wo es darum geht, Menschen in die Lage zu versetzen, das Grundrecht der Arbeit auszuüben und unabhängig ihr Leben selbst zu gestalten, sollte es im gemeinsamen Interesse sein, messbare Erfolgsfaktoren auf dem Weg dorthin transparent zu machen. Also ob, wie, wann, mit welchem Ansatz und unter welchen Voraussetzungen das Ziel der Arbeitsintegration für welche Zielgruppe erreicht werden kann. Stattdessen wird bisweilen behauptet, der Blick auf Zahlen laufe dem Grundsatz der Menschlichkeit zuwider.

These 10

Steuerung und Finanzierung

Vision: Social Business statt Bildungsträger

Ist das Konzept Social Business, wodurch Hilfspfängende zu Beitragsleistenden entwickelt werden, im Sozialstaat wirklich überflüssig? Gerade dort, wo dieser noch keine befriedigenden Lösungen generiert, kann das Konzept Lösungen aufzeigen. Durch innovative unternehmerische Ansätze zum Erreichen eines sozialen Ziels, auch und gerade dem der Arbeitsintegration. Und gleichzeitig entstünde so auch das dringend erforderliche nachhaltige Finanzierungsmodell für gemeinnützige Initiativen, in dem der Sozialstaat weiterhin in der Verantwortung bleibt – ihr aber effektiver gerecht werden kann.

These 10

Die mit dem Nobelpreis ausgezeichnete Idee, dass Hilfspfängende für Unterstützung anteilig zurückzahlen, sobald die Hilfestellung erfolgreich war, stößt hierzulande auf Widerstand oder wird als überflüssig deklariert. Dabei wäre es doch gerade im Kontext der Arbeitsintegration wichtig, eine eigenverantwortliche Haltung bei den Betroffenen zu wecken und das Prinzip von Leistung und Gegenleistung zu etablieren.

»Interessantes Konzept, aber im Sozialstaat brauchen wir es nicht.«

Social Business verfolgt mit unternehmerischem Ansatz ein soziales Ziel ohne Blick auf Profit. Dafür sind Zielorientierung, Messbarkeit, Transparenz, Innovationskraft, Risikobereitschaft und synergetische Kooperationen gefragt. Diese Werte entsprechen nicht der Wirklichkeit im Berufsvorbereitungs- und Bildungssektor. Die Idee einer Kostenbeteiligung wäre – selbst wenn diese nur eine symbolische Höhe hätte – den Teilnehmenden nicht vermittelbar, solange das System ihnen teils sogar finanzielle Anreize bietet, in Programmen zu verbleiben. Hier ist ein Umdenken auf Systemebene notwendig.

Wir freuen uns auf regen Austausch mit Ihnen unter diskurs@joblinge.de – und sind deutschlandweit in neun Regionen an mehr als 30 Standorten persönlich für Sie da.



JOBLINGE-Dachorganisation
Kapuzinerstraße 9d
80337 München

www.joblinge.de

Folgen Sie uns auch auf Facebook und Twitter.