

Adressaten-orientierte Unternehmenskooperationen Der Beitrag von Unternehmen zum Lernen und Kompetenzerwerb junger Menschen in informellen Kontexten

UPJ-Arbeitspapier, Berlin, Oktober 2007

"Servicestelle Soziale Kooperation" (www.soziale-kooperation.de)

Die Servicestelle Soziale Kooperation ist ein Projekt von

UPJ e.V.

Linienstr. 214, D-10119 Berlin

T: 030 27874060 F: 030 2787406-19

www.upj-online.de | www.soziale-kooperation.de

Die Servicestelle Soziale
Kooperation wird gefördert
durch

Adressaten-orientierte Unternehmenskooperationen

Der Beitrag von Unternehmen zum Lernen und Kompetenzerwerb junger Menschen in informellen Kontexten

Lufthansa-Führungskräfte renovieren gemeinsam mit Jugendlichen im Rahmen einer dreitägigen Teamentwicklungsmaßnahme einen Treffpunkt in einem sozialen Brennpunkt, bei dem die Reflexionsphasen gemeinsam mit den Jugendlichen durchgeführt werden.

Mitarbeiter der Firmen Freshfields, Linklaters, Citigroup, Fidelity und Deutsche Börse führen regelmäßig Bewerbungstrainings mit Jugendlichen aus der Jugendberufshilfe durch und stellen sich als Mentoren für die jungen Menschen zur Verfügung.

Mittelständische und kleine Unternehmen in Brandenburg engagieren sich in Praxislernprojekten oder bieten mit informellen Praktika Berufsorientierungsgelegenheiten an.

In einer wachsenden Zahl von Corporate Citizenship-Projekten von Wirtschaftsunternehmen treffen MitarbeiterInnen direkt auf Kinder und Jugendliche und weitere Zielgruppen der Kinder-, Jugend und Sozialarbeit. Dabei wird Lernen in und an anderen Lebenswelten außerhalb formalisierter Bildungskontexte gefördert. In diesen "Settings" können bspw. Fachkompetenz, Sozialkompetenz, interkulturelle Kompetenz, Selbstkompetenz, und damit die allgemeine Handlungskompetenz der Adressaten gestärkt, der "Möglichkeitsraum" dessen, was Jugendliche für sich erreichen wollen, erweitert und neue Lernmotivationen geweckt - und damit die professionelle fachliche Arbeit sinnvoll ergänzt werden.

Ziel dieses Arbeitspapiers ist es, Projekte, Modelle und Konzepte des Kompetenz- und Ressourcentransfers von Unternehmen darzustellen und zu systematisieren, die zusätzliche Möglichkeiten informellen Lernens für die Zielgruppe der Kinder-, Jugend- und Sozialarbeit bieten und MitarbeiterInnen von Unternehmen in entsprechende „Settings“ einbinden. Es geht um den Beitrag von Corporate Volunteering zur Ausweitung der Möglichkeiten informellen Lernens und des Lernens insgesamt.

Als Hintergrund dafür wird im ersten Teil kurz der Diskurs zum "informellen Lernen" und dessen Bedeutung für die Kinder- und Jugendhilfe kurz dargestellt. In diesem Rahmen können Organisationen ein entsprechendes Engagement von Unternehmen fachlich wirksam einbinden.

Im zweiten Teil beschreiben wir anhand von Beispielen vier unterschiedliche Typen adressaten-orientierter Unternehmenskooperation, bei denen es durch direkte Kontakte zwischen Unternehmensmitarbeitern und Adressaten der Sozialen Arbeit zu informellen Lernen kommt.

Schule und Kinder- und Jugendhilfe

In der Diskussion um Informelles Lernen wird gegenwärtig der Blick auf Lernprozesse neu fokussiert - zum einen auf die Orte, Räume, „Settings“, Zusammenhänge bzw. Umgebungen jenseits oder an der Schnittstelle zur formalen bzw. non-formalen Bildung, und zum anderen auf das Subjekt des Lernens.

In der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts richtete sich der Fokus der Bildungsdiskussion vor allem auf die Schule als Ort des Lernens und die „Vermittlung“ von Wissen und Bildung durch professionelle Bildner. Im Zuge dieser Fokussierung hat sich ein hochgradig differenziertes curriculares System der Vermittlung von Wissen herausgebildet.

In der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Sozialen Arbeit hat sich im Zuge der Reformdiskussion der letzten drei Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts ein anderes „Leitbild“ etabliert, das 1991 mit dem Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG bzw. SGB VIII) in den Bundesländern der „Alten“ Bundesrepublik rechtlich kodifiziert wurde.¹ In § 1 des KJHG heißt es in Absatz 1: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“. In Weiterführung des bürgerlichen Bildungsbegriffes kommt der junge Mensch als umfassend zu fördernde Persönlichkeit, oder, wie es die neuere Jugendhilfedebatte formuliert, als „Subjekt“ in den Blick. Damit reagiert das KJHG auf Entwicklungen, die mit „Individualisierung“ und „Pluralisierung“ angesichts der nachlassenden sozialisatorischen Kraft und orientierenden Wirkung von homogenen sozialen Milieus und Weltanschauungsgemeinschaften und die ihnen entsprechenden einheitlichen Wertorientierungen und Weltanschauungen beschrieben wurden.²

In Schule und Jugendhilfe haben sich in Deutschland Ende des letzten Jahrhunderts zwei Pole herausgebildet, die sich zugespitzt wie folgt beschreiben lassen: Hier die jungen Menschen als Objekte der Vermittlung von Wissen, da die jungen Menschen als zu fördernde Subjekte. Entsprechend dieser Leitbilder entwickelten sich die Strukturen polar: Hier curricular organisierte Lernorte, dort Orte die Unterstützung und Persönlichkeitsentwicklung ermöglichen.

Aktuell bewegt sich das „System Schule“ insbesondere im Rahmen des Ganztagschulinvestitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“³ des BMBF auf die anderen Systeme von Bildung und Erziehung wie die Kinder- und Jugendhilfe zu. „Schule und Jugendhilfe haben vieles gemeinsam: Sie unterstützen Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung, fördern Bildungsprozesse und helfen ihnen bei der Integration in die Gesellschaft. Die Erfahrungen zeigen, dass die Kooperation zwischen Schule und Jugendhilfe erfolgreich und für alle Beteiligten, besonders aber für die Kinder und Jugendlichen, gewinnbringend sein kann.“⁴ Darüber hinaus kommen verstärkt auch weitere Ressourcen bzw. Orte des Lernens in den Blick: Die Familie, Peers und das Geflecht von Beziehungen im Gemeinwesen insgesamt.⁵

¹ Gesetzestext http://bundesrecht.juris.de/sgb_8/index.html.

Ingeborg Becker-Textor, Martin R. Textor (Hg.) (2005): „Online-Handbuch SGB VIII. 1990-2005 (2005)“, <http://www.sgbviii.de/> (abgerufen am 1.4.2007)

² S. z.B. Christoph Sachße (1996), Recht auf Erziehung - Erziehung durch Recht. Entstehung, Entwicklung und Perspektiven des Jugendhilferechts, in: Zeitschrift für Sozialreform 1996, 42 (9), S. 557-571 (<http://www.sgbviii.de/S105.html>, abgerufen am 1.4.2007)

³ <http://www.ganztagschulen.org>

⁴ BMFSFJ: (2007) Online-Publikation „Kooperation zwischen Schule und Jugendhilfe“ (<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/kjhg/root.html>); abgerufen am 1. 4. 2007)

⁵ s. z.B. Sozialpädagogisches Institut NRW, Fachhochschule Köln (Hg.) (2006): Partner gestalten Schule; http://www.ganztagschulen.org/_downloads/BMBF-GTS-Kongress-Broschuere.pdf; abgerufen am 1.4.2007

Der Diskurs um informelles Lernen

Ursprünglich stammt die Begriffskategorie des informellen Lernens aus der entwicklungspolitischen Debatte. Aufgrund mangelnder Ressourcen werde in der "Dritten Welt" verbreitet informell gelernt. Im Unesco-Bericht über „Ziele und Zukunft unserer Erziehungsprogramme“, dem sog. Faure-Report von 1972⁶ wird geschätzt, dass informelles Lernen ca. 70% des menschlichen Lernens umfasst. Daraus entstand eine Debatte über die Gestaltung von Lernumgebungen. Informelles Lernen hat sich auch in Europa und Deutschland - ausgehend von der Lissabon-Strategie und der Mitteilung der EU-Kommission zu lebenslangem Lernen von 2001⁷ - zu einem der zentralen Begriffe in der gegenwärtigen Bildungsdebatte entwickelt.

In der Mitteilung der EU-Kommission ist das Hauptunterscheidungsmerkmal von formalem, non-formalem und informellem Lernen die Form, in der das Lernen organisiert ist:

„Formales Lernen

Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit und Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus der Sicht der Lernenden zielgerichtet.“⁸

„Nicht-Formales Lernen

Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.“⁹

„Informelles Lernen

Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional (oder ‚indiziell‘/beiläufig)“¹⁰

Über die „Auslegung“ bzw. die Interpretation dieser Unterscheidung durch die EU-Kommission gibt es eine intensive Diskussion. Stellvertretend sei hier Wiebken Düx vom Deutschen Jugendinstitut zitiert, die auf die Engführung des Bildungsbegriffs in der Kommissionsmitteilung hinweist und für einen ganzheitlichen Bildungsbegriff plädiert, der „die gesamte Person und nicht nur die Überlieferung von Wissen in den Blick nimmt. Soziales Lernen, Verantwortungsübernahme im Gemeinwesen und Persönlichkeitsentwicklung sind ebenso wichtig wie die Förderung kognitiver, kreativer oder instrumenteller Kompetenzen. DJI-Direktor Thomas Rauschenbach fordert immer wieder, dass ein umfassendes Lern- und Bildungskonzept mit Blick auf die Aneignung zentraler Kompetenzen auch die außerschulischen Lern- und Bildungsressourcen, -orte und -modalitäten integrieren soll. Ein erster Schritt hierzu wäre ... die unterschiedlichen Leistungen und Möglichkeiten der verschiedenen gesellschaftlichen Lernorte sichtbar zu machen, anzuerkennen und aufeinander zu beziehen.“¹¹

Der entscheidende Anstoß der EU-Kommission für die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft in Deutschland besteht nicht in der Unterscheidung von Organisationsformen, in denen Bildung und Kompetenzerwerb organisiert werden, sondern darin, den Blick zu öffnen für informelle Situationen und Orte, an denen ebenso Wissen und Kompetenzerwerb stattfindet, um diese informellen Lernkontexte in die Konzepte ganzheitlichen Lernens einzubetten.

Diese Erkenntnis ist umso bedeutender angesichts der Abgrenzungsprobleme, vor denen man steht, wenn man die aktuellen Entwicklungen in der Bildungs- und Jugendhilfelandchaft betrachtet. Traditionelle Grenzen zwischen formalen, non-formalen und informellen Bildungsangeboten werden bewusst überschritten etwa durch die wachsende Integration non-formaler und informeller Lernmöglichkeiten im Rahmen von nicht curricular definierten Nachmittagsangeboten in

⁶ Faure, Edgar u. a. (1972): Learning to be. The World of Education Today and Tomorrow. Paris, Unesco. Deutsch: Faure, Edgar u.a. (1973): Wie wir leben werden. Reinbek 1973.

⁷ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001): Mitteilung. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. http://ec.europa.eu/education/policies/life/communication/com_de.pdf (abgerufen am 1.4.2007)

⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), S. 33

⁹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), S. 35

¹⁰ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), S. 33

¹¹ Interview mit Wiebken Düx, Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Erziehungswissenschaft und Soziologie der Universität Dortmund (2006) http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/inklunde.php?inklunde=9_themen/thema0602/interview.htm (abgerufen 25.01.2007)

allgemeinbildenden Schulen im Zusammenhang mit dem Programm für ein flächendeckendes Angebot von Ganztagschule als Ganztagschulen des BMBF oder von Projekten der Kooperation von Schule und Jugendhilfe oder der verstärkten Integration von intentionalen Bildungsangeboten in das Erziehungsangebot der Kindertagesbetreuung.

Ausgehend von den bisherigen Überlegungen insbesondere hinsichtlich der umfassenderen Zieldefinition von Bildung und Jugendhilfe und des Subjektstatus von Kindern und Jugendlichen soll sich dieses Arbeitspapier auf solche Projekte von Unternehmen beziehen, die von den Zielgruppen der Kinder- und Jugendhilfe (Junge Menschen und ihre Familien) freiwillig aufgesucht werden oder die sich auf solche „Möglichkeitsräume“ beziehen, in denen sie sich freiwillig bewegen. Projekte von Unternehmen, in denen sie sich etwa im engeren Sinne an curricular geregelten Bildungsinhalten beteiligen oder darauf einwirken, werden in diesem Arbeitspapier nicht berücksichtigt. Oder wie das DJI formuliert: „Lernen in informellen Kontexten“ beschreibt Lernprozesse, die mehr oder weniger ungeplant in „Settings“ oder Umgebungen stattfinden, in denen das Lernen keinen formalisierten Bedingungen unterliegt, also keinem Lehrplan oder Prüfungsordnungen wie in der Schule. Wobei natürlich auch das vordergründig formale Lernfeld Schule eine Vielzahl von Lerngelegenheiten in informellen Subkontexten wie der Klassengemeinschaft oder bei Pausenbegegnungen bietet.“¹²

Bürgerschaftliches Engagement, sektorenübergreifende Kooperationen und Lernen und Kompetenzerwerb in informellen Kontexten

Sektorenübergreifende Partnerschaften, bürgerschaftliches Engagement und zivilgesellschaftliche Organisationen bieten eine Fülle von gesellschaftlich-relevanten Lernprozessen, die dem Einzelnen unmittelbares und lebensnahes Lernen mit den verschiedenen Akteuren der Zivilgesellschaft erlaubt. Auf die Bedeutung hinsichtlich der Wirksamkeit des Lernens in diesen Zusammenhängen bezieht sich die Mitteilung der EU Kommission zum Lebenslangen Lernen von 2001: „Partnerschaften auf lokaler Ebene tragen maßgeblich dazu bei, dass Strategien vor Ort Wirkung zeigen. Solche Partnerschaften sollten z.B. folgende Akteure angehören: lokale Behörden, Schulen, Hochschulen, Bildungsträger, andere relevante Dienste (z.B. aus dem Bereich Information, Beratung und Orientierung), Forschungszentren, Unternehmen (im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung), Arbeitsverwaltungen, NRO auf lokaler Ebene (z.B. Freiwilligengruppen und gemeinnützige lokale Einrichtungen), Vertreter bestimmter Gruppen von (potenziell) Lernenden sowie Akteure, die sich mit der Gleichstellung von Frau und Mann befassen.“¹³

Diesen Zusammenhang stellen auch der 12. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung von 2005¹⁴ und der 1. Bildungsbericht der Kultusministerkonferenz und des BMBF von 2006¹⁵ her. Dabei nehmen beide Berichte auf den 2. Freiwilligensurvey des BMFSFJ von 2004¹⁶ Bezug.

¹² DJI: Thema 2/06 Informelles Lernen am Beispiel des freiwilligen Engagements; http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/inklude.php?alleszeigen=1&inklude=9_themen/thema..., abgerufen am 25.01.2007

¹³ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001), S. 12

¹⁴ Deutscher Bundestag, Drucksache 15/6014, 15. Wahlperiode 10. 10. 2005, Unterrichtung durch die Bundesregierung Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland - Zwölfter Kinder- und Jugendbericht - und Stellungnahme der Bundesregierung (12. Kinder- und Jugendbericht (2005) http://www.bmfsfj.de/doku/kjb/data/download/kjb_060228_ak3.pdf

¹⁵ Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Bildung in Deutschland (Hg.) (2006): Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration", W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2006 (Download <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf>)

¹⁶ Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2005 (Freiwilligensurvey 2005), Download: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>

Unternehmenskooperationen in informellen Projekten

Adressaten-orientierte Unternehmenskooperationen zeichnen sich dadurch aus, dass direkte Kontakte zwischen UnternehmensmitarbeiterInnen und Adressaten der Kinder- und Jugendhilfe zustande kommen. Die dabei entstehenden Beziehungskonstellationen eröffnen einen Raum für informelles Lernen und lassen sich auf zwei Dimensionen beschreiben:

1. Es entstehen **1-zu-1 Beziehungen** zwischen einem Mitarbeiter und einem Kind/Jugendlichen - z. B. in Mentoringprojekten wie Freizeitpaten, oder es entstehen Gruppensituationen mit **X-zu-Y Beziehungen** zwischen einem/mehreren Mitarbeiter/n und mehreren Kindern/Jugendlichen - z. B. bei Aktivtagen wenn Mitarbeiter zusammen mit Adressaten etwas bauen oder einen Ausflug machen. Je nach Art und Intensität der Beziehung variieren die Kompetenzen, die Adressaten erwerben können: Fach-, Sozial-, Selbst- oder interkulturelle Kompetenz und damit die allgemeine Handlungskompetenz.
2. **Lehrer-Lernenden Konstellationen** entstehen in Beziehungen in denen es vordringlich um die Vermittlung von Wissen geht (Lernziele, Lerndauer und Lernmittel sind festgelegt), z. B. wenn Unternehmensmitarbeiter „benachteiligten“ Schülern *beibringen*, worauf es bei einer erfolgreichen Bewerbung ankommt oder durch Patenschaften das Lesen lernen *unterstützt*. Hier entsteht informelles Lernen nur als „Nebenprodukt“ so wie es auch in der Schule stattfinden kann. Gleichberechtigte, **partnerschaftliche Beziehungen** entstehen hingegen eher, sobald der fachliche Kompetenzerwerb nicht im Vordergrund steht, sondern das gemeinschaftliche Umsetzen einer Aufgabe z.B. beim Bau einer Bühne im Kinder- und Jugendfreizeitzentrum bzw. das gemeinschaftliche Erleben (Freizeitpaten).

Die vier Typen adressaten-orientierter Unternehmenskooperation

Art der Beziehung	X-to-Y	<p>A</p> <p>„In der Gruppe was anpacken oder erleben“</p> <p>z. B. Aktivtage vor Ort, Lufthansa MA in Wiesbaden</p>	<p>B</p> <p>„In der Gruppe von Experten lernen“</p> <p>z. B. ENGAGE-Bewerbungstrainings, Web on Wheels,</p>
	One-to-One	<p>C</p> <p>„Zu zweit was anpacken oder erleben“</p> <p>z. B. Paten / Mentorenprogramme</p>	<p>D</p> <p>„Der eine lernt von anderen“</p> <p>z. B. Patenschaften zur Berufsorientierung, Vorlesen für Kinder</p>
		Offen / Projektpartner	Lehrer-Lernende
Beziehungshierarchie			

Typ A - In der Gruppe etwas anpacken

In so genannten „Aktivtagen vor Ort“ setzen Mitarbeiter aus Unternehmen gemeinsam mit den Adressaten und Mitarbeitern aus sozialen Organisationen Projekte um, die für die Einrichtungen einen echten Nutzen darstellen und bei denen es zu Beziehungen zwischen einem/mehreren Mitarbeiter/n und mehreren Kindern/Jugendlichen kommt.

Praxisbeispiel „Umgestaltung des Außengeländes einer KITA“

Gemeinsam mit Kindern und Eltern gestalteten Mitarbeiter der DBV Winterhur und des Statischen Bundesamtes den Außenbereich der Geschwister-Scholl-Kindertagesstätte in Wiesbaden um.¹⁷ Es wurden Weidennester und Weidentunnel gebaut, ein Hügel aufgeschüttet und Sträucher sowie Gehölz gepflanzt. Der Bereich wird von den unter drei Jährigen genutzt, die ganz aktiv in die Gestaltung miteinbezogen wurden. Dabei wurde die Neugier der Kinder altersentsprechend gefördert, indem sie zum einen vertraute Personen (Eltern und Erzieher/innen) in ihrer Nähe wussten, die Sicherheit und Ruhe ausstrahlten und so die anfänglichen Ängste der Kinder auffangen und abbauen konnten. Und ihnen zum anderen Hilfe und Unterstützung anbieten konnten, in den Momenten, in denen sie mitmachen wollten. Insbesondere die Erzieher/innen wirkten als Mittler zwischen Kindern, den Unternehmensmitarbeitern und auch den Eltern, indem sie die Balance zwischen Ausprobieren, Entdeckerlust, Scheitern und Vormachen, Helfen, Abnehmen herstellten. Für die Kinder wurden auf diese Weise neue Situationen, neben dem Kindergartenalltag geschaffen, in denen sie lernen können Ängste zu überwinden und sich auf neue Situationen und Menschen einzustellen.

Praxisbeispiel „Gestaltung und Aufbau einer Theaterbühne in einem Freizeitzentrum für Kinder und Jugendliche“

Im Rahmen der Seniorenmanagement-Konferenz von Rolls Royce haben 10 Mitarbeiter im Kinder- und Jugendtreffpunkt des FIPP e.V. eine Bühne für Feste und Aufführungen der Theatergruppe gebaut. Im Vorfeld wurden die Kinder und Jugendlichen, die sich freiwillig zur Mitarbeit an dem Projekt gemeldet hatten, von dem Sozialarbeiter der Einrichtung an den vorbereitenden Aktivitäten beteiligt. Sie entwickelten Ideen für das Aussehen der Bühne, entwarfen Motive für den Vorhang und stellten diesen unter Anleitung her. Dabei wurden sowohl Methodenkompetenzen wie Planungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Kreativität und Fantasie gefördert, als auch personale Kompetenzen, wie z.B. Eigeninitiative (sich freiwillig engagieren, aktiv Mitgestalten, selbstständig eine Idee realisieren).

Am Projekttag war das Material für das Bühnenpodest vollständig vorhanden und der Vorhang fertig genäht. Morgens wurde dem Team, bestehend aus 10 Seniorenmanagern von Rolls Royce und 8 Kindern und Jugendlichen im Alter von 11- 14 Jahren, die einzelnen Tätigkeiten vorgestellt. Die Arbeitsaufgaben und Abläufe planten und verteilten alle Projektbeteiligten selbstständig. Für die Umsetzung bildeten sich kleine gemischte Teams. Während des gesamten Arbeitsprozesses standen eine fachliche Beratung und ein Dolmetscher zu Verfügung. Aufgrund der internationalen Zusammensetzung der Konferenzteilnehmer bei Rolls-Royce war die sprachliche Verständigung nur in Englisch möglich. Das Zusammenbauen des Podestes erfolgte in der großen Gruppe abwechselnd mit allen Beteiligten. Ganz zum Schluss wurde der Vorhang angebracht und die Bühne mit einer kleinen Vorführung ausprobiert.

Für das Gelingen des Projektes waren neben handwerklichem Geschick vor allem soziale Kompetenzen gefordert wie Kommunikationsfähigkeit (Kontakt über sprachliche Barrieren hinaus aufnehmen können), Teamfähigkeit (gemeinsam mit anderen Aufgaben planen und ausführen, eigene Fähigkeiten konstruktiv einbringen können), Einfühlungsvermögen (auf andere Menschen eingehen können und respektvoll miteinander umgehen). Die Sozialarbeiter der Einrichtung berichteten zum Abschluss, dass sie nicht nur von dem Durchhaltevermögen der Kinder und Jugendlichen überrascht waren, sondern auch von dem durchweg höflichen und freundlichen Umgang miteinander. Das „kräftige“ Anpacken und die freundlich, zugewandte Art der Rolls Royce Mitarbeiter hätten die Kinder und Jugendlichen ebenso animiert selbst dabei zu bleiben und mit Freude zu arbeiten.

¹⁷ Wiesbaden engagiert 19.05.2006, Magistrat der Stadt Wiesbaden, Amt für soziale Arbeit, S.14, Mai 2006

Typ C - Zu zweit was anpacken oder erleben

Neben eintägigen Projekteinsätzen engagieren sich Unternehmensmitarbeiter zunehmend in Mentoren- oder Patenprogrammen. Bisher wurden die Chancen von Mentoring hierzulande wenig genutzt. Dabei geht es weder um Nachhilfe noch um Babysitting, sondern einfach darum, gemeinsam etwas zu unternehmen. Ein Gewinn stellt sich dabei auf beiden Seiten ein: Die Kinder/Jugendlichen bekommen Anregungen und Anerkennung durch einen zusätzlichen Ansprechpartner und es entstehen neue Situationen, in denen sie sich im Umgang mit Erwachsenen ausprobieren können. Die Mentoren wiederum wachsen mit ihrer Aufgabe, sie lernen ebenso wie die Kinder Neues dazu und haben außerdem jede Menge Spaß.

Praxisbeispiel „Freunde für Kinder“

Bereits in der dritten Staffel organisierte die Ehrenamtsagentur Essen Anfang Mai 2007 „große Freundinnen und Freunde“ für 20 Kinder im Alter von 8-10 Jahren. Die ehrenamtlichen Paten wurden von der Ehrenamt Agentur ausgewählt und in einem Seminar auf ihre Aufgabe vorbereitet. Sie haben ein polizeiliches Führungszeugnis, eine Gesundheitserklärung und zwei Referenzschreiben beigebracht, bevor sie „Freunde für Kinder“ werden konnten.

Gemeinsam erlebten sie mit den Kindern einen ereignisreichen Kennlern-Nachmittag an einem besonderen Ort - im Erfahrungsfeld der Sinne in Katernberg -. Die einzelnen Patenpaare wurden über ein Losverfahren ermittelt, wobei die Kinder Vorfeld wählen durften, ob sie lieber einen Mann oder eine Frau als „großen Freund“ oder „große Freundin“ haben wollten. Dann ging es gemeinsam zum Pizzaessen und später erkundeten die Patenpaare die Ausstellung in Katernberg. Hier fanden Kind und Pate genug Zeit, sich langsam kennen zu lernen und ein wenig zu beschnuppern. Spaß, Staunen, Begreifen, Spiel und Erlebnis, das waren die wichtigsten Eindrücke der Patenpaare an diesem Nachmittag. Und so soll es auch bei den folgenden Treffen über ein ganzes Jahr weitergehen, z.B. in der Villa Hügel, bei einer Kletterpartie, einer Naturralley oder im Streichelzoo. Spaß, Spiel, Sport und Kultur werden gemeinsam erlebt und gestaltet. Kinder lernen durch die Patenschaften, wie sie sinnvoll ihre Freizeit gestalten können und was man in Essen alles erleben kann. Die „großen Freunde“ werden zu Freizeit-Paten, denen die Kinder auch mal ihr Herz ausschütten können und die vor allem auf die Stärken und Talente der Kinder schauen und diese fördern wollen.¹⁸

In diesen Patenschaften kommt es vor allem zu Beginn darauf den Kontakt zueinander aufzubauen. Das verlangt Offenheit gegenüber unbekanntem Personen und die Fähigkeit sich auf andere Menschen einzulassen. Dabei geht es nicht nur darum, die eigenen Bedürfnisse anzubringen sondern auch Kompromissbereitschaft zu zeigen und sich auf gemeinsame Aktivitäten zu verständigen.

Praxisbeispiel „Die Komplizen“

„Die Komplizen“ sind ein Mentoring-Netzwerk für SchülerInnen zwischen 13-18 Jahren, die sich einen jungen Erwachsenen als Mentor wünschen. Das Netzwerk ist im Aufbau und soll junge Berufstätige zwischen 25 und 35 mit Jugendlichen zusammenbringen, die sich zumindest einmal im Monat für 2-3 Stunden zum gegenseitigen (Lebens-) Erfahrungsaustausch treffen. Mit welchen Themen sich die zukünftigen „Tandems“ auseinandersetzen, bleibt ihnen überlassen. Die Mentoren werden bei den Komplizen in einem Workshop auf ihre Aufgabe vorbereitet. Das Training ist Voraussetzung für eine Mentoren-Tätigkeit. Es dauert einen Tag und wird von einer erfahrenen Management-Trainerin gegeben. Module dieses Trainings sind Selbstbild / Fremdbild, Leadership, Empowerment und Kommunikation.¹⁹

Auch in diesem Projektbeispiel geht es neben der Möglichkeit gemeinsam die Freizeit zu gestalten darum neue Kontakte zu Erwachsenen neben der Schule und dem Elternhaus aufzubauen. Auch hier werden für gelingende Patenschaften kommunikative Kompetenzen auf beiden Seiten benötigt, die durch einen längerfristig angelegten Austausch trainiert werden können.

¹⁸ <http://www.ehrenamtessen.de/> abgerufen am 19.05.2007

¹⁹ <http://www.die-komplizen.org/> abgerufen am 21.04.2007

TYP B - In der Gruppe von Experten lernen

In diesen Projekten steht ähnlich wie in den formalisierten Bildungseinrichtungen die Wissensvermittlung im Vordergrund, die Gestaltung der Lerninhalte - quasi das Lern-Setting - wurde jedoch verändert. d.h. das Lernen findet u.a. an anderen Orten (z.B. in den Unternehmen) und mit anderen Personen (z.B. Experten aus Unternehmen) statt. Dieses veränderte Setting kann informelles Lernen in besonderer Art und Weise ermöglichen.

Praxisbeispiel Engage Bewerbungstrainings

Das ENGAGE-Bewerbungstraining fördert seit 2005 Jugendliche auf der Schwelle zwischen Schule und Berufswelt und versucht damit, Unterstützung bei der Lösung zweier drängender Probleme zu bieten: der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und der Jugendarbeitslosigkeit. Zurzeit nehmen Schüler/-innen von vier kaufmännischen beruflichen Schulen teil, die das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) absolvieren. Das Bewerbungstraining umfasst drei Module, bei dem Freiwillige aus den beteiligten Unternehmen in Einzelsitzungen den BGJ-Schülern Hilfestellungen bieten, die deren Chancen auf dem hart umkämpften Bewerbermarkt steigern sollen: Stärken-Schwächen-Profil, Erstellen einer Bewerbungsmappe und die Simulation eines Vorstellungsgespräch unter möglichst realen Bedingungen in den Büroräumen der Unternehmen. In der kritischen Phase des Bemühens um einen Ausbildungsplatz, erhöht das Bewerbungstraining die Chancen der beteiligten Schüler, sich erfolgreich zu bewerben; es ist in den Ablauf des Schuljahres und den Unterricht integriert und gemeinsam mit den Klassenlehrern sowie den Integrationsberatern der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e.V. (gjb), die sich während des BGJ um die Schüler kümmern, entwickelt und abgestimmt. Es ersetzt nicht deren Arbeit, sondern bietet eine wertvolle Ergänzung und Hilfestellung. Verantwortliche aus den einzelnen Unternehmen arbeiten eng mit den Klassenlehrern und den gjb-Integrationsberatern zusammen, entwickeln gemeinsam das Konzept und passen es ggf. an. Sie organisieren die Termine, die Örtlichkeiten, motivieren die Freiwilligen, bereiten sie vor und garantieren den reibungslosen Ablauf der einzelnen Module. Die Unternehmen der ENGAGE-Gruppe (Citigroup Corporate & Investment Bank, Deutsche Börse, Fidelity International, Freshfields Bruckhaus Deringer und Linklaters) bieten das, was für sie am wertvollsten ist und was sie am besten leisten können: Zeit sowie die Erfahrung und Kompetenz ihrer Mitarbeiter. Die letzten beiden Schuljahre haben gezeigt, dass Menschen aus der Berufswelt einen ganz anderen Eindruck auf die Schüler machen als Lehrende. Die Tatsache, dass sich jemand, der nicht von Berufs wegen dazu verpflichtet ist, Zeit für sie nimmt und sich ernsthaft mit ihnen auseinandersetzt, vermittelt den Schülern das Gefühl von Anerkennung und steigert ihr Selbstwertgefühl. Das Bewerbungstraining bietet so neben der praktischen Hilfe Erlebnisse, die den Schülern in ihrem Leben allzu oft versagt waren und schafft positive Vorbilder sowie eine Veränderung der Perspektive der Jugendlichen zu unserer Gesellschaft und ihrer Rolle darin. Die beteiligten Mitarbeiter können ihre Fähigkeiten in einer für sie fremden Lebenswirklichkeit sinnvoll einsetzen und erleben so das Projekt als persönlichen Gewinn mit einer Bandbreite positiver Erfahrungen. Es entwickeln sich z.T. mentorenähnliche Beziehungen zwischen Freiwilligen und Jugendlichen, in denen Erfolge, aber auch Misserfolge, geteilt werden.²⁰

Praxisbeispiel „Web on Wheels“ - Projektwoche in Wiesbaden

Im November 2004 fand in Wiesbaden die Medienprojektwoche "Web on Wheels" in der Körperbehindertenschule „Friedrich von Bodelschwingh“ statt. Das Besondere dieses Konzeptes war das Engagement von drei Unternehmen, die mit den Schülerinnen und Schülern einen selbstkreierten Rap im Tonstudio Kristen und Schmidt professionell vertont, dazu beim Dreh eines Musikvideos beraten (Net United GmbH) und ein professionelles Cover gestaltet (Catch Advertising GmbH) haben. Das Fotostudio Photo u. CGD hatte darüber hinaus die ganze Gruppe zu einem Profi-Fotoshooting eingeladen. Die Resonanz aller Beteiligten war überaus positiv. 16 Schülerinnen und Schüler im Alter von 14 - 17 Jahren erhielten nicht nur authentische und aufregende Einblicke in die Arbeitswelt der Medienunternehmen sowie Anregungen zum Medien - Know-How, sondern konnten am Ende der Projektwoche auch ihre eigene professionell bearbeitete CD auf dem Schulbasar präsentieren. Durch das sensible und interessierte Engagement der Unternehmen erfuhren die Teilnehmer/innen somit eine zusätzliche positive Wertschätzung, die ihre eigene

²⁰ <http://engagiertes-unternehmen.de/dynasite.cfm?dssid=100&dsmid=3390> abgerufen am 21.04.2007

Motivation und Aktivität sehr beförderte. Auch die beteiligten Lehrkräfte beurteilten die Zusammenarbeit mit den Medienprofis als sehr positive und wertvolle Erfahrung. Die Erwartungen der Mitarbeiter/innen der Unternehmen wurden weit übertroffen, insbesondere durch die hohe Motivation und der Begeisterung der Jugendlichen. Positiv notiert wurde auch die flexible und kreative Kooperation mit zunächst unbekanntem Projektpartnern, die in relativ knapper Zeit noch Raum für die Umsetzung neuer Ideen ließ. Auch sie nehmen aus diesen Begegnungen neue Ideen und Erfahrungen als Motivation für den eigenen Arbeitsbereich mit.

Typ D - Der eine lernt von anderen

Ähnlich wie bei den Projekten des Typs B- steht die Wissensvermittlung im Vordergrund, allerdings Lernen findet in einer 1-1-Beziehung mit anderen Personen (z.B. Experten aus Unternehmen) statt.

Praxisbeispiel „Patenschaften zur Berufsorientierung“

Im Rahmen einer einjährigen Patenschaft unterstützen Bankmitarbeiter der Deutschen Bank außerhalb ihrer Arbeitszeit die Schüler/innen der Offenbacher Hauptschulen bei der Berufsorientierung sowie bei der Planung und Gestaltung von Bewerbungen. Neben der schwierigen Ausbildungslage sehen sich die Schüler/innen mitunter auch mit problematischen Lebensumständen in der Familie konfrontiert, welche oftmals auf die Immigrationshintergründe der Jugendlichen zurückzuführen sind. Aus diesem Grund ist es ebenfalls eine wichtige Aufgabe der Paten, emotionale Unterstützung zu geben. Um den Paten ihren Einsatz zu erleichtern, bietet das Offenbacher Jugendamt KJK Sandgasse u. a. eine den Bedürfnissen der Paten angepasste Fortbildungsreihe „Interkulturelle Kompetenz“ an, welche stetig weiterentwickelt wird.²¹ Bei diesen Patenschaften steht ganz klar in erster Linie das Ziel jungen Menschen den Weg in den Berufseinstieg im Vordergrund. Darüber hinaus werden personale Kompetenzen gefördert, wie eigene Stärken und Schwächen analysieren, persönliche Ziele formulieren können, eigene Entscheidung treffen, durch die Auswahl des zukünftigen Berufsfeldes, Schwierigkeiten als Lernchancen erkennen oder sich mit Widersprüchen zwischen Selbst und Fremdbild auseinanderzusetzen.

Praxisbeispiel „Vorlesen für Kinder“

Lesewelt München e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der im Jahre 2003 gegründet wurde. Neben regelmäßigen Vorlesestunden für Kinder in Münchner Stadtbibliotheken, Schulen und anderen Orten engagiert sich Lesewelt München e.V. mit einer Vielzahl von Aktivitäten für die Leseförderung. Die „Lesewelt München e.V.“ möchte vor allem sozial benachteiligten Kindern, z.B. Kindern mit Migrationshintergrund, durch Vorlesen positive Erlebnisse vermitteln und sie für das Lesen begeistern. Sie hebt sich von anderen Lesewelten dadurch ab, dass sie konkret männliche Vorleser sucht, um auch Jungen zum Lesen zu animieren. Dazu wurden gezielt Mitarbeiter aus Unternehmen angesprochen, so konnten in kurzer Zeit über einen Presseaufruf allein 85 männliche Vorleser gewonnen werden. Neben über 30 wöchentlichen Veranstaltungen gibt es weitere Aktivitäten zur Leseförderung, Leseabende mit Prominenten sowie ein Anreizsystem mit Buchgeschenken an Kinder, die regelmäßig kommen. Die Vorlesestunden sind für die Kinder kostenlos. Sie finden regelmäßig jede Woche in öffentlichen Einrichtungen, hauptsächlich in Münchner Stadtbibliotheken und Schulen statt. So wird den Kindern die Möglichkeit geboten ihre Sprachkenntnisse unbeschwert zu vertiefen. Vorlesen, Zuhören und Erzählen erweitern den Wortschatz und fördern die aktive Kommunikation. Zusätzlich wird durch das Vorlesen bei den Kindern das Erlernen von Geduld, Ausdauer und Konzentrationsfähigkeit gefördert. Das erleichtert Kindern das Lernen in der Schule, begeistert sie langfristig für Bücher und erhöht ihre Chancen auf eine erfolgreiche Schul- und Ausbildungszeit. Darüber hinaus wird die Phantasie der Kinder beim Vorlesen angeregt.²²

²¹ <http://engagiertes-unternehmen.de/dynasite.cfm?dssid=100&dsmid=3390> abgerufen am 21.04.2007

²² <http://www.lesewelt-muenchen.org/aktuelles.htm> abgerufen am 23.08.2007

Impressum

Das Arbeitspapier wurde unter Mitwirkung von Anja Plock, Stephan Koch und Felix Dresewski erstellt.

Über Feedback zu diesem Arbeitspapier freuen wir uns. Bitte wenden Sie sich an:

reinhard.lang@upj-online.de | peter.kromminga@upj-online.de

Die Servicestelle Soziale Kooperation ist ein Projekt von
UPJ e.V.

Linienstr. 214, D-10119 Berlin

T: 030 27874060 F: 030 2787406-19

www.upj-online.de | www.soziale-kooperation.de

Die Servicestelle Soziale Kooperation wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.