

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) e.V.

Senioren als Mentoren für junge Berufseinsteiger

Eine neue Projektsparte im freiwilligen Handlungsfeld „Alt hilft Jung“



Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme

Hauf, Jürgen:

Senioren als Mentoren für junge Berufseinsteiger:
eine neue Projektsparte im freiwilligen Handlungsfeld „Alt hilft Jung“ / Jürgen Hauf.
Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (Hrsg.).
Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. –
Bonn: BAGSO, 2001
ISBN 3-9806065-5-4

Finanzielle Förderung des Projekts: Deutsches Rotes Kreuz
mit Hilfe der Stiftung Familie Josef Kreten
Umschlag und Satz: Michael Maier, Köln
Druck: Druck Center Meckenheim

Printed in Germany 2001

© 2001 by BAGSO • Schedestraße 13 • 53113 Bonn
Telefon: 0228-24 99 93-0 • Fax: 0228-24 99 93-20 • E-Mail: kontakt@bagso.de
Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALT

Vorwort	5
Zum Geleit <i>Dr. Volker Rebhan, Leiter des Referates Ausbildungsvermittlung bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg</i>	6
Einleitung – Ein neues Handlungsfeld für Alt-Jung-Projekte	7
Mentoring – ein Begriff mit Konjunktur <i>Volker Amrhein, Projektbüro „Dialog der Generationen“</i>	10
Benachteiligte Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf – Veränderungen des dualen Ausbildungssystems und die Folgen für den Berufseinstieg von benachteiligten Jugendlichen <i>Dr. Frank Braun / Dr. Thomas Gericke, Deutsches Jugendinstitut (DJI)</i>	12
Projekte ehrenamtlicher Berufseinstiegshilfe	
Seniorinnen und Senioren im Jugendbüro <i>Projekt: „Alt hilft Jung“ im Jugendbüro Neu-Isenburg</i>	17
Einstiegshilfe für Hochschulabsolventen des Fachs Psychologie <i>Projekt: „Senioren helfen Einsteigern“ des Bundesausschusses Seniorinnen und Senioren im BDP</i>	30
Pate, Lotse, Begleiter für arbeitslose Nachbarn <i>Projekt: „Arbeit für Nachbarn“ – eine Königsbrunner und Augsburger Stadtteilinitiative für Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende</i>	33
Seniorstudierende der Sozialforschung werden in ihrem Stadtteil aktiv für Hauptschüler <i>Projekt: „Alt hilft Jung beim Übergang ins Berufsleben“, Projektgruppe des Zentrums für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm</i>	38
Die Motivation am Computer ist sicher <i>Projekt: „Computerkurse für Hauptschüler“ im Rahmen des Projekts „Alt hilft Jung in der Seniorenhilfe Dietzenbach e. V.“</i>	41
Individuelle Einzelbetreuung im Mittelgebirge <i>Projekt: „Berufswahlpaten“, gemeinsames Projekt des Seniorenbüros des Rhein-Lahn-Kreises und der Berufsberatung des Arbeitsamts Montabaur</i>	44

Vorwort

„Die Jugend ist besser, als wir über sie in den Medien hören oder lesen. Sie spürt, wer es mit ihr ehrlich meint.“ So äußerte sich eine Berufswahlpatin aus Bad Ems auf die Frage, ob sie einen vordringlichen persönlichen Ratschlag habe, den sie Nachahmern gerne weitergeben möchte. Nicht immer unter der Rubrik „Ihr Tipp?“, aber fast durchgehend trafen wir bei unseren schriftlichen und mündlichen Interviews mit freiwillig im Bereich „Berufseinstiegshilfe“ aktiven Älteren auf diese Einschätzung, die zugleich auf die Grundvoraussetzungen der Zusammenarbeit zwischen den Generationen hinweist: gegenseitige Achtung und Vertrauen.

In den vergangenen vier bis fünf Jahren ist eine neue Projektsparte entstanden, die uns nach Eingang der ersten Projektberichte staunen ließ und den Leser dieser ersten umfassenden Dokumentation zu diesem Thema sicher faszinieren wird. Wie in den beschriebenen Beispielen ältere Menschen im Ruhestand mit ihren Erfahrungen und Beziehungen aus einem langen Berufsleben kostenlos Jugendliche und junge Erwachsene mit schwachen Startpositionen beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen, verweist nicht nur auf die Aufmerksamkeit und Verantwortung für die nachwachsende Generation, sondern angesichts der Vielzahl unterschiedlicher Ansätze auch auf die Kreativität der Seniorinnen und Senioren.

Fantasie und Einfühlungsvermögen sind der Schlüssel für den vertrauensvollen Dialog zwischen Jung und Alt, eine gute Portion Langmut und Zuversicht haben sich als ebenso wichtige Eigenschaften für den Erfolg herausgestellt. Nicht zu vergessen das Team, das gemeinsamen Austausch bietet und den Rücken stärkt. Durch die Darstellung der bisherigen Erfahrungen auf diesem jungen Sektor solidarischen Engagements zwischen den Generationen möchten wir möglichen Nachahmern in anderen Orten einerseits Hilfestellung bei der Initiierung ähnlicher Tätigkeiten geben, andererseits aber auch über die besonderen persönlichen Voraussetzungen der Aktiven aufklären.

Durch die aufwendigen Projektpräsentationen der Berufseinstiegshelfer auf dem „Markt der Generationen“ und ihre Mitarbeit im Workshop „Generationen überbrücken“ im Rahmen des Deutschen Seniorentags 2000 in Nürnberg wurden die Konturen dieses neuen ehrenamtlichen Handlungsfeldes erstmals projektübergreifend sichtbar gemacht. Das können wir aufgrund ihrer großen Auskunftsbereitschaft bei den vielen vorausgegangenen Gesprächen und schriftlichen Einzelbefragungen in dieser Dokumentation fortsetzen. Für diese schöne Zusammenarbeit möchten wir allen Beteiligten noch einmal ganz herzlich danken.

Mit der gleichen Offenheit standen uns die hauptamtlichen Kooperationspartner der Projektakteure Rede und Antwort. Ihnen sowie den Vertretern zentraler Einrichtungen dieser Kooperationspartner, die mit ihren Expertenbeiträgen diese Dokumentation zu einem fundierten Ratgeber abrunden, gilt ebenso unser Dank.

Für die finanzielle Unterstützung der vorausgegangenen Ausstellung und des Workshops in Nürnberg sowie dieser Zusammenfassung der Ergebnisse bedanken wir uns beim Deutschen Roten Kreuz und der Stiftung Familie Josef Kreten.

Die Förderung der Solidarität und des Dialogs zwischen Alt und Jung gehört zu den erklärten Hauptzielen der BAGSO, darum freut uns diese Neuerscheinung in der Projektlandschaft ganz besonders. Männer in der nachberuflichen Lebensphase, die im Bereich generationenübergreifender Aktivitäten traditionell unterrepräsentiert sind, dominieren zahlenmäßig in den Initiativen der „Berufseinstiegshilfe“. Das werten wir als einen Beleg dafür, dass bürgerschaftliches Engagement neu angeregt werden kann, wenn innovative Projektideen noch ungenutzte Potenziale entdecken und ansprechen. Zu dieser Dynamik möchten wir mit dieser ausführlichen Projektvorstellung beitragen.



Roswitha Verhülsdonk

Zum Geleit

Ein Blick auf die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zeigt, die Strukturen in der Bevölkerung werden sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten gravierend verändern. Der Generationenvertrag, die gesellschaftliche Aufgaben- und Arbeitsverteilung zwischen „Alt“ und „Jung“ wird neu akzentuiert werden. Die „reiferen“ Jahrgänge werden, obwohl sie bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, auch danach und vermehrt soziale Verantwortung übernehmen müssen, um den sozialen Frieden und die Funktionsfähigkeit unseres Gemeinwesens erhalten zu können.

Untersuchungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit weisen auf eine bedrohliche Verringerung unseres Erwerbspersonenpotenzials in den kommenden dreißig bis vierzig Jahren hin. Andererseits wächst der Bedarf an immer besser qualifizierten Fachkräften, die in der Lage sind, den strukturellen Wandel unseres Wirtschafts- und Beschäftigungssystems hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft zu bewältigen und den Standort Bundesrepublik Deutschland attraktiv und konkurrenzfähig zu halten.

Daher ist es für die Zukunft unseres Landes von herausragender Bedeutung, allen jungen Menschen eine optimale schulische und berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Auch das Niveau der beruflichen Qualifizierung wird weiter gesteigert werden müssen, damit künftige ökonomische und individuelle Chancen genutzt, persönliche Risiken auf dem Arbeitsmarkt verringert werden können.

Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt gibt zwar Anlass zu verhaltenem Optimismus, aber noch lange keinen Grund zur Entwarnung. Nach wie vor finden nicht alle jungen Menschen einen Ausbildungsplatz in den Berufen, die sie präferieren, und nach wie vor gibt es große regionale und berufsfachliche Ungleichgewichte. Insbesondere die Situation in den neuen Bundesländern gibt weiterhin Anlass zur Sorge. Bund, Länder und Bundesanstalt für Arbeit müssen mit einer Vielzahl von Maßnahmen das fehlende Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen kompensieren.

Größere Probleme bestehen bei den „leistungsschwächeren“ Bewerberinnen und Bewerbern, die aus unterschiedlichsten Gründen benachteiligt sind und bei Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen häufig „hinten runter“ fallen. Diese Personengruppe braucht individuelle Unterstützung und Betreuung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Da ist die Kompetenz lebenserfahrener, älterer Menschen gefragt.

Ich freue mich deshalb ganz besonders über die vielen guten Beispiele und Initiativen, die in diesem „Ratgeber zur Initiierung ehrenamtlicher Berufseinstiegschilfe“ vorgestellt werden. Sie dokumentieren in beeindruckender Weise das Engagement von Senioren, jungen Menschen zu helfen, einen Ausbildungsplatz zu finden und dadurch in das Beschäftigungssystem integriert zu werden. Und sie zeigen die große Bereitschaft älterer Menschen auch nach dem Eintritt in den Ruhestand, soziale Verantwortung zu übernehmen und ihr Know-how, das sie in einem langen Berufsleben erworben haben, zu nutzen und an die jüngere Generation fruchtbringend weiterzugeben.

Diese Broschüre macht Mut! Ich wünsche ihr viele Leserinnen und Leser und den beispielgebenden Initiativen, die hier vorgestellt werden, viele Nachahmer!



Verwaltungsdirektor Dr. Volker Rebhan
(Leiter des Referates Ausbildungsvermittlung bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit
in Nürnberg)

Einleitung – Ein neues Handlungsfeld für Alt-Jung-Projekte

Das älteste Projekt in dieser Zusammenstellung startete 1994, das jüngste im Juni 1998. Die Aktiven in der jungen Projektsparte „ehrenamtliche Berufseinstiegshilfe“ haben in ihren Orten ganz eigenständige Ansätze entwickelt und dürfen deshalb alle als Pioniere auf diesem Neuland freiwilligen solidarischen Engagements zwischen den Generationen betrachtet werden.

Mit der Vorstellung fünf ausgewählter Projekte und Initiativen zur beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen und einem Projekt, dass Hochschulabsolventen beim Einstieg in die Berufspraxis unterstützt, liegt die erste umfassende Dokumentation zu diesem neuartigen Engagement im ehrenamtlichen Aktionsbereich Alt-hilft-Jung vor. Die Projekte verbindet das Ziel, die lange Berufs- und Lebenserfahrung von Seniorinnen und Senioren für junge Berufsanfänger in verschiedenen Betreuungsangeboten nutzbar zu machen.

Die Unterstützung beinhaltet in der Regel Berufsorientierung und Berufsmotivierung sowie Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitung und Ausbildungsplatzvermittlung. Sie setzt sich aus fachlichen und psychosozialen Hilfestellungen zusammen. Das Spektrum der Aktivitäten reicht von inhaltlichen und stilistischen Tipps beim Verfassen der Bewerbungsschreiben über die Ausbildungsplatzakquise unter Einsatz in einem langen Berufsleben gewachsener Kontaktnetze bis zur intensiven, mitunter ausbildungsbegleitenden Patenschaftsbeziehung.

Die Projekte (mit Ausnahme des Studentenprojekts) entstanden vor dem Hintergrund mangelnder Ausbildungsplatzangebote in den jeweiligen Heimatregionen. Benachteiligte Jugendliche leiden besonders unter dieser Verknappung. Deshalb bilden junge Aussiedler mit ungenügenden Sprachkenntnissen sowie Jugendliche aus problematischem sozialen Umfeld, ohne Schulabschluss oder/und mit Lernschwächen die Zielgruppe für die freiwilligen Förderangebote. Die Benachteiligung drückt sich auch darin aus, vor allem bei den neuangekommenen Spätaussiedlern, dass ihnen der Zugang zu informellen Netzwerken fehlt, die Jugendlichen einheimischer Familien zur Verfügung stehen, um von persönlichen Empfehlungen bei der Ausbildungsplatzsuche zu profitieren. Das weit gespannte Beziehungsnetz der ehrenamtlichen Berufseinstiegs helfer gleicht den Mangel vor Ort organisch gewachsener Empfehlungsstrukturen der marginalisierten Jugendlichen aus.

Die Seniorinnen und Senioren stellen sich den Jugendlichen als Berufswahl- oder Ausbildungspatin bzw. -pate, Lotse, Tutor, Ausbildungsbegleiter oder als Berufseinstiegs helfer vor. International ist vor allem für die wachsende Zahl groß angelegter Programme der freiwilligen Nachwuchsförderung der Begriff Mentoring üblich. Das Förderprinzip und die Bezeichnung seiner Aktiven leitet sich von der Gestalt „Mentor“ der griechischen Mythologie ab: Mentor übernahm für seinen Freund Odysseus während seiner Abwesenheit die Rolle des Lehrers und väterlichen Freundes für seinen Sohn Telemach.

In den Vereinigten Staaten besteht für diese Unterstützungsform bereits eine lange Tradition, während sie in Deutschland erst seit einigen Jahren vor allem als gleichstellungspolitisches Instrument für Frauen in der Wirtschaft, Wissenschaft, Kommunalpolitik und in Verwaltungen angeschoben wird. Diese Mentoringprogramme großer Unternehmen und Organisationen sind jedoch meistens Teil betriebs- oder brancheninterner Personalentwicklungsstrategien und sehen die partnerschaftliche Beratung durch beruflich noch aktive, höher gestellte ältere Mitarbeiter für aufstrebende junge Mitarbeiter auf den ersten Sprossen der Karriereleiter zur Führungskräfteentwicklung vor.

Im Unterschied zu dieser Karrierefunktion für junge Berufstätige bemühen sich die Ruheständler in den hier dokumentierten Projekten, benachteiligten Schulabsolventen überhaupt erst den Einstieg ins Berufsleben mit verschiedenen Unterstützungsangeboten zu erleichtern. Die Hauptmerkmale in der Beziehung zwischen Mentor und Protegé sind jedoch die gleichen: Die Beziehung ist hierarchie-

frei, aber geprägt von gegenseitiger Achtung; Offenheit und gegenseitiges Vertrauen sind die Voraussetzungen für die gemeinsame Erarbeitung beruflicher Perspektiven. Sollte diese Verständigungsebene nach einer ersten Kennenlernphase nicht erreicht werden, weil beispielsweise beim Ratsuchenden keine ausreichende Bereitschaft für eine Zusammenarbeit vorliegt oder einfach fehlende Sympathie für den jeweils anderen ein aufrichtiges Gespräch erschwert, ist eine Mentoringbeziehung im hier definierten Sinne nicht möglich.

Bei den Ratsuchenden muss also ein ernsthaftes Interesse an einer zielorientierten Zusammenarbeit vorliegen, der feste Wunsch an der Chancenerweiterung ihrer beruflichen Zukunft bestehen und zu diesem Zweck auch die Stimme einer oder eines erfahrenen Älteren hören zu wollen. Mentorin und Mentor müssen nicht nur bereit sein, viel Zeit zu investieren und Geduld aufzubringen, sondern auch besondere persönliche Voraussetzungen erfüllen: Sie sind Berater und Vorbild; ihr beruflicher Werdegang sollte von einer Strebsamkeit geprägt sein, der sie zur Identifikationsfigur werden lässt. Ein langes und erfolgreiches Berufsleben mit all seinen interpersonellen Durchsetzungskämpfen und Konzessionen bringt die sachliche Kompetenz hervor, die notwendig ist, um die Spielregeln der Arbeitswelt überzeugend vermitteln zu können. Der Umgang mit jungen Menschen, um ihre Schritte in eine selbstständige Lebensführung zu begleiten, sollte ihnen Spaß machen. Rückschläge sollten nicht entmutigen, sondern konstruktiv gewendet werden.

Zu den typischen Merkmalen einer Mentoringbeziehung zählt auch „interpersonelles Lernen“. Der Wissenstransfer ist nicht einseitig, das heißt, auch die oder der Ältere und Erfahrenere kann in der funktionalen Partnerschaft etwas vom Mitglied der jüngeren Generation lernen, beispielsweise sein Wissen von der Gesellschaft um präzise Eindrücke der Lebensbedingungen und des Lebensgefühls der Jungen erweitern. Über das persönliche Interesse an der Lebenssituation der jungen Menschen hinaus sind diese Informationen für eine realistische Einschätzung der Ausgangslage des Berufseinsteigers, eine angemessene Beratung sowie für eine funktionierende Kommunikation natürlich sehr sinnvoll.

Die ausgewählten Projekte markieren einen ganz neuen Bereich der ehrenamtlichen Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener durch Seniorinnen und Senioren. An sechs Orten in Deutschland sind bislang einmalige Netzwerke entstanden, in denen Ruheständler ihre praktischen und sozialen Ressourcen aus einem langen Berufsleben jungen Menschen bereitstellen, die Rat und Beistand in der selten krisenfrei verlaufenden biographischen Umbruchphase des Übergangs von der Schule in den Beruf wünschen. Trotz des hochgradig innovativen Charakters, fügen sich diese Aktivitäten gut in die bestehende Landschaft ehrenamtlichen Engagements Älterer für Jüngere ein.

Betrachtet man die Projektlandschaft unter systematischen Gesichtspunkten, schließen die neu entstandenen Aktivitäten eine Lücke, die sich zwischen den etablierten freiwilligen Unterstützungsformen „Hausaufgabenhilfe“ und „Existenzgründerberatung“ verorten lässt. Alle drei Hilfen intendieren, die Voraussetzungen für eine selbstständige Lebensführung zu verbessern, und sind von entsprechend ernster Prägung. Innerhalb dieser Gruppierung lässt sich die Berufseinstiegshilfe jedoch durch ihr spezifisches Alt-hilft-Jung-Prinzip abgrenzen, das auf einen substantiellen beruflichen Orientierungsbedarf antwortet: Bei der Hausaufgabenhilfe steht ein Orientierungsbedarf hinsichtlich der beruflichen Zukunft weniger im Vordergrund, während bei der Zielgruppe der ehrenamtlichen Existenzgründerberatung bereits ausgeprägte Zielvorstellungen vorliegen. Die Berufseinstiegshelfer haben den konkreten Übergang von der überwiegend theoretisch ausgerichteten Schule in den praktisch bestimmten Berufsalltag und die dabei aufkommenden Umstellungsnöte der Betroffenen im Blick.

An den Rändern dieser Projektsparten sind die Übergänge fließend, im Folgenden zum einen gut markiert durch das Projekt der Seniorenhilfe Dietzenbach, dessen Computerkurse für Hauptschüler Tipps für die Bewerbungsschreiben und Hausaufgabenhilfe integrieren. Nah der Existenzgründerberatung verwandt ist dagegen die Initiative des Bundesausschusses Seniorinnen und Senioren im Bun-

desverband deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V., die Hochschulabsolventen des Diplomstudiengangs Psychologie für den Einstieg in die berufliche Praxis erfahrene Berufsveteranen zur Seite stellt.

In Reinform praktizieren die Berufswahlpaten des Seniorenbüros in Bad Ems in enger Kooperation mit den Berufsberatern des Arbeitsamts das Patenschaftsprinzip. „Arbeit für Nachbarn“ aus Augsburg und Königsbrunn koordiniert darüber hinaus Ausbildungsplatzbörsen und Bewerbungstrainings durch echte Personalreferenten an mehreren Hauptschulen. Im Ulmer Projekt werden Seniorstudierende der Sozialforschung für Hauptschüler in einem Bezirk am Stadtrand aktiv, der durch das demographische Spannungsverhältnis einer typischen Schlafstadt gekennzeichnet ist.

Aufgrund des außergewöhnlich breiten Angebotsspektrums des Neu-Isenburger Unterstützerteams, dem im örtlichen Jugendbüro schließlich eine umfassende Infrastruktur zur Verfügung steht, werden wichtige Aspekte zur Initiierung und erfolgreichen Fortführung von Alt-hilft-Jung-Projekten der Kategorie „Berufseinstiegshilfe“ an diesem Beispiel näher ausgeführt.

Hinweise auf die Inspiration der ehrenamtlich Aktiven bilden den „roten Faden“ der Projektvorstellungen. Was treibt sie an? Wie erhalten sie ihre Motivation angesichts der außerordentlichen pädagogischen Herausforderung, der sie sich vor allem in Fällen passiver oder stark verunsicherter Jugendlicher stellen? Zur Klärung dieser Fragen wird überwiegend die Perspektive der engagierten Seniorinnen und Senioren eingenommen, werden sie viel selbst zu Wort kommen.

Das Verständnis der ehrenamtlichen Leistungen bliebe jedoch unvollständig, wenn nicht zumindest die Rahmenbedingungen der Klientel und ihrer Startpositionen vermittelt würden. Mit einer zusammenfassenden Situationsbeschreibung der Zielgruppe „benachteiligte Jugendliche im Übergang von Schule in den Beruf“ haben die Experten Dr. Frank Braun und Dr. Thomas Gericke des Forschungsschwerpunkts „Übergänge in Arbeit“ des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in München diese Dokumentation komplettiert. Dabei berücksichtigen sie auch die Probleme der Betriebe bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher, zu deren Entlastung und (Wieder-)Aktivierung der Ausbildungsverantwortung die präventiven und begleitenden Maßnahmen, wie sie auch die Projektakteure praktizieren, ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten.

Auch Berater bzw. solche, die es werden wollen, brauchen Beratung – bei der Projektinitiierung, Öffentlichkeitsarbeit, Gewinnung von Kooperationspartnern etc. Dafür bietet sich das Team des Projektbüros „Dialog der Generationen“ in Berlin als zentrale Anlaufstelle an. Hier wird die Aktivierung dieser archaischen Unterstützungsform in formellen Netzwerken bereits seit einigen Jahren genau verfolgt; ihre kulturhistorische und weltumspannende Dimension stellt Leiter Volker Amrhein im folgenden ersten Beitrag vor.

Mentoring – ein Begriff mit Konjunktur

Vor etwa fünf Jahren hatte mich das Institut für Publizistik der Freien Universität Berlin zu einer Journalisten-Fortbildung eingeladen. Um den jungen Redakteuren den Dialog der Generationen näher zu bringen, griff ich auch auf außereuropäische Vorbilder eines solchen Dialoges zurück, wie sie sich im Zusammenhang der Initiation und ihrer Riten manifestieren. In Afrika, Australien, Nord- und Südamerika, in Sibirien und in der Südsee waren und sind die Alten geistige Wegbegleiter der Jungen, um ihnen bei den Gefahren und Anfechtungen des schwierigen Transits in die Welt der Erwachsenen zur Seite zu stehen.

Im Anschluss an meinen Vortrag stellte man mir die Frage, welche Schlüsse ich denn hinsichtlich der eigenen Kultur aus dieser Gegenüberstellung ziehen würde.

Mir fiel die Antwort damals schwer. Denn „Übergangsbeziehungen“ der Art, wie sie in den „Rites des passages“ oder Übergangsriten präfiguriert sind, waren mir nicht bekannt.

Als modernes Äquivalent, das als Beispiel herhalten musste, erwähnte ich die jugendlichen Mentoren an englischen Internaten. Das sind ältere Schüler, die sich um die Neuankömmlinge der jeweils nachfolgenden Klassen kümmern. Der Begriff „Mentor“ sollte sich als Wegweiser herausstellen. Was ist ein Mentor? In einem kürzlich in der Schweiz erschienenen „Generationenhandbuch“¹ findet sich die folgende Passage:

„Mentor ist zunächst der Name einer Person: Er war Odysseus' bester Freund; als Odysseus verreiste, traute er Mentor seinen Sohn Telemachos an. Das Mentorat ist eine Beziehung zwischen Personen, die sich im Lauf verschiedener Lebensabschnitte bilden kann, meistens während Umbruch- und Übergangsphasen; eine Gefühlsbeziehung, in die ein junger Erwachsener (Schützling, Mentee) und ein reiferer Erwachsener (der Mentor) verwickelt sind. Um seine Umbruchphase zu durchlaufen, hat der Schützling das Bedürfnis, von jemandem beraten zu werden, der mehr Erfahrung hat, während der Mentor das Bedürfnis hat, seine Lebenserfahrung zu teilen. Gesellenzeit, Partnerschaft und Tutorat sind verschiedenartige Mentoratsformen von unterschiedlicher Intensität. Das Mentorat deckt Lebensabschnitte, wie den Eintritt ins Erwachsenenalter und die Lebensmitte ab sowie die Entwicklungsaufgaben, die damit verbunden sind...(Renée Houde)“²

Wir haben es hier also gewissermaßen mit der europäischen Antwort auf die engen Bindungen zwischen Begleitern und Novizen im Zusammenhang der Initiation zu tun.

Die Tatsache, dass Übergangsbeziehungen dieser Art gegenwärtig eine Renaissance erleben, ist erklärungsbedürftig. Sie verweist auf eine Situation, die gerade junge Leute vor große Herausforderungen stellt. Die Krise der Bildung, bzw. die Frage nach Schlüsselqualifikationen, die zu erlernen für Jugendliche Sinn macht, gehört hierher. Die Ausbildungszeiten verlängern sich, aber die Halbwertszeiten unseres Wissens werden immer kürzer. Was gestern noch galt, kann morgen schon überlebt sein. Andererseits stellt die Komplexität der Gesellschaft, die Entwicklung der Arbeit und besonders die Individualisierung mit ihrem Zwang täglich neu zu treffender Entscheidungen gerade junge Menschen vor schier unüberwindliche Probleme. Wer in dieser Lage die Weichen für eine Berufsorientierung stellen muss, ist nicht zu beneiden.

¹ Das Generationenhandbuch, Konzepte-Projekte-Arbeitsmittel, pro juventute, Pro Senectute, Zürich 2000

² ebd., S. 64

Die Älteren, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, geraten ihrerseits in Nöte. Mit dem Verlust der Arbeit ist nicht selten auch der Verlust eines Lebenssinns verbunden. Dazu steht nur in scheinbarem Widerspruch, dass die heute 60- oder 65-Jährigen auf eine ungleich robustere Gesundheit, auf bessere Qualifizierungen und günstigere finanzielle Absicherungen zurückgreifen können als alle Generationen vor ihnen. Es geht ihnen zu gut, um sich „aufs Altenteil zu setzen“.

Das Mentorat erscheint aber auch aus einem anderen Grund ein zeitgemäßes Medium der Kommunikation zwischen Jung und Alt zu sein. Vom Wissens- oder Informationsvorsprung der Alten zu reden, widerlegt sich angesichts des Könnens der Jungen am Computer fast von selbst. Nicht die Kenntnisse, die das höhere Alter mit sich bringt, sind entscheidend, sondern eine Lebenserfahrung, die weiter zu geben oft als Anliegen empfunden wird. Der Umgang mit erlebten Frustrationen ist erlernt, das Versagen oder Scheitern ist durchlitten und bewältigt worden. Das sind Erfahrungen, von denen Jugendliche lernen und zehren können. Es gibt so viel mehr Gesprächsstoff zwischen den Generationen, als die Frage nach der Sicherung der Renten. Es gibt eine gelebte Solidarität, für die Mentorenprogramme ein gutes Beispiel sind.

Mentoring-Beispiele aus Europa:

- *„Relais Inter Generations“, Lausanne, Schweiz*
Senioren/innen öffnen Jugendlichen Türen in den Beruf
- *Ecole des Grand-Parents européens, Paris, Frankreich*
Wahlgroßeltern unterstützen Familien und Alleinerziehende
- *„Heiratsmarkt“ der Universität Witten-Herdecke*
Mentorenfirmen werben unter den Studenten für eine (Projekt-)Mitarbeit
- *Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz*
„Mehr Frauen in die Politik! Politikerinnen fördern den Nachwuchs“
- *Pilotprojekt des Arbeitsministeriums Nordrhein-Westfalen*
Tele-Mentoring – Job-Beratung online
- *Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Berlin*
Große Schwester Großer Bruder / Patenschaften zwischen Jung und Alt
- *ActivAge Unit at Age Concern England, Walkden House, London*
Trans Age Action, Volunteers betreuen Kinder, Jugendliche und ihre Familien
- *European Network of Youth Mentoring Organisations ENYMO*
www.enymo.org

Weitere Informationen: www.pfefferwerk.de/projektebuero

Benachteiligte Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf ¹

Veränderungen des dualen Ausbildungssystems und die Folgen für den Berufseinstieg von benachteiligten Jugendlichen

In international vergleichenden Untersuchungen wurde und wird die im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern relativ günstige Wettbewerbsposition junger Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt dem dualen System der beruflichen Erstausbildung zugeschrieben: Anders als ihre Altersgenossen in anderen westeuropäischen Ländern, deren Ausbildung entweder rein schulisch oder in Form einer Anlernung am Arbeitsplatz erfolgt, erwerben Auszubildende in der dualen Ausbildung nach dieser Interpretation umfassende, fundierte und gleichzeitig praxisbezogene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, durch die sie mit erfahrenen Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren können.

Der regional unterschiedlich ausgeprägte Mangel an Ausbildungsplätzen und ein damit einhergehender Anstieg der Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber in vielen Ausbildungsberufen erschweren den Berufseinstieg insbesondere für die Jugendlichen, die wegen tatsächlicher oder vermeintlicher Defizite (bei den schulischen Voraussetzungen, im sozialen Verhalten, in der Motivation, bei der Beherrschung der deutschen Sprache, bei der beruflichen Mobilität usw.) als potenziell problematische Auszubildende eingestuft werden. Ehemals klar strukturierte Übergänge - von der Schule in die Berufsausbildung und von der Berufsausbildung in die Erwerbsarbeit - wurden für eine wachsende Zahl von Jugendlichen zu schwer zu überwindenden Hürden (für die in der Fachdiskussion die Begriffe „erste und zweite Schwelle“ eingeführt wurden).

Um Jugendlichen bei der Bewältigung der Übergangshürden Hilfen anzubieten, ist neben dem bzw. ergänzend zum dualen System ein Parallelsystem von Übergangshilfen entstanden mit großen Unterschieden in der lokalen bzw. regionalen Ausgestaltung. Zwischen den Angeboten und Institutionen dieses Parallelsystems und den Institutionen der dualen Berufsausbildung und des ersten Arbeitsmarktes gibt es einerseits vielfältige Verknüpfungen, andererseits aber auch Tendenzen der gegenseitigen Abschottung. Aus dem ehemals überschaubaren Zusammenwirken von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen bei der beruflichen Erstausbildung im dualen System ist ein komplexes Übergangssystem mit einer Vielfalt von Zuständigkeiten, Institutionen und Angeboten entstanden, dessen charakteristische Merkmale Unübersichtlichkeit und Mangel an Abstimmung sind.

Tilly Lex hat in ihrer Untersuchung zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von benachteiligten Jugendlichen die Konsequenzen dieser Veränderungen des Ausbildungssystems für die Jugendlichen beschrieben: Das Risiko, in einen ungewünschten Ausbildungsgang abgedrängt zu werden oder keinen Zugang zu einer betrieblichen Berufsausbildung zu finden, ist für Mädchen größer als für Jungen, besteht eher für ostdeutsche Jugendliche als für ihre Altersgenossen in Westdeutschland, betrifft eher Bewerberinnen und Bewerber nichtdeutscher Herkunft als in Deutschland aufgewachsene Jugendliche mit deutscher Staatsangehörigkeit. Schwierig stellt sich die Lage insbesondere für diejenigen dar, die angesichts der Konkurrenzsituation nicht mit einem „verwertbaren“ Schulabschluss auf den Arbeitsmarkt treten (Hauptschüler und z. T. auch Realschüler als neue Risikogruppe). Sie gesellen sich als neue Gruppe zur großen Zahl derer, denen nach Ende des Schulbesuchs der Einstieg in Ausbildung misslingt und die in problematische Überbrückungsangebote und Warteschleifen abge-

¹ Der Beitrag basiert auf Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts zum Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ des Bundesjugendministeriums (BMFSFJ). Die im Text erwähnte Datenbank „Praxismodelle Jugend in Arbeit“ wird ebenfalls vom BMFSFJ gefördert. Informationen über Modellprogramm und Datenbank können angefordert werden: DJI, Nockherstr. 2, 81541 München oder Stallbaumstr. 9, 04155 Leipzig (www.dji.de).

drängt werden, sei es, weil im Übergangssystem passende Hilfsangebote/Förderinstrumente fehlen, sei es, weil sie subjektiv nicht in der Lage sind, angesichts der Unübersichtlichkeit des Übergangssystems strategisch zu agieren.

Schließlich bleibt die heterogene Gruppe derjenigen, die auch von den Übergangshilfen nicht mehr erreicht werden: Jugendliche, die bereits im schulpflichtigen Alter den Schulbesuch verweigern, bzw. nach Verlassen der allgemein bildenden Schulen der Berufsschulpflicht nicht nachkommen; Jugendliche, die auf der Straße leben; Mädchen und junge Frauen, die sich mangels Perspektiven resigniert in die Herkunftsfamilie oder die Ehe zurückziehen, männliche Jugendliche und junge Erwachsene, die am Rande oder jenseits der Legalität Überlebensstrategien entwickeln und praktizieren.

Betriebe als Lernorte für benachteiligte Jugendliche

Wir sind (im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der zum Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ durchgeführten Untersuchungen) der Frage nachgegangen, welche Vorteile Betriebe als Orte des Lernens für benachteiligte Jugendliche haben können:

- Betriebliche Angebote sind Angebote mit einem hohen Ernstcharakter, d.h. die Anforderungen entsprechen weitgehend den Anforderungen der realen Arbeitswelt. Jugendliche in einer betrieblichen Ausbildung werden nicht nur fachlich und berufsbezogen ausgebildet, sie wachsen quasi während der Berufsausbildung in die Arbeitswelt hinein. Jugendliche aus diesen Angeboten haben deshalb – z. B. denen gegenüber aus außerbetrieblicher Ausbildung – meist nicht das Stigma, „erst einmal richtig arbeiten lernen zu müssen“. Gleichzeitig ist das Lernen und Arbeiten unter betrieblichen Bedingungen insbesondere für schulmüde Jugendliche, eine andere, eher zu realisierende Lernchance, in deren Folge erlebbare Lernfortschritte wieder neue Motivationen schaffen können.
- Die Chancen, nach einer betrieblichen Qualifizierung von dem Betrieb auch übernommen zu werden, sind für den Jugendlichen in jedem Fall größer, als wenn er sich dem Betrieb als Externer nähern würde. Gleichzeitig bietet sich dem Betrieb die Möglichkeit, Jugendliche kennen zu lernen und sie ggf. anschließend zu übernehmen. Außerbetrieblich – in Maßnahmen – qualifizierte Jugendliche müssen in jedem Fall anschließend einen neuen Arbeitsplatz suchen. Das bedeutet mit hoher Wahrscheinlichkeit wenigstens eine Phase der Sucharbeitslosigkeit.
- Das Spektrum der angebotenen Ausbildungsgänge und Ausbildungsinhalte ist in betrieblichen Angeboten wesentlich breiter als in außerbetrieblichen Maßnahmen, in denen nach wie vor klassische Handwerksberufe – Maler, Tischler u. Ä. – dominieren. Für die Jugendlichen bedeutet das ein umfangreicheres Angebot und die Möglichkeit für ein größeres Maß der Übereinstimmung mit ihren beruflichen Interessen und Neigungen, was wiederum motivationsstiftend wirken kann.

Die zentrale Frage ist dabei allerdings die, wie Betriebe (wieder) zu Lernorten für Benachteiligte werden können. Die Beantwortung dieser Frage muss mit der Auseinandersetzung der Gründe beginnen, die die Betriebe für ihre „Verweigerung“ gegenüber der Ausbildung Benachteiligter anführen, um darauf aufbauend ein Konzept zu entwickeln, das die beeinflussbaren Gründe durch spezielle Leistungsangebote kompensiert und damit Betriebe (wieder) Ausbildungsverantwortung übernehmen lässt.

Dass Betriebe nicht ausbilden, ist zumeist auf ernst zu nehmende strukturelle und/oder betriebswirtschaftliche Gründe, aber auch auf negative Einzelerfahrungen zurückzuführen. Dabei gehören zu den strukturellen Gründen:

- dass der Betrieb die praktische Ausbildung nach der Ausbildungsordnung nicht umfassend leisten kann,
- dass der Betrieb in schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen ist,
- dass die betrieblichen Abläufe so optimiert sind, dass weiteres Personal zu Störungen führen würde, und

- dass der Betrieb nicht ausbildet, weil keine anschließenden Perspektiven im Betrieb vorhanden sind und er somit dem Übernahmedilemma entgehen will, und
- bei kleinen, eher innovativen Firmen, z. B. im Bereich der neuen Medien, wird auch auf den Aufwand verwiesen, der zum Erlangen der formalen Ausbildungsbefugnis notwendig ist.

Wenigstens bei kleinen Betrieben, meist Handwerksbetrieben, muss auch das Kostenargument zu den strukturellen Gründen hinzugezählt werden.

Erste Befunde aus Untersuchungen des DJI in Betrieben deuten aber darauf hin, dass es neben den strukturellen Gründen viel häufiger sehr subjektive Erwägungen sind, die die Betriebe vor der Ausbildungsverantwortung zurückschrecken lassen. Geprägt durch schlechte Einzelerfahrungen und die notwendigen Belastungen in der Betreuung der Auszubildenden sind meist sogar die Fördermöglichkeiten nicht hinreichend, um die Betriebe für die Ausbildung Benachteiligter zu gewinnen. Im Einzelnen werden folgende Gründe genannt:

- unzureichende Information über die Berufsausbildung generell,
- keine geeigneten Bewerber,
- die aufwendigen Förderformalitäten bzw. die Formalitäten der Ausbildung insgesamt,
- negative Einzelerfahrungen und die Sorge vor deren Wiederholung,
- die personellen/betrieblichen Belastungen durch die Ausbildung,
- Unsicherheiten in der fachlichen Ausbildung bzw. in der Vermittlung des Lehrstoffes.

Unterstützung für Jugendliche und Betriebe

In den letzten Jahren haben Träger der Jugendberufshilfe diese Argumentationen aufgegriffen und mit dem Ziel der nachhaltigen, beruflichen Integration Benachteiligter Konzepte entwickelt und erprobt, die den Betrieb als Lernort für Benachteiligte wieder aktivieren. Diese Angebote sind darauf gerichtet, potenzielle Ausbildungsbetriebe zu entlasten, indem sowohl Qualifizierung als auch betriebliche Ausbildung von Benachteiligten als eine kooperative Angelegenheit von Jugendberufshilfe und Betrieb verstanden wird. Während die Betriebe in diese Kooperation die Ausbildungsbereitschaft und die spezifischen Ressourcen einer betrieblichen Berufsausbildung mit einbringen, leisten die Träger der Jugendberufshilfe bei der Auswahl geeigneter Jugendlicher und ihrer Vorbereitung auf die betriebliche Ausbildung, in der fachlichen und ggf. sozialpädagogischen Begleitung der Ausbildung bis zum Ablegen der Prüfung und in der Übernahme und Abwicklung aller Fördermodalitäten ihren arbeitsteiligen Beitrag zur erfolgreichen Ausbildung Benachteiligter in Betrieben. In der Praxis bedeutet also „Entlastung der Betriebe“ neben der Auswahl der Jugendlichen und der Abwicklung der Formalia in erster Linie eine Stärkung der benachteiligten Jugendlichen, damit sie den Anforderungen während der betrieblichen Ausbildung standhalten.

Im Einzelnen sind es folgende Leistungen, die die Jugendberufshilfe bei der betrieblichen Ausbildung von Benachteiligten übernimmt:

- Auswahl geeigneter Jugendlicher, d.h. Jugendlicher, die für den Markt „zu schwach“, für eine außerbetriebliche Ausbildung aber „zu stark“ sind,
- Gewinnung von Ausbildungsplätzen bzw. Ausbildungsbetrieben mit dem Angebot der fachlichen und sozialpädagogischen, bedarfsorientierten Ausbildungsbegleitung und der Realisierung sämtlicher Formalia der Ausbildungsförderung,
- Ausbildungsvorbereitung durch Schließen eklatanter Lücken im Schulwissen, Entwicklung der Primärtugenden, Ermittlung individueller Interessen und Fähigkeiten im Hinblick auf den Berufswunsch bzw. Diskussion einer neuen beruflichen Zielstellung, Organisation eines Betriebspraktikums, möglichst im potenziellen Ausbildungsbetrieb und die eigentliche Vermittlung in den Ausbildungsbetrieb,

- fachliche und sozialpädagogische Begleitung des Jugendlichen in der Ausbildung mit z. B. abH (ausbildungsbegleitende Hilfe), Stützunterricht, Moderation zwischen Betrieb und Jugendlichen in Konfliktfällen und Hilfe in persönlichen Problemlagen und Prüfungsvorbereitung.

Professionalität und Ehrenamtlichkeit

Mit der systematischen Vorbereitung und flankierenden Unterstützung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Betrieben werden Träger der Jugendberufshilfe mit neuen Anforderungen an die Professionalität der von ihnen erbrachten Leistungen konfrontiert: Benötigt werden Fachkräfte mit Erfahrungen und Kenntnissen sowohl im Hinblick auf Betriebe als auch Jugendliche. Lösungen wurden sowohl durch die Anwerbung von Fachkräften mit Doppelqualifikation (betriebliche Berufs- und sozialpädagogische Ausbildung) bzw. von betrieblich erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern gesucht. Bisher weitgehend vernachlässigt wurde die Möglichkeit des (ergänzenden) Einsatzes ehrenamtlicher Kräfte. Dies ist umso überraschender, als hier auf eine große Zahl von Personen zurückgegriffen werden kann, die über Qualifikationen und langjährige Erfahrungen in diesem Feld verfügen. Die in dieser Dokumentation vorgestellten Projekte und Initiativen zeigen, dass es hier ein Potenzial gibt, das genutzt werden sollte, und dass Konzepte vorliegen, die der Verbreitung bedürfen. Das Deutsche Jugendinstitut unterstützt dieses Anliegen, indem es diesen Arbeitsansatz in seiner Datenbank „Praxismodelle Jugend in Arbeit“ dokumentiert.

Projekt: „Alt hilft Jung“ im Jugendbüro Neu-Isenburg

Seniorinnen und Senioren im Jugendbüro

Seniorinnen und Senioren unterstützen ehrenamtlich die Arbeit eines kommunalen Jugendbüros bei der Vorbereitung Jugendlicher auf das Berufsleben und der Unterbringung in Praktikums- oder Ausbildungsplätze.

Zehn Seniorinnen und Senioren haben mit ihrer Initiative „Alt hilft Jung“ im Jugendbüro Neu-Isenburg einen breiten Brückenpfeiler der Generationensolidarität errichtet. Sie blicken auf erfolgreiche berufliche Karrieren beispielsweise als Maurer, Schlosser, Ingenieur, Verkaufstrainerin, Bank-, Industrie- und Bürokaufleute zurück. Bei ihnen stimmten Rahmenbedingungen und wurden Tugenden gefördert, die Jugendlichen aus problematischen familiären Verhältnissen oftmals fehlen. Diese Jugendlichen bilden deshalb die Zielgruppe der bereits in den Schulen beginnenden Aktivitäten des Projekts, um sie für den Übergang von der Schule zur Berufsausbildung fachlich und moralisch zu stärken.

Gert Edel, Bankdirektor im Ruhestand, ist seit Projektbeginn im Juni 1997 vor allem in der Ausbildungsplatzakquisition aktiv. So, wie er hierzu seine vielfältigen Kontakte aus dem Berufs- und Vereinsleben nutzt, um über „kurze Drähte“ zusätzliche Ausbildungsplätze für die Jugendlichen zu finden, erfolgt die Verteilung der übrigen Aufgaben einvernehmlich nach den Fähigkeiten und Neigungen der einzelnen Ehrenamtlichen. Daraus ergibt sich ein erstaunlich breites Aufgabenspektrum für die zurzeit zehn mitwirkenden Seniorinnen und Senioren.

Neben der bereits genannten Akquisition von Praktikums- und Ausbildungsplätzen geben sie ihre Erfahrungen noch in folgenden Bereichen und Angeboten weiter:

- Herstellen und Pflege der Kontakte zu Arbeitsamt, IHK, Innungen, Unternehmen etc.,
- Mitwirkung bei Bewerbungstrainings,
- Mitwirkung bei Seminaren mit Schulklassen zum Thema Übergang Schule-Beruf,
- Berufsbezogenes Training in Deutsch, Mathematik und Englisch,
- EDV-Unterricht,
- Patenschaften bzw. Mentoringbeziehungen für einzelne Jugendliche,
- Begleitung von Jugendlichen zu Vorstellungsgesprächen,
- Berufsfindung und Hilfestellung bei Praktika- und Lehrstellensuche,
- Pflege von Kontakten zu Lehrern, insbesondere der Abgangsklassen,
- Bemühungen um Kontakte zu den Eltern der Kinder,
- Beratung von Gremien und Verwaltungseinheiten,
- Teilnahme an der Projektgruppe „Ausbildungsförderung“ der Stadt, „Runder Tisch“ unter Vorsitz des Bürgermeisters,
- Mitarbeit in einer Schulbücherei,
- Öffentlichkeitsarbeit.

Ein stattlicher Katalog anspruchsvoller Unterstützungsleistungen, die die professionelle Arbeit der beiden hauptamtlichen Pädagogen des Jugendbüros, Susanne Krüdener und Klaus-Peter Martin, in ganz besonderer Weise ergänzen. Denn in der Zusammenarbeit mit den berufserfahrenen Seniorinnen und Senioren gelingt es dem Jugendbüro authentisch und lebensnah, den Jugendlichen einen sanften Übergang von der überwiegend theoretisch ausgerichteten Schule in den praktisch bestimmten Berufsalltag zu bahnen. Die Seniorinnen und Senioren bilden mit der Weitergabe ihrer umfangreichen Erfahrungen aus der Berufswelt den entscheidenden Brückenkopf für einen wohl dosierten Abschied der jungen Menschen von der vergleichsweise behüteten Welt als Schüler.

Am Beispiel der Bewerbungstrainings, die im Jugendbüro regelmäßig stattfinden, wird die pädagogische Bedeutung der engagierten Ruheständlerinnen und Ruheständler leicht nachvollziehbar. Es ist einfach ein großer Unterschied, ob in der arrangierten Spielsituation eines Bewerbungsgesprächs ein professioneller Pädagoge nur vor dem Hintergrund theoretischer Vorlagen den Personalchef mimt oder ob Herr Vockeroth dazu im korrekten Anzug erscheint und die Rolle des kritischen Ausbildungsleiters perfekt spielt, weil er die Situation aus seiner aktiven Zeit als Ausbilder im Bauhandwerk genau kennt. Eine mitlaufende Videokamera ermöglicht den Jugendlichen anschließend eine objektive und überaus wirksame Selbstkontrolle. In mehreren Durchgängen können so Hemmungen abgebaut und das eigene Auftreten optimiert werden.

Durch den ehrenamtlichen Einsatz der Seniorinnen und Senioren kann hier der „Ernstfall“ unter äußerst realistischen Bedingungen geprobt werden, ermöglichen ihre im Berufsalltag erworbenen und erprobten Kompetenzen den pädagogisch so hoch geschätzten Lebensweltbezug in der Arbeit mit den Jugendlichen. Ihre Überzeugungskraft bei den Jugendlichen gewinnen sie aus ihrer ehemaligen Stellung als wirkliche, streng kalkulierende Entscheider über Personalfragen, die nun aber als offene und vertrauensvolle Mentoren sozusagen ihre Insidertipps an die Jugendlichen weitergeben. Diese Erfahrungen aus der freien Wirtschaft haben sie den normalen Lehrern nun mal voraus und machen das unersetzliche, wertvolle Potenzial der berufserfahrenen Seniorinnen und Senioren für die junge Generation deutlich.

Das Ziel war klar: Kräftebündelung für die Jugendlichen, „Handeln ist angesagt“

Anstoß und Entstehung

Vor dem Hintergrund des überproportionalen Wachstums der Jugendarbeitslosigkeit im Kreis Offenbach entstand in Neu-Isenburg 1997 die Projektgruppe „Ausbildungsförderung“ (heute: „Ausbildungsforum“) unter der Leitung von Bürgermeister Quilling. Die Projektgruppe setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Schulen, Ausbildungsbetrieben, der IHK, des DGB, des Arbeitsamts Frankfurt, des Zentrums für Weiterbildung, des Seniorenbüros Winkelsmühle, der Wirtschaftsförderung der Stadt Neu-Isenburg und des Jugendbüros. Zu den Aufgaben des Arbeitskreises zählen u. a. eine intensive Öffentlichkeitsarbeit und die Werbung um die Bereitstellung von Ausbildungsstellen.

Als Fachstelle der Jugendberufshilfe ist das Jugendbüro nicht nur Anlaufstelle für Jugendliche, sondern auch Ansprechpartner für Ausbildungsbetriebe und (Mit-) Organisator für Arbeitskreise und Initiativen zur Verbesserung der örtlichen Ausbildungssituation. Hier erhielten nun hilfsbereite Bürgerinnen und Bürger im Ruhestand die Gelegenheit, gemeinsam mit den Hauptamtlichen Einsatzmöglichkeiten zu entwickeln, in denen sie mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen den Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf beistehen können. Obwohl bis heute noch viele gemeinsame Beratungen der Ehrenamtlichen mit den Hauptamtlichen zur Abstimmung der Zusammenarbeit folgen sollten, war damals die Entschlossenheit zur Verbesserung der Ausbildungssituation der jungen Menschen beizutragen so groß, dass das Projekt schon im Juni 1997 unter dem Namen „Alt hilft Jung“ im Jugendbüro Neu-Isenburg starten konnte.

Formal eingebettet war das Projekt allerdings bis Mitte 2000 im Seniorenbüro Winkelsmühle. Neben der Geburtshilfe verdankt das Team der Ehrenamtlichen im Jugendbüro dieser Kooperation die Unterstützung mit Werbung. „Wir sind längst flügge geworden!“ so bezeichnen die Seniorinnen und Senioren nun selbstbewusst den Status ihrer Aktivitäten und haben sich für die direkte organisatorische Anbindung an das Jugendbüro entschieden.

Weitere ehrenamtliche Mitstreiter für ihr Projekt zu finden, fiel dem Gründungsteam in der Hugenottenstadt nie schwer. Deshalb gab und gibt es für die anstehenden Aufgaben auch immer genug Frei-

willige. Der größte Erfolg in der Rekrutierung neuer Freiwilliger in der Anfangsphase gelang wohl Monika Edel, die als Teilnehmerin eines Volkshochschulkurses die Projektidee den anderen Teilnehmern vorstellte und über diese Mundpropaganda gleich vier neue Mitglieder gewann. Der Titel der VHS-Veranstaltung, die sich nebenbei so günstig für den Werbefeldzug in eigener Sache auswirkte, dürfte auf den ersten Blick überraschen: „englische Konversation“. Bei genauerer Betrachtung ist es allerdings nicht verwunderlich, dass man unter den älteren Teilnehmern dieses Fortbildungsangebots neugierige und unternehmungsfreudige Menschen findet. Die Zahl von ungefähr zehn Mitgliedern blieb im Wesentlichen über den ganzen Zeitraum, den das Projekt schon existiert, konstant.

Vom berufsvorbereitenden Training bis zur Patenschaft

Fallbeispiele

Axel Raue ist als Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ehrenamtlicher Mitarbeiter der kommunalen Projektgruppe „Ausbildungsförderung“, von der wichtige Impulse zur Gründung des Projekts „Alt hilft Jung“ im Jugendbüro Neu-Isenburg ausgingen. Seit Beginn beobachtet er das Projekt und seine Erfolge ganz genau. Hohe Erwartungen setzt er in die intensive Einzelbetreuung, die auch schon mal den Charakter einer Patenschaftsbeziehung annehmen kann. Denn eine zentrale Ursache für den problematischen Verlauf des Berufseinstiegs vieler Jugendlicher ist die mangelnde praktische und moralische Unterstützung durch die Eltern. Diese folgenschwere Betreuungslücke können die Seniorinnen und Senioren durch ihren Ansporn, aber auch mit ihrer Geduld und ihrem Verständnis für die individuellen Problemlagen der Jugendlichen schließen helfen. Axel Raue: „Erfahrungsgemäß hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wesentlich von dem Eindruck ab, den die Eltern eines Bewerbers vermitteln. Wenn ein Jugendlicher nicht angemessen von seinem Elternhaus unterstützt werden kann, sollen die Akteure von ‚Alt hilft Jung‘ den Ausbildern als Gesprächspartner zur Verfügung stehen. Solche Patenschaften können nach Meinung der Projektgruppe ein beachtliches Potenzial zusätzlicher Lehrstellen erschließen. Vorausgesetzt, sie werden von den Betrieben als vertrauensbildende Maßnahmen akzeptiert.“

Zirka fünfzehn Jugendliche im Jahr erfahren durch die ehrenamtlichen Berufseinstiegshelfer eine intensivere Betreuung. Wie vielseitig darin die Bemühungen der Seniorinnen und Senioren ausfallen und auf welche individuellen Besonderheiten der Biografie und Lebenslage ihrer Schützlinge sie antworten müssen, das lässt sich den anschaulichen Schilderungen Raues aus dem Alltag des ehrenamtlichen Teams im Jugendbüro entnehmen: „Für den 18-jährigen Ihab A. steht heute ein Stützkurs in Deutsch auf dem Stundenplan. Seine Lehrerin ist die gelernte Bankkauffrau Monika Edel, Gründungsmitglied des Projekts ‚Alt hilft Jung‘. Als sie Anfang 1997 nach 27 Berufsjahren aus dem Bankgeschäft ausgestiegen war, wollte sie den Gewinn an Freizeit für eine ehrenamtliche Tätigkeit nutzen, deren Adressaten Kinder oder Jugendliche sein sollten.“

Ihab verließ vor anderthalb Jahren mit seinen Eltern und seinem heute vierjährigen Bruder den Irak. Dort hatte er die 9. Klasse abgeschlossen und wollte studieren. In Deutschland besuchte er zunächst das Berufsgrundbildungsjahr an der Max-Eyth-Schule, um sich auf eine Ausbildung in Metalltechnik vorzubereiten. In der Schule konnte er sich zunächst nur auf Englisch verständigen. Daher suchte er das Jugendbüro auf, um rasch Deutsch zu lernen. Außerdem will er sein mathematisch-naturwissenschaftliches Wissen auffrischen. Ihab wird von mehreren Akteuren des Projekts ‚Alt hilft Jung‘ betreut.

Zu Beginn der Unterrichtsstunde schlägt Monika Edel ein Taschenbuch auf, eine zweisprachige Ausgabe des Romans ‚Im Schatten der Gasse‘ von Sulemann Taufiq. Sie hat einige Ausschnitte ausgewählt, die Ihab jetzt in der deutschen Übersetzung vorliest. Ab und zu ermahnt sie ihren Schüler, die Endungen mit ‚en‘ und ‚in‘ besonders deutlich auszusprechen. Das ist wichtig, damit sich Ihab die

richtige Schreibweise einprägt. Als sie ihm Fragen zum Inhalt der vorgelesenen Abschnitte stellt, ist sie mit den Antworten sehr zufrieden.

Nur ganz selten muss der junge Mann auf den arabischen Originaltext schauen, um sich der Bedeutung eines deutschen Wortes zu vergewissern. Aus den Fragen zum Text ergibt sich bald ein lebhaftes Gespräch über orientalische Gassen und Gärten, die Ihab aus seiner Kindheit vertraut sind. Monika Edel staunt, wie gewandt sich ihr Schüler schon in Deutsch ausdrücken kann. Ganz allmählich lenkt sie das Gespräch auf Ihab's Lebensbedingungen in Deutschland.

Für Gespräche mit Behörden und mit hilfsbereiten Freunden und Nachbarn ist es wichtig, dass er den Stand des Asylverfahrens verständlich beschreiben kann. Monika Edel erfährt, dass die irakische Familie demnächst nach Mainz umziehen wird. Ihab will in Neu-Isenburg bleiben, um das Berufsgrundbildungsjahr abzuschließen. Dazu benötigt er weiterhin Stützunterricht durch ‚Alt hilft Jung‘.

Als Monika Edel die Lektion nach einer Stunde abschließt, betritt Jasmin H. den Übungsraum, um mit ihr über den Start ihrer Ausbildung am 1. September zu sprechen. Das 16-jährige Mädchen lebt bei seiner allein erziehenden Mutter, die sich wegen eines chronischen Leidens kaum um die berufliche Entwicklung der Tochter kümmern kann. Jasmin hat an der örtlichen Sonderschule, der Friedrich-Fröbel-Schule, den Hauptschulabschluss erreicht. Zu diesem erfolgreichen Schulabschluss hat Monika Edel wesentlich beigetragen. Gemeinsam mit anderen Akteuren von ‚Alt hilft Jung‘ bietet sie an der Friedrich-Fröbel-Schule Stützurse für Arbeitsgruppen von sechs oder sieben Schülerinnen und Schülern an. Dabei geht es keineswegs um Grammatik und anderes abstraktes Wissen. Vielmehr lernen die Teilnehmer, frei zu sprechen und den Inhalt von Zeitungsartikeln zu beschreiben. Fähigkeiten, die für Bewerbungen und Berufsausbildung nützlich sind.

Nach dem Hauptschulabschluss im Sommer 1997 hat Monika Edel Jasmin bei mehreren Bewerbungsgesprächen begleitet. Einige Gesprächspartner konnte sie mit dem Hinweis beeindrucken, dass sie den künftigen Ausbildern Jasmins als Gesprächspartnerin zur Verfügung steht, wenn es Probleme mit der Berufsausbildung geben sollte. So gelang es ihr, dem Mädchen einige Praktika zu vermitteln.

Die Erfahrungen mit der Arbeitswelt halfen Jasmin, ihre Berufspläne zu konkretisieren. Sie entschloss sich, Zierpflanzengärtnerin zu werden. Das veranlasste Monika Edel, bei der Stadtgärtnerei nachzufragen, wo auf Anregung von ‚Alt hilft Jung‘ die Einrichtung von zwei Lehrstellen geplant war. Für die Umsetzung dieser Entscheidung war jedoch noch ein langer Weg zurückzulegen, bis alle zuständigen kommunalen Gremien ihre Zustimmung gegeben hatten. Mehrfach hakte Monika Edel nach, um das Verfahren zu beschleunigen. Jasmins Geduld wurde monatelang auf die Probe gestellt, doch die junge Frau hatte niemals Zweifel, dass sie mit Unterstützung durch ‚Alt hilft Jung‘ die angestrebte Lehrstelle bekommen würde.

Im Frühjahr 1998 war es endlich so weit. Bei einem Praktikum in der Stadtgärtnerei beeindruckte sie die Ausbilder durch gute Leistungen. Der städtische Betrieb sagte ihr daher einen Ausbildungsplatz für den 1. September zu. Vereinbart ist eine Ausbildung zur Landschaftsgärtnerin, die Jasmin bessere Entwicklungschancen eröffnen wird als der Beruf der Zierpflanzengärtnerin.“

Die Vermittlung in eine Ausbildungsstelle, wie sie im Beispiel von Jasmin gelungen ist, lässt sich für die Betreuer jedoch noch nicht gleich euphorisch als Erfolgsgeschichte feiern, sondern nur als geglückten Start. Denn auch unter den über das Jugendbüro vermittelten Jugendlichen, für die die Senioren anstelle der Eltern mühsam das Vertrauen der betrieblichen Ausbilder errungen haben, gibt es Abbrecher.

So sehr sich die Seniorinnen und Senioren auch bemühen, den Kontakt zu den Jugendlichen ausbildungsbegleitend aufrechtzuerhalten, um sie z. B. in moralischen Schwächephasen wieder aufzubauen

en, mit Rat zur Seite zu stehen, um möglicherweise bei einem Problem mit dem Ausbilder zu vermitteln, meistens wird dieses Angebot bei einer Krise in der Ausbildung von den Jugendlichen zu spät in Anspruch genommen. Manchmal genügt ein kleiner Zwist mit dem Meister, um alles hinzuschmeißen. In diesen Fällen nicht zu resignieren, bedeutet für die engagierten Freiwilligen eine große Herausforderung – eine klassische pädagogische Herausforderung – und stellt für manche an der Mitarbeit interessierte Seniorinnen und Senioren eine schwer überwindbare Hürde dar, an der sie sich von dem Projekt wieder verabschieden.

Arbeitstugenden als Unterrichtsfach

Zur Zusammenarbeit mit den Schulen

Aus den krisenhaften Verläufen der Berufseinstiegsphase wurde die Lehre gezogen, das Engagement bereits viel früher, in den achten Klassen der Schulen einzusetzen. Dieser weitsichtige Ansatz resultiert zum einen aus der Erfahrung, dass manche Eltern keinerlei Unterstützung für die kritische Phase des Übergangs ihrer Kinder von der Schule in den Beruf bieten können oder aus Gleichgültigkeit nicht leisten wollen. Deshalb möchten die freiwilligen Berufseinstiegsshelfer bereits früh bei den Jugendlichen Selbstverantwortung für ihre berufliche Zukunft entwickeln und auf die Bedeutung guter Leistungen in den besonders jobrelevanten Fächern aufmerksam machen.

Andererseits reagieren die Mentoren damit auf die häufigen Klagen der Ausbildungsbetriebe über das Sozialverhalten, über mangelnde Schlüsselqualifikationen und fehlende Arbeitstugenden der Jugendlichen. Wie verhängnisvoll sich beispielsweise allein schon der Fehlzeiteneintrag im Abschlusszeugnis auf die Einschätzung der Arbeitstugenden des Bewerbers durch den Personalchef auswirkt, bildet nur einen von den Schülern vernachlässigten Aspekt unter vielen, die den Schülern rechtzeitig ins Bewusstsein gerückt werden sollen.

In speziell verabredeten Unterrichtseinheiten finden die Besuche in Haupt-, Real- und Sonderschulen statt. Zirka 300 Jugendliche im Jahr werden über diesen Weg erreicht. Im Mittelpunkt steht die Motivation für einen guten Schulabschluss. Zu diesem Zeitpunkt besteht für viele ziel- und lustlos lernende Schüler noch die Möglichkeit, ihre zukünftigen Chancen auf dem beruflichen Ausbildungsmarkt durch eine Steigerung der schulischen Leistungen deutlich zu verbessern.

Eine Befragung der örtlichen Ausbildungsbetriebe durch die kommunale Projektgruppe „Ausbildungsförderung“ ergab, dass die mangelnde Ausbildungseignung vieler Jugendlicher sich nach Auskunft der Betriebe im persönlichen Eindruck und in Einstellungstests äußerte. „Bei einigen Bewerbern wurden Mängel beim Sozialverhalten vermutet, bei den Schlüsselqualifikationen und bei den allgemeinen Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Sauberkeit. Dabei bezogen sich die Gesprächspartner in den befragten Betrieben auf schlechte Erfahrungen mit früheren Auszubildenden. Bewerbern, die einem Test unterzogen wurden, bescheinigten die Prüfer katastrophale Defizite in der Rechtschreibung und beim Rechnen“, berichtet Axel Raue. Die Qualifizierung künftiger Bewerber enthält deshalb auch die Aufklärung über die erforderlichen Arbeitstugenden und das Üben von Einstellungstests.

Die Arbeit in den Schulen sowie in den Wochenseminaren im Jugendbüro, zu denen die Schüler von Abgangsklassen vom normalen Schulunterricht freigestellt werden, ist zu einem großen Einsatzgebiet der Seniorinnen und Senioren herangereift. Die hauptamtlichen Pädagogen des Jugendbüros sind von der Wirksamkeit dieser prophylaktischen Maßnahmen überzeugt. Leider teilen nicht alle Lehrer der Schulen diese Einstellung, so dass das Team des Jugendbüros hier häufig noch auf hartnäckige Widerstände stößt. „Die Schulleiter begrüßen unsere Initiative, mit einigen Lehrer klappt die Zusammenarbeit ebenfalls hervorragend, aber viele Lehrer sehen uns noch immer eher als lästige

Konkurrenz oder Störfaktor“, fasst der ehrenamtliche Berufseinstiegsshelfer Gert Edel seine Erfahrungen mit dem Lehrpersonal zusammen. „Aber je bekannter wir werden und je öffentlicher auch unsere Arbeit wird, desto mehr Gehör finden wir auch bei den Lehrern, desto leichter gelingt es uns, die Lehrer von unserem Angebot zu überzeugen.“

Mittlerweile fragen Lehrer sogar an, ob noch Kapazitäten frei sind zur ergänzenden Förderung bestimmter Schülerinnen und Schüler. Die Schulung in der deutschen Sprache für Jugendliche aus anderen Ländern wird am häufigsten nachgefragt. Von ihr kann der Verlauf der ganzen Schullaufbahn und anschließenden beruflichen Karriere abhängen, das bekommen die Ehrenamtlichen immer wieder eindringlich zu spüren: „Ludmilla aus Russland und Wei aus China besuchen die Realschule in Neu-Isenburg. Sie sind beide fleißige und engagierte Schülerinnen. Aber da sie erst seit kurzem in Deutschland leben, haben sie noch Probleme mit der deutschen Sprache. Ludmilla, zum Beispiel, zählt in ihrer Klasse zu den Besten in Mathematik. Enthält eine Arbeit aber Textaufgaben, dann schneidet sie schlecht ab – schlicht, weil sie die Aufgabenstellung nicht versteht. Ihre Lehrerin wandte sich in dieser Situation an das Jugendbüro: Seit dem letzten Schuljahr trifft sich Bernd Lehmann, Kaufmann im Ruhestand, jeden Dienstagnachmittag mit Ludmilla und Wei im Jugendbüro zu einem Deutsch-Training.“

Für manche Kinder, deren Eltern aus EU-Ländern stammen, erhält die Nachhilfe in Deutsch den Charakter einer Wiedereingliederungsmaßnahme, wenn sie nämlich „für einige Jahre zu den Großeltern in die Heimatländer geschickt worden waren und nun, nach ihrer Rückkehr, wegen ihrer verkümmerten Deutschkenntnisse dem Schulunterricht kaum folgen können.“ Programmatisch schließt sich daran die ehrenamtliche Mitarbeit von Irene Bormeth in der Schulbücherei der Brüder-Grimm-Gesamtschule an, um dort „ganz allgemein Deutsch durch mehr Lesen zu fördern.“ Schwächen in den Fächern Mathematik und Englisch werden jedoch ebenso auf vereinbarten Arbeitseinheiten von entsprechenden Spezialisten unter den Seniorinnen und Senioren im Jugendbüro aufgefangen, während Ruheständler Hans Setterl seine Computerkenntnisse im Rahmen des EDV-Unterrichts an einer Sonderschule vermittelt.

„Der Drang, etwas zu bewegen“

Zur Motivation

„Für Senioren wird ungleich mehr getan als für Jugendliche“, begründet Monika Edel, warum sie ihre Freizeit in den Dienst des Jugendbüros stellt. „Uns geht es gut“, deutet ebenso ihr Mann die besondere Verantwortung der Alten für die nachwachsende Generation an. Gerade für Jugendliche mit schlechten Startbedingungen für eine berufliche Zukunft glaubt er seine „persönlichen Kenntnisse und Erfahrungen aus einem langen Berufsleben sinnvoll einsetzen“ zu können. Irene Bormeth ist froh, dass ihre beiden Kinder die Schule „ohne größere Probleme“ absolviert haben, deshalb setzt sie nun ihre Energie für Kinder ein, die im Elternhaus nicht so viel Beistand erfahren. „Drin- und dranbleiben“, führt Frau Edel ihre Motive weiter aus, „Umgang mit jungen Menschen aus anderen sozialen Schichten haben, um sich weiterzubilden und viel Neues zu lernen.“ Eine gewisse Abenteuerlust gesteht sie sich in ihrem Engagement offen ein. Das Ziel sind neue Herausforderungen in der nachberuflichen Lebensphase, die hier halt auf dem sozialen Feld gesucht werden.

So viel zum Ausgangsmotiv. Aber woher beziehen sie ihre Motivation im Alltag des Jugendbüros? In der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen stößt man auf ganz besondere Probleme, pädagogisch anspruchsvolle Probleme, die hier lebenspraktisch, auf der Grundlage jahrzehntelanger Berufserfahrungen aufgegriffen werden. Ein besonderes Hemmnis bildet die schwache, bisweilen völlig fehlende Motivation mancher Jugendlicher, an ihrem Start in eine berufliche Zukunft aktiv mitzuwirken. Das weite sozialisationsabhängige Ursachengeflecht für eine solche passive Grundhaltung ist an dieser

Stelle nicht das Thema, sondern wie die engagierten Seniorinnen und Senioren mit solchen frustrierenden Erfahrungen umgehen, wie sie sich trotz der mitunter gelangweilt gleichgültigen Wahrnehmung ihrer Hilfsangebote die Lust an ihrem Einsatz bewahren.

Pädagogen wissen um die Schwierigkeiten einer Erfolgskontrolle bei der Vermittlung von Eigenschaften, die eine selbstständige, verantwortungsbewusste Lebensführung befördern sollen. Sie müssen auf die Richtigkeit ihres pädagogischen Handelns vertrauen und können keinen ausdrücklichen Dank von den Schülern erwarten. Außerdem sind die gesellschaftlichen Bedingungskomplexe zu berücksichtigen, die bei Jugendlichen zu Resignation und Antriebsschwäche führen können. Das ist oft ein dauerhaft erschüttertes Selbstvertrauen familiären Ursprungs.

Was für Pädagogen zum Alltagsgeschäft gehört, damit müssen die aktiven Seniorinnen und Senioren häufig erst umzugehen lernen. Für die lethargische Haltung mancher Absolventen Verständnis aufzubringen oder ihre Unruhe, Verspieltheit und Konzentrationsschwäche zu ertragen, fiel allen Aktiven zu Beginn schwer. Dass kaum ein Wort des Dankes erfolgt und sich beispielsweise die in Betriebe erfolgreich vermittelten Jugendlichen so gut wie nie selber melden, sondern ausbildungsbegleitende Betreuung immer nur auf der Initiative der Senioren beruht, macht ihnen schon zu schaffen. Aus ihren eigenen erfolgreichen Berufskarrieren ließen sich dafür zunächst keine befriedigenden Erklärungsmuster gewinnen.

Langmut, Zuversicht und eine hohe Frustrationstoleranz sind daher wichtige Eigenschaften für Mentoren im Jugendbereich. Es bleibt aber immer noch die Frage, wie es ihnen gelingt, diese pädagogische Herausforderung so zu meistern, dass das Engagement weiterhin Spaß macht. Dazu Gert Edel: „Wie motivieren wir uns eigentlich, wo doch die messbaren Erfolge manchmal sehr gering sind? Darüber haben wir natürlich auch selber nachgedacht. Wir haben festgestellt, dass sich jeder in unserer Gruppe im Berufsleben schon über Jahrzehnte immer wieder selbst motivieren musste. In den jeweils erarbeiteten Führungspositionen muss man sich im Wesentlichen selbst voranbringen. Das Schulterklopfen oder das Lob von anderen, das mag ja manchmal dazu beitragen, eine gute Stimmung zu bekommen. Aber der eigentliche Drang, etwas zu bewegen, kommt von innen, das ist die eigene Motivation. Und das ist in unserer Gruppe vorhanden.“

„Die andere Erklärung, die wir für uns gefunden haben bezüglich der Motivation, ist der ständige gegenseitige Erfahrungsaustausch. Wir tauschen uns aus in der Gruppe und mit den hauptamtlichen Mitarbeitern des Jugendbüros. Als wichtiges Kriterium für unseren Erfolg sehen wir die vertrauensvolle Zusammenarbeit aller an, die umfassende gegenseitige Information. Jeder kann seine Ideen einbringen, wir diskutieren offen und konstruktiv. Die Motivation entwickeln wir also immer wieder neu aus uns heraus, aber eine Stärkung erleben wir auch in der Diskussion untereinander.“

Fundamental wirkt hier also das spätestens im Beruf bzw. in Führungspositionen entwickelte Vermögen der Selbstmotivation. „Die meisten Jugendlichen sind demotiviert und flüchten vor dem Problem“, verhehlt Klaus Kaestner seinen anfänglichen „Kulturschock“ nicht, „da mangelt es neben vielen Kenntnissen in Deutsch oder Mathematik auch völlig an den Sekundärtugenden.“ Das hat den Ehrgeiz des gelernten Industriekaufmanns und ehemaligen Ausbilders bei Siemens aber nur noch mehr angestachelt: „Das hat in unserer Gruppe die Jetzt-erst-recht-Haltung hervorgerufen.“

Zudem bilden die monatlichen Gruppengespräche, zu denen sich der komplette ehrenamtliche Aktivenstab mit den hauptamtlichen Pädagogen des Jugendbüros trifft, einen starken Rückhalt. In diesen Gesprächen werden Erfolge gemeinsam genossen und Niederlagen gemeinsam verdaut. Erfolge und Rückschläge werden gemeinschaftlich ausgewertet, um die Hilfsmaßnahmen noch besser den verschiedenen Bedürfnissen und Defiziten der Jugendlichen anzupassen und die Zusammenarbeit dafür zu koordinieren.

Dabei möchte Herr Edel einen weiteren Anlass für Motivationsschübe nicht vergessen sehen, der diesmal von außen kommt, das ist nämlich auch „die Fröhlichkeit, Zuversicht und Leistungsbereitschaft vieler Jugendlicher, die die Aktiven immer wieder begeistert.“ Der mühsame Kampf, um ein ernstes Interesse an der sorgfältigen Vorbereitung des Berufseinstiegs bei den Jugendlichen zu entwickeln, ist also nur eine, die kräftezehrende Seite des Engagements. Denn es gibt natürlich auch die ehrgeizigen und aufmerksamen Jugendlichen, die die Hilfestellungen nicht nur schätzen, sondern dies auch ausdrücken, den Ehrenamtlichen anerkennend bestätigen.

Das große Medieninteresse an dem Projekt und die Einbindung in Gremien wie der „Bürgermeisterrunde“ fördern als Zeichen hoher gesellschaftlicher Anerkennung zusätzlich die Bereitschaft, weiterhin seine Zeit in das Projekt zu investieren. Als grundlegende Voraussetzung für Zufriedenheit in der ehrenamtlichen Tätigkeit, die eben auch einen gewissen Schutz vor ernüchternden Erlebnissen bietet, hebt Gert Edel hier wieder den Leitsatz der Gruppe hervor: „Die Möglichkeit, nach den jeweiligen Kenntnissen und Neigungen praktisch, selbstständig und vor allem *eigenverantwortlich* mitzuarbeiten, stützt das eigene Engagement.“ Anspornend wirkt sich für ihn auch das „beispielhafte Engagement vieler Professioneller“ aus, denen er in seinen verschiedenen Einsatzfeldern begegnet, „sie fordern das eigene Engagement immer wieder heraus“.

„Die Hauptamtlichen tragen letztlich die Verantwortung“

Zur Zusammenarbeit mit den hauptamtlichen Pädagogen des Jugendbüros

Konkurrenz zu den Angestellten des Jugendbüros sehen die engagierten Seniorinnen und Senioren nicht. Die Arbeit der Ehren- und Hauptamtlichen ergänzt sich zum Wohle der Jugendlichen, daran halten alle fest. Das aber auch immer mal wieder Unstimmigkeiten in der Beurteilung verschiedener Vorgehensweisen in der Betreuung der Jugendlichen auftreten – sowohl unter den Ehrenamtlichen als auch zwischen Ehren- und Hauptamtlichen – wird nicht verschwiegen. Solche Probleme kommen sofort bei den monatlichen Treffen aller Mitwirkenden oder auch auf spontanen Sondersitzungen auf den Tisch, sie werden gar nicht erst konfliktscheu verschleppt oder gänzlich verdrängt. Die gegenseitige Offenheit, trotz manchmal sehr kontroverser Ansichten über die angemessene Form der Arbeitsweise, gehört zum Erfolgskonzept des Neu-Isenburger Teams. Dabei ist allen klar: „Die Hauptamtlichen tragen die Verantwortung.“

„Anfangs waren wir auch etwas skeptisch. Schließlich haben die Generationen wenig miteinander zu tun“, beschreibt der Diplom-Pädagoge Klaus-Peter Martin seine Gefühle zu Beginn der Zusammenarbeit mit den Alten im Jugendbüro. „Aber die Jugendlichen hören gut zu, wenn sie merken, dass jemand kompetent ist und sich ernsthaft um sie kümmert.“ Plötzlich seine Arbeit für Jugendliche auch noch mit einer munteren Schar Mittsechziger abstimmen zu müssen, war für ihn eine völlig neue Situation. Für die Erfolgsaussichten einer solchen komplexen Zusammenarbeit existierte noch kein Beispiel. Doch der aufrichtige Teamgeist und die umfangreichen praktischen Wissenspotenziale der einsatzfreudigen älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger ließen ihn schnell Vertrauen in das ungewöhnliche Projekt gewinnen. Bei Hauptamtlichen anderenorts häufig vorfindbaren Standesdünkel spielte für ihn keine Rolle, also ließ er die hilfsbereiten Berufspraktiker ran, um in fast allen Bereichen das Angebot des Jugendbüros personell zu ergänzen.

Entscheidenden Einfluss auf die gute Zusammenarbeit und die überaus positive Erfolgsbilanz des Jugendbüros haben allen voran natürlich „die Erfahrungen und Fachkenntnisse der Ehrenamtlichen, ihre Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarkts und ihre persönlichen Kontakte.“ Die Unterstützung durch die ehrenamtlichen Berufseinstiegshelfer möchte Martin nicht mehr missen: „Die sehr effektive Arbeit in Kleingruppen könnte das Büroteam alleine nicht leisten.“

Bei dieser intensiven Einbindung bleibt das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Ansichten über die richtige Methode bei bestimmten Problemstellungen nicht aus. In der monatlichen Diskussions- und Planungsrunde werden solche Methodenfragen gemeinsam geklärt, und zwar ergiebig für beide Seiten. Denn meistens entstehen die voneinander abweichenden Handlungsstrategien vor dem Hintergrund der eher praktischen Orientierung der berufserfahrenen Seniorinnen und Senioren und dem theoretisch fundierten Wissen um jugendliche Lebensbedingungen und Gemütslagen der hauptamtlichen Pädagogen. Hierbei kommt es nun fast idealtypisch zu der pädagogisch wünschenswerten argumentativen Verhandlung zwischen Theorie und Praxis.

Das produktive Verhältnis zwischen Ehren- und Hauptamtlichen beruht auf dem hohen gegenseitigen Respekt. Das betonen beide Gruppen. Die Hauptamtlichen erhalten interessante Impulse aus dem großen Erfahrungsschatz der Berufsveteranen, um ihre Konzepte zur Berufseinstiegshilfe für Jugendliche noch besser an die Erfordernisse der freien Wirtschaft anpassen zu können. Die Alten selbst betrachten sich in dieser Beziehung auch als Schutz vor der in etablierten Institutionen immer indizierten Gefahr der „Betriebsblindheit“ der darin beschäftigten Professionellen. Das haben sie nämlich schon häufig bei den Verantwortlichen in anderen Institutionen erlebt, die ihre Unterstützung aus Furcht vor administrativen Komplikationen oder unerwarteten Zumutungen abgelehnt haben. Die kleine soziale Einrichtung Jugendbüro vermochte hier glücklicherweise mutiger und flexibler auf das Angebot zu reagieren.

Die Ehrenamtlichen erhalten und schätzen im Gegenzug die Aufklärung durch die Hauptamtlichen über die seelischen Befindlichkeiten der Jugendlichen und die Möglichkeiten der sensiblen positiven Einflussnahme auf das Verhalten der Jugendlichen bei der Vorbereitung ihrer beruflichen Ausbildung. Die regelmäßige Beratung durch die Pädagogen hat den Effekt eines ständigen, problembezogenen Weiterbildungsprogramms für die Seniorinnen und Senioren.

„Wenn das gegenseitige Vertrauen wächst, ...“

Zur Zusammenarbeit mit den Jugendlichen

Die Beschäftigung mit Sonder- und Hauptschülern und die Auseinandersetzung mit ihren schulischen Ausgangsbedingungen für den Berufseinstieg war für alle ehrenamtlich Aktiven völliges Neuland. Besonders mühsam fällt das Engagement für die Absolventen des Berufsvorbereitungsjahrs aus. „Die Schüler sind schon einmal mit ihrer Bewerbung gescheitert und absolvieren deshalb das berufsvorbereitende Jahr. Die fühlen sich als Loser“, beschreibt der Diplom-Pädagoge Martin die mentale Ausgangssituation der Jugendlichen für die ehrenamtlichen Mentoren. Hier leisteten die hauptamtlichen Pädagogen wichtige jugendpsychologische Aufklärungsarbeit bei den Alten, um ihre Erwartungen an den Ehrgeiz und die Fortschritte der Jugendlichen auf ein realistisches Maß herunter zu schrauben.

Die Seniorinnen und Senioren sind nach der ersten Gewöhnungsphase sehr stolz darauf, dass ihnen das gelungen ist und damit Ansatzpunkte für ihre Hilfsangebote auch bei den desillusionierten Jugendlichen freigelegt wurden. Nach einiger Zeit der Mitarbeit sehen sie die zunächst völlig ziellos wirkenden Jugendlichen ganz anders, „vielseitiger“, und werden Enttäuschungen abgemildert. Durch die intensiven Einblicke in die bescheidenen schulischen und familiären Voraussetzungen der Jugendlichen wächst das Verständnis für die Antriebsschwäche mancher Jugendlicher. Auch kleine Fortschritte in der verantwortungsbewussten Vorbereitung einer beruflichen Zukunft werden entsprechend sensibel als Erfolge wahrgenommen und den verunsicherten jungen Leuten bestätigt.

Die Ehrenamtlichen wurden im Rahmen dieser Dokumentation nach ihren Erfahrungen und Erlebnissen mit den Jugendlichen befragt, die sie besonders schätzen. Die Antworten verweisen einstimmig auf den gelungenen Brückenschlag zwischen den Generationen: „Wenn sich nach einer gewissen Zeit

Vertrauen aufbaut“, „Wenn sie Vertrauen gewinnen gegenüber den Erwachsenen“, „Den Kontakt und den Austausch mit der jungen Generation“, „Wenn diese motiviert werden und sich einbinden in das Programm.“ Dieses Vertrauensverhältnis haben sie als wichtigste Voraussetzung für eine positive Beeinflussung der Jugendlichen in der Betreuung erkannt.

Es ist die erreichte Verständigung und gegenseitig gezollte Aufmerksamkeit, die ihre Bemühungen inspirieren. Das dafür notwendige behutsame Aufeinanderzugehen bezeichnen die Seniorinnen und Senioren als größte Lernleistung ihrerseits im Umgang mit den Jugendlichen. Die Begriffe Toleranz, Geduld und Sensibilität rangieren deshalb ganz oben bei der Frage nach dem persönlichen Gewinn aus der Arbeit mit den Jugendlichen. „Ich bin sehr viel aufgeschlossener geworden, habe sehr viel dazugelernt. Ich weiß mit bestimmten Situationen besser umzugehen“, resümiert Monika Edel die Veränderungen in ihrem Verhältnis zu den Jugendlichen im Laufe des Projekts. Ähnlich Herr Edel: „Ich erkenne größere Lockerheit auf beiden Seiten, die Jugendlichen zeigen sich überwiegend offener und leistungsbereiter.“

Die intensive Auseinandersetzung mit der jungen Generation legt den Seniorinnen und Senioren natürlich Vergleiche mit der eigenen Jugendzeit nahe. Monika Edel meint, dass die gesellschaftlichen Ansprüche an die Selbstmotivation und eigene Lebensplanung gestiegen sind: „Gelernt von den Jugendlichen habe ich, wie Jugendliche heute einfach sind. Wie sie sich verändert haben im Vergleich zu mir in meiner Jugend. Wie sie sich verändert haben im Vergleich zu meinen Kindern, als sie noch mit im Haus lebten. Wie viel schwieriger es für sie geworden ist. Ich stehe manchmal ziemlich alleine mit meiner Meinung, wenn ich sage, die Jugendlichen müssen heute viel mehr lernen. Das merke ich, wenn ich mit ihnen zusammen arbeite. Außerdem werden sie viel mehr abgelenkt als wir in unserer Jugend.“ Richtig ärgern kann sie sich über die übertriebenen Anforderungen in manchen Einstellungstests: „Viele der Tests, denen die Lehrstellenbewerber sich unterwerfen müssen, sind schlicht idiotisch.“ Sie fordert, die Unternehmer sollten Tests auf das später erforderliche Können ausrichten, „und nicht einem angehenden Dreher Fragen stellen, die für eine internationale Banker-Karriere relevant sind.“

„Auf der anderen Seite“, räumt Frau Edel ein, „bekommen sie auch viel mehr institutionelle Unterstützung.“ An diesen Punkt knüpft die pragmatisch denkende Verkaufstrainerin im Ruhestand dann einen sehr interessanten Gedanken, der sich auf die Vermittlung der besonderen Werthaftigkeit zusätzlicher Hilfsangebote durch engagierte Menschen bezieht: „Diese Unterstützung ist immer umsonst. Das bemängele ich, weil der andere nichts geben muss. Ich gebe z. B. Hausaufgabenhilfe für mittlerweile vier Kinder, darum bin ich gebeten worden. Ich habe gesagt, es muss eine Ausgleich dafür geben. Und nun sammeln wir: Jeder der betreuten Schüler muss jede Woche eine Mark mitbringen. (Ein Schüler führt darüber Buch auf dem Computer, der ist vorher gewählt worden.) Inzwischen haben wir 98 DM angespart. Am Ende des Jahres dürfen sich die Kinder dann aussuchen, wohin sie dieses Geld spenden.“

Betreuungslücke Eltern

Zur Zusammenarbeit mit den Eltern

Gerne würden die Aktiven die Eltern der Jugendlichen in ihr Hilfsprogramm stärker einbinden. Mit dieser ganzheitlichen Absicht der umfassenden sozialen Kräftebündelung sind sie zumindest an den Start gegangen. Im Übrigen wollten sie den Verdacht ausschließen, die Autorität der Eltern in Frage zu stellen oder untergraben zu wollen. Auf diesem Sektor müssen sie jedoch ihren größten Misserfolg verzeichnen. Gert Edel fällt es sehr schwer, sich an die paradoxe Situation zu gewöhnen, „dass wir für unsere Hilfsangebote auch noch enorm viel Werbung betreiben müssen. Vor allem bei den Eltern ist die Überzeugungsarbeit für eine größere Beteiligung an der beruflichen Zukunft ihrer Kinder unwahrscheinlich mühsam.“

Ihr Klientel besteht überwiegend aus Jugendlichen ausländischer Herkunft. So nützlich gerade für diese Jugendlichen das Engagement und die guten Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben des Neu-Isenburger Unterstützerteams sind, so schwer ist es, ihre Eltern mit ins Boot zu holen. „Eltern, deutsche und ausländische gleichermaßen, sind für uns leider nur in wenigen Fällen erreichbar und ansprechbar. Versuche, uns über Klassen- und Schullehrerbeiräte vorzustellen und unsere Hilfsangebote zu erläutern, blieben ohne Resonanz. Kultur- und Sprachbarrieren waren für uns bei den ausländischen Eltern bisher unüberwindlich. Versuche, über türkische Kulturvereine und türkische Presseorgane zu informieren und für unsere Angebote zu werben, blieben bis dato erfolglos“, fasst Gert Edel die traurigen Ergebnisse seiner Bemühungen zusammen.

„Wo es in Einzelfällen gelang, mit den Eltern bzw. Elternteilen in Kontakt zu kommen, berichten die Aktiven bedauerlicherweise überwiegend von negativen Erfahrungen“, leitet Edel seine Schilderungen des anderen Extrems ein. Denn leider versuchen manche Eltern, die hilfsbereiten Seniorinnen und Senioren nach geglückter Kontaktaufnahme nur auszunutzen. Anstatt sich nämlich in das Engagement handfest einbinden zu lassen, „tragen sie nur Wünsche vor“, um sich anschließend von der praktischen Unterstützung ihrer Kinder noch weiter zurückzuziehen.

Ganz so, wie vorher schon die Verantwortung für Erziehungsaufgaben an Kindergärten und Schulen abgegeben wurde, delegieren einige Eltern nun genuine familiäre Fürsorgepflichten an die Ehrenamtlichen. Der Jugendbüroleiter Klaus-Peter Martin bedauert dieses Verhalten natürlich ebenso: „Die Eltern, die zur Berufs-Info-Börse in die Brüder-Grimm-Schule kommen, kann man an einer Hand abzählen.“ Teilweise können die Ehrenamtlichen auch ein wenig Verständnis dafür aufbringen: „Die Eltern der Kinder ausländischer Herkunft können nicht zu den Elternsprechenden kommen, weil sie die Sprache gar nicht verstehen, die wissen gar nicht, was da vor sich geht. Die können mit dem Lehrer kein Gespräch führen, es kann kein Austausch stattfinden.“ Monika Edels Verständnis für kulturelle Barrieren hört jedoch dort auf, wo sie erfährt, dass das Ausbildungsstreben der Jugendlichen von den Eltern bewusst torpediert wird: „Ich kenne ein Mädchen, das hier Zahnarthelferin lernte, und 14 Tage vor ihrer Prüfung in Marokko verheiratet wurde.“

„Vitamin B“ zu verteilen

Ausbildungsplatzakquise

In der Ermittlung und Empfehlung freier Ausbildungsplätze bestand zu Beginn des Projekts die zentrale Aufgabe der Seniorinnen und Senioren. Dazu brachten sie ihre guten persönlichen Kontakte zu hiesigen Unternehmern ein und nutzten ihre kommunikativen Fähigkeiten, um Betriebe von der Einrichtung weiterer Ausbildungsplätze zu überzeugen oder solche Unternehmer umzustimmen, die nach mehreren schlechten Erfahrungen mit jungen Auszubildenden keinen Ausbildungsplatz mehr einrichten wollten. Auf das, was sie bewegt haben, ist Herr Edel zurecht stolz: „Wir haben daran mitgewirkt, dass in den letzten Jahren in Neu-Isenburg alle ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen einen passenden Ausbildungsplatz erhalten haben!“

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt führte dann allerdings zu einer Verlagerung der Arbeitsschwerpunkte. Herr Edel beschreibt die Wandlung des Konzepts von der Krisenreaktion zur Prävention so: „Die Situation am Markt für Praktikanten- und Ausbildungsplätze hat sich in unserer Region in den letzten zwei Jahren deutlich entspannt. Insofern stehen die Akquisition von Lehrstellen und wiederholte Nachfassaktionen nicht mehr im Vordergrund unserer Arbeit. Viele uns gemeldete Plätze mussten in letzter Zeit mangels Bewerber unbesetzt bleiben. Insofern konzentrieren wir uns jetzt mehr auf das Aufspüren freier Plätze für etwas ausgefallenerere Berufswünsche, vor allem aber auf das individuelle Fitmachen der Jugendlichen, und zwar bereits zwei Jahre vor Schulabschluss beginnend.“

Damit haben wir Zeit, die interessierten und leistungswilligen Mädchen und Jungen gezielt auf ihre Berufswünsche vorzubereiten und manchen die notwendige soziale Kompetenz etc. noch zu vermitteln.“

Diese zügige Ausdehnung der ehrenamtlichen Arbeit auf den Sektor präventiver Maßnahmen war natürlich nur durch die bestehende Infrastruktur des Jugendbüros möglich. Dort fanden die Seniorinnen und Senioren ein breit gefächertes Angebotsspektrum für Jugendliche vor, das es ihnen leicht machte, flexibel zu reagieren und ihr Konzept an die neuen Erfordernisse anzupassen.

Dennoch ist die Ausbildungsplatzakquise ein wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeit geblieben. Überwiegend Jugendliche ausländischer Abstammung nehmen entsprechende Bemühungen der Alten weiterhin in Anspruch. Bei der Ausbildungsplatzsuche leiden Jugendliche aus Ausländerfamilien in der neuen Heimat naturgemäß besonders unter dem Mangel organisch gewachsener Förderer- und Empfehlungsstrukturen. Diesen Mangel beheben die Seniorinnen und Senioren als honorar alte Mitbürgerinnen und Mitbürger mit dem Einsatz ihrer guten Beziehungen und Kontakte in der Region. Damit heben sie praktisch Milieuschranken auf, bleibt „Vitamin B“ kein exklusives Gut Alteingesessener, wird mitbürgerliche und intergenerationelle Verantwortung für die berufliche mithin gesellschaftliche Integration benachteiligter Jugendlicher demonstriert.

Für die Zukunft erarbeiten die Aktiven zurzeit den ehrgeizigen Plan, frei gebliebene Ausbildungsplätze mit Jugendlichen aus Weida, der Partnerstadt in Thüringen, zu besetzen, um „die dortige Misere in der dualen Ausbildung etwas zu entschärfen.“ Edel glaubt: „Hier könnten sich zusätzliche Aufgaben für die Mentoren aus ‚Alt hilft Jung‘ ergeben: diesen Jugendlichen das Einleben in der ‚Fremde‘ zu erleichtern, ihnen zu helfen, mit dem Heimweh fertig zu werden.“

„Tut Gutes und sprecht darüber!“

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Sehr aktive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit war vor allem zu Beginn des Neu-Isenburger Projekts „Alt hilft Jung“ aus dem einfachen Grund überlebenswichtig, weil sich die Angebote an eine Klientel richteten, die tendenziell fatalistisch und orientierungslos die Planung des Berufseinstiegs anging. Das betrifft sowohl die chancenarmen Schulabgänger als auch deren Eltern, die man gerne einbinden wollte. Das heißt, es bestand zwar akuter Bedarf für die Hilfsangebote, aber die Zielgruppe bewegte sich kaum, um sie abzurufen. Den ehrenamtlichen Berufseinstiegshelfern bot sich also die paradoxe Situation, dass sie für ihre freiwilligen Unterstützungsleistungen massiv werben mussten. Selbst bei den Lehrern in den Schulen konnte das Misstrauen gegenüber der Initiative nur in zähen kleinen Schritten abgebaut werden.

Das waren zermürende Erfahrungen gleich zu Beginn des Projekts. Andererseits wuchs mit den ersten kleinen Erfolgen das Medieninteresse enorm, so dass vor dem Hintergrund der äußerst wohlwollenden Berichterstattung auch die Überzeugungsarbeit bei Schülern, Eltern, Lehrern und anderen Kooperationspartnern immer leichter fiel. Als mutige Pioniere einer außergewöhnlichen Projektform trafen sie nicht nur auf positive Resonanz bei der lokalen und regionalen Presse, sondern es wurden auch Beiträge über die erfolgreiche Arbeit im Hessischen Rundfunk, im Bayerischen Fernsehen und vom Privatsender SAT.1 gesendet. Zur überregionalen Verbreitung der Aktivitäten trug denn auch die Verleihung des ersten Preises im Wettbewerb 2000 „Solidarität der Generationen“ bei. Den größten Teil der Preissumme von 10.000 DM beabsichtigten die Seniorinnen und Senioren allerdings wieder in die Werbung für ihre Aktivitäten zu stecken. Geplant ist ein kleiner Informationsfilm im Videoformat oder eine Dia-Präsentation.

„Tut Gutes und sprecht darüber!“ hat Gert Edel als Motto für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der ehrenamtlich Aktiven ausgegeben. Bescheidene Zurückhaltung hätte dem Projekt nur geschadet bzw. die Anlaufphase stark verzögert. Berührungsängste gegenüber der Presse gibt es keine. Gute persönliche Kontakte sind mittlerweile zu den Journalisten entstanden, die über Ergebnisse und Neuerungen ständig auf dem Laufenden gehalten werden. Regelmäßige Presseberichte haben schließlich dafür gesorgt, dass die Anerkennung des Projekts – vor allem durch wichtige Kooperationspartner – stetig gestiegen ist. Das beeindruckt natürlich auch Sponsoren und Einrichtungen, die Fördermittel vergeben: „Für Plakate und eine geplante kleine Dokumentation über unsere Arbeit haben wir Ende 1999 eine finanzielle Unterstützung bei der der Evangelischen Kirche von Hessen und Nassau angegliederten Schlegel-Stiftung beantragt und mit 7000 DM bewilligt bekommen.“

Einen weiteren Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit bildet die Mitarbeit in verschiedenen regionalen Gremien, in denen Herr Edel von den Projektaktivitäten berichtet und zugleich neue Kontakte knüpft. Auf Anfrage reisen manche Teammitglieder auch zu einschlägigen Workshops im ganzen Bundesgebiet, um dort ihr Alt-hilft-Jung-Projekt vorzustellen. Auf diesen Veranstaltungen sowie direkt vom Jugendbüro aus bieten sie zudem gerne anderen ihren Rat bei der Entwicklung von Projekten ähnlicher Zielsetzung an.

„Jugendliche ernst nehmen“

Der Tipp für Nachahmer

Abschließend sollen die Neu-Isenburger Aktiven noch einmal zu Wort kommen. Im Rahmen dieser Dokumentation wurden die Projektmitglieder vor dem Hintergrund ihrer wertvollen Pioniererfahrungen um persönliche Empfehlungen für Menschen gebeten, die in anderen Orten ebenfalls Alt-Jung-Projekte initiieren möchten und dabei vor allem die Zusammenarbeit mit Jugendlichen bzw. deren Unterstützung in der kritischen Berufseinstiegsphase planen:

- Gert Edel:* „Projekte überschaubar halten! Die Jugendlichen brauchen ihre Partner mit Kompetenz vor Ort. Konzentriert mit einer kleinen, engagierten Gruppe arbeiten.“
- Irene Bormeth:* „Geduld haben. Auf die Jugendlichen zugehen und ihnen zeigen, dass kein Druck oder Zwang vorliegt.“
- Klaus Kaestner:* „Begeisterung, Dynamik, Offenheit und Toleranz mitbringen. Die Jugendlichen grundsätzlich mögen und ernst nehmen, aber auch Grenzen aufzeigen. Sich mit Misserfolgen abfinden können.“
- Monika Edel:* „Nicht aufgeben, sich nicht unterkriegen lassen, sich selbst motivieren, mit kleinen Erfolgen zufrieden sein. Wenn die Möglichkeit besteht, sich mit anderen Senioren überall auf der Welt austauschen, um dadurch auf neue Ideen zu kommen.“

<i>Projekttitle:</i>	„Alt hilft Jung“ im Jugendbüro der Stadt Neu-Isenburg
<i>Ansprechpartner 1:</i>	Gert Edel (ehrenamtlicher Berufseinstiegshelfer)
<i>Ansprechpartner 2:</i>	Klaus-Peter Martin (Leiter Jugendbüro)
<i>Adresse:</i>	Carl-Ulrich-Straße 11 63263 Neu Isenburg
<i>Telefon:</i>	06102 / 174 15
<i>Fax:</i>	06102 / 260 31
<i>E-Mail:</i>	jugendbuero@gmx.de
<i>Projektbeginn:</i>	1997

Projekt: „Senioren helfen Einsteigern“ des Bundesausschusses Seniorinnen und Senioren im BDP

Einstiegshilfe für Hochschulabsolventen des Fachs Psychologie

Erfahrene Psychologen im Ruhestand beraten junge Berufsanfänger des Fachs Psychologie.

Dieses Beispiel zeigt, wie effektiv eine ehrenamtliche Berufseinsteigerhilfe funktionieren kann, wenn sie von der Ebene des Berufsverbandes ihren Ausgang nimmt. Durch den Rückgriff auf bestehende Verbandsstrukturen gelang dem Bundesausschuss Seniorinnen und Senioren im Bundesverband deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. nämlich vergleichsweise leicht ein hoher Organisationsgrad und ein nahezu bundesweiter Aktionsradius. Das Ergebnis sind zirka 100 ehrenamtliche Helfer und die flächendeckende Information der Ratsuchenden über diese Unterstützungsmöglichkeit.

Diese Einsteigerhilfe deckt zwar nur den Hilfebedarf solcher Berufseinsteiger ab, die sich bereits in der fachspezifischen Ausbildung befinden. Dennoch erwarten auch die Absolventen akademischer Ausbildungsgänge weitere Hürden und Orientierungsprobleme beim Eintritt in die berufliche Praxis, die zu überwinden ein solches persönliches Beratungsnetz helfen kann.

Folgende Angebote umfasst die ehrenamtliche Tätigkeit:

- Hilfestellung beim Einstieg in das Berufsleben durch Hinweise und persönliche Ratschläge,
- Aufzeigen Erfolg versprechender Berufsfelder,
- Information der Fachschaften für Psychologie an Universitäten über praktische Berufsarbeit,
- Einsatz als „Tutor“ oder „Pate“ in besonderen Fällen,
- Tätigkeit als Ansprechpartner für schon praktisch tätige Kolleginnen und Kollegen bei einem angestrebten oder erzwungenen Wechsel des Tätigkeitsschwerpunkts.

Die Hochschulabsolventen werden durch ihre Fachschaften an den Hochschulen und durch Hinweise in Fachzeitschriften und auf Kongressen über diese Hilfsangebote informiert. Bei entsprechendem Beratungsbedarf können sich die jungen Berufseinsteiger dann an eine der bundesweit vorhandenen Landesgruppen des BDP (Bundesverband deutscher Psychologinnen und Psychologen) oder eine (fachbezogene) Sektion wenden. Der Kontakt kann auch über die Bundesvereinigung deutscher Psychologiestudentinnen und -studenten, die Bundesgeschäftsstelle des BDP oder direkt durch den Ausschuss hergestellt werden. Dort erhalten sie die Adressen geeigneter Seniorinnen und Senioren, um sich mit ihnen in Verbindung zu setzen und ihre Wünsche vorzutragen.

100 Aktive bilden bundesweites Beratungsnetz

Anstoß und Entstehung

Der Bundesausschuss Seniorinnen und Senioren wurde durch das Präsidium des BDP ins Leben gerufen, um die Berufserfahrungen der etwa 700 sechzig- bis achtzigjährigen jetzt im Ruhestand lebenden Diplom-Psychologinnen und -Psychologen für seine berufsständischen Belange und den gesamten Berufsnachwuchs zu nutzen. Die schwierige Arbeitsmarktsituation der jungen Hochschulabsolventen im Blick, dachten sie über ihre Unterstützungsmöglichkeiten für einen möglichst reibungslosen und befriedigenden Berufseinstieg nach. Die Entschlossenheit, hier zu helfen, bewies der Bundesausschuss damit, dass er sofort nach seiner Bildung 1995 die Aktion „Senioren helfen Einsteigern“ startete.

Es folgte in Anschreiben an alle 700 in Frage kommenden Mitglieder des Berufsverbands der „Appell zur Mitwirkung, um Berufseinsteigern den Anfang zu erleichtern und gleichzeitig Anregungen und Hilfen zu einem erfolgreichen Start anzubieten“. „Verbunden war das mit dem Hinweis auf den eigenen Beginn der Berufsarbeit und den damals vorhandenen Schwierigkeiten; die Folgerungen daraus

sollten die Seniorinnen und Senioren für die heutigen Berufsanfänger nutzbar machen“, berichtet der Vorsitzende des Bundesausschusses Seniorinnen und Senioren im BDP, Professor Dr. Horney. Er und seine Projektmitglieder waren vom Umfang der Reaktionen auf ihr Rundschreiben begeistert: „Die beiden Aufrufe aus den Jahren 1996 und 1998 führten zu insgesamt über 100 positiven Rückmeldungen mit Angaben über die eigenen Erfahrungsschwerpunkte. Sowohl solche Angeschriebenen, die aus wichtigen persönlichen Gründen (z. B. Krankheit, hohes Alter, aber auch schon vorhandener anderer Aktivitäten wegen) sich nicht aktiv an unserer Aktion beteiligen können, als auch all jene, die spontan zur Mitarbeit bereit waren, äußerten ihre lebhafteste Zustimmung zu unserem Vorhaben und hoben seine große Bedeutung hervor. Dieses Echo traf uns überraschend und zeigte uns, wie sehr wir auf dem richtigen Weg sind.“

Durch diese hohe Beteiligung konnte ein bundesweites Netz von ehrenamtlichen Einstiegshelferinnen und -helfern entstehen. Dadurch ist in den meisten Fällen die räumliche Nähe zu den Ratsuchenden gegeben, die zum einen die Kontaktaufnahme erleichtert und zum anderen konkrete Empfehlungen in Bezug auf weitere Ansprechpartner oder Betriebe mit Anfängerstellen in der Region ermöglicht. Hinzu kommt die erstaunliche fachliche Breite, die durch die vielen Teilnehmer des Projekts repräsentiert wird. Damit stehen kompetente Ansprechpartner in folgenden Bereichen zur Verfügung, in denen Psychologinnen und Psychologen nach Horney's Feststellung in zunehmendem Maße tätig sind: Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie, Gesundheits-, Umwelt- und Schriftpsychologie, Klinische Psychologie, Markt- und Kommunikationspsychologie, Politische Psychologie, Rechtspsychologie, Schulpsychologie, Verkehrspsychologie, Psychotherapie.

Erfahrungsaustausch über Rundbrief

Die Aktiven

Die hilfsbereiten Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand haben ihre berufliche Existenz als Diplom-Psychologen überwiegend in der Nachkriegszeit begründet und behauptet. In dieser sowohl gesellschaftlichen als auch berufsständischen Wiederaufbauphase haben sie Eigenschaften und Strategien entwickelt, von denen auch heutige Hochschulabgänger des Fachs Psychologie profitieren können. Horney betrachtet sie als Pioniere seines Berufsstandes: „Sie haben dank ihrer Qualifikation und ihres Einsatzes unter anfänglich schwierigen Bedingungen durch ihre Arbeitsweise in den vielseitigen Tätigkeitsfeldern Dank und Anerkennung gefunden und dadurch den ihnen nachfolgenden jungen Kolleginnen und Kollegen den Einstieg erleichtert und neue Arbeitsmöglichkeiten erschlossen. Ihre dabei gewonnenen reichen Erfahrungen dürfen nicht ungenutzt bleiben, sondern sollen durch die Solidarität zwischen Jung und Alt für den Berufsnachwuchs praxisnah nutzbar gemacht werden.“

Die Hinweise der Älteren auf ihre eigenen Erfahrungen überzeugen nach Einschätzung der Initiatoren mehr als tendenziell pauschale Hilfsangebote „durch möglicherweise weniger praxiserfahrene Ratgeber.“ Die durch die Aktion „Senioren helfen Einsteigern“ angestrebte direkte Kontaktaufnahme mit den jungen Hochschulabsolventen hat für Horney die einmaligen Vorzüge, dass die individuelle Beratung und Hilfestellung ohne Zeitdruck und auf der Basis „vertrauensvoller Begegnung“ stattfindet sowie eben ehrenamtlich geleistet wird. Zirka 60 % der Freiwilligen sind Frauen, das entspricht in etwa auch dem Anteil der weiblichen Ratsuchenden.

Beispiele frustrierender Gesprächsverläufe, die die Motivation der Ehrenamtlichen ernsthaft erschüttert hätten, sind Horney aus seinem Aktivenkreis keine zu Ohren gekommen. Schließlich verfügen die Ratsuchenden ja im Vergleich zur jugendlichen Klientel anderer Mentorenprojekte in dieser Dokumentation bereits über ein hochwertiges Ausbildungspatent und sind wesentlich zielstrebig in den Bemühungen, es für eine befriedigende und lukrative Beschäftigung einzusetzen.

Von enttäuschten Reaktionen weiß Horney nur insofern zu berichten, als manche der Seniorinnen und Senioren selten oder noch gar keine Anfragen von Ratsuchenden erhalten haben, „hier helfen nur Mitteilungen über Erfolgserlebnisse, damit die Motivation der zur Mitwirkung Bereiten nicht nachlässt.“ In einem regelmäßigen Rundbrief an die über das gesamte Bundesgebiet verstreut wohnenden Mitwirkenden werden wichtige Arbeitsergebnisse dokumentiert. Damit geht auch den Berufsveteranen der Anschluss an die Entwicklung des Projekts nicht verloren, deren Bereitschaft zur Hilfe noch nicht genutzt wurde. Im Bundesausschuss Seniorinnen und Senioren werden die Erfahrungen aus den Beratungsgesprächen und die Rückmeldungen von Ratsuchenden zusammengetragen und ausgewertet. Die Ausschussmitglieder treffen sich mindestens viermal im Jahr zum Erfahrungsaustausch und zur Planung neuer Schritte.

Praktische Orientierungshilfe an Uni vermisst

Die Ratsuchenden

Mit zirka 80 Ratsuchenden pro Jahr liegt die Nachfrage noch klar unter dem Angebot von 100 zur Hilfe bereiten Seniorinnen und Senioren. Auf der einen Seite wird so zwar die Geduld mancher Hilfswilliger wegen mangelnder Anfragen strapaziert. Auf der anderen Seite können sie sich sehr gründlich um die nachfragenden Berufseinsteiger kümmern, die sich entsprechend zufrieden über die ihnen geopferte Aufmerksamkeit äußern. Diese persönliche Betreuung ist schließlich genau das, was sie nach eigenen Angaben bei den Professoren an der Uni am meisten vermisst haben.

Der Nachfragebedarf entsteht nach Auswertung bisheriger Erfahrungen der Aktiven vor allem vor dem Hintergrund mangelnder Kenntnisse über praktische Arbeitsmöglichkeiten bzw. fehlender Orientierungshilfen während der Hochschulausbildung. Die häufigsten Beratungsinhalte sind allgemeine Berufsaussichten, empfehlenswerte Anfängerstellen, Weitergabe der Namen von Ansprechpartnern in Behörden und Betrieben sowie die Möglichkeiten der freiberuflichen Arbeit.

Mitunter treffen die ehrenamtlichen Berater aber auch auf persönliche Defizite wie geringe Eigeninitiative oder klagen Absolventen offen über ihre Unsicherheit bei dem Gedanken an die professionellen Ansprüche, die an sie in ihrer Rolle als diplomierte Psychologinnen und Psychologen in Zukunft gerichtet werden. Dann besteht ihre Aufgabe darin, das Selbstvertrauen der Ratsuchenden zu stärken und ihnen Mut zum beruflichen Risiko zu machen. Da es sich bei den Betroffenen „um junge Kolleginnen und Kollegen handelt, werden sie im Bedarfsfall auf eine Art ‚Selbstanalyse‘ verwiesen, aus der sie unter Anleitung dann ihre Konsequenzen selbstständig ziehen können, um zu eigenständigen Entscheidungen zu kommen“, deutet Horney das Verfahren an.

Der Tipp für Nachahmer

Professor Dr. Heinz-Ludwig Horney zum Mentoring von der Ebene des Berufsverbandes:

Aktivierung möglichst vieler Mitwirkender; praxisnahe Zielsetzung; beharrliche Zielverfolgung; regelmäßige Information der Helfenden und Ratsuchenden, Aufforderung zu Rückmeldungen (über Erfolge und u. U. mögliche Misserfolge und Enttäuschungen auf beiden Seiten) zur ständigen Verbesserung von Mitteilungsfluss und -inhalten.

<i>Projekttitel:</i>	„Senioren helfen Einsteigern“ des Bundesausschusses Seniorinnen und Senioren im BDP
<i>Ansprechpartner:</i>	Prof. Dr. Heinz-Ludwig Horney
<i>Adresse:</i>	Heilsbachstr. 22 53123 Bonn
<i>Telefon:</i>	0228 / 98 76 1 44
<i>Fax:</i>	0228 / 98 76 1 70
<i>Projektbeginn:</i>	1995

Projekt: „Arbeit für Nachbarn“ – eine Königsbrunner und Augsburger Stadtteilinitiative für Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende

Pate, Lotse, Begleiter für arbeitslose Nachbarn

Stadtteilbezogene Aktivitäten für Hauptschulabsolventen und arbeitslose Jugendliche sollen nachbarschaftliche Unterstützungspotenziale wecken.

Initiator ist Hellmut Steffens, ehemaliger Topmanager der Siemens-AG. Die Initiative bündelt die Kräfte aller relevanten Institutionen der Region (Schulen, Unternehmen, IHK, HWK, Arbeitsämter und Kirchen), um Hauptschülern den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Zu den größten Erfolgen dieser Vernetzungsleistung zählt die Etablierung von Ausbildungsplatzbörsen an mehreren Hauptschulen und jährlich stattfindende Bewerbungstrainings. Beide Aktionsbereiche werden von aktiven Unternehmensfachleuten in Kooperation mit den Schulleitungen und Elternbeiräten durchgeführt. Angeregt wurden diese Veranstaltungen jedoch durch die Mitglieder der Stadtteilinitiative „Arbeit für Nachbarn“, die sich auch weiterhin an der Organisation beteiligen und sich für den Ausbau bzw. für die Initiierung an weiteren Schulen einsetzen.

Die Ursprungsidee und das zentrale Merkmal der Initiative ist jedoch die Belebung des Nachbarschaftsgedankens für die Unterstützung Jugendlicher beim Berufseinstieg. Auf Wunsch werden hilfsbereite Seniorinnen und Senioren an Jugendliche vermittelt, die sie bei ihren Bemühungen um einen Ausbildungsplatz mit Bewerbungstipps und persönlichen Kontakten zu Ausbildungsbetrieben unterstützen. Diese Begleitung während der Berufseinstiegsphase kann den Charakter einer Patenschaftsbeziehung entwickeln, was durch die Vermittlung innerhalb des gleichen Stadtteils bewusst unterstützt wird. Hinter diesem Ansatz steht die Idee eines Nachbarschaftshilfesystems, das den Jugendlichen neben der konkreten Ausbildungsplatzakquise umfassenden moralischen Halt in der kritischen biografischen Umbruchsituation geben soll. Das Problem der Ausbildungsplatzsuche bleibt hier nicht ein allgemeines und statistisches, sondern eins, dem man mit offenen Augen in der Nachbarschaft begegnet, um persönliche Hilfe anzubieten.

Arbeitslosigkeit als Problem vom Gegenüber

Anstoß und Entstehung

„Arbeitslosigkeit wird in unserer Gesellschaft vielfältig beklagt, doch fühlen sich die wenigsten selbst angesprochen, an der Situation der Arbeitslosen etwas zu verändern,“ beginnt Hellmut Steffens seinen Ursprungsgedanken zu formulieren. „Die da oben‘ sind doch dafür zuständig“, das sieht Steffens nicht so. Denn die Arbeitslosen sind für ihn nicht nur eine anonyme Masse, so wie den meisten das Problem nur als große Zahl in den Nachrichten erscheint, sondern auch Nachbarn, denen man als Mitbürger und Mitglied einer christlichen Gemeinde verpflichtet ist. 20.000 Arbeitslose in Augsburg: Diese Tatsache versuchte Steffens „dem Mit-Bürger und Mit-Christ in einer Sprache, Form und Größenordnung nahe zu bringen, dass er sich selbst angesprochen fühlt, sich mit dem Thema identifiziert und eigene Potenziale mobilisiert.“

Durch Kontakte aus eigener Mitwirkung im Verwaltungsausschuss des Arbeitsamts konnte erreicht werden, dass seit 1997 die Daten der Arbeitslosenstatistik nach Postleitzahlgebieten ausgewiesen werden, inzwischen sogar nach Sprengeln. „So erhalten durch die Initiative alle Pfarrer und ‚Runden Stadtteil-Tische‘ ihre Arbeitslosen-Struktur und -Entwicklung anschaulich dargestellt. Das sind dann z. B. 25 arbeitslose Jugendliche, die man – aus Datenschutzgründen nur über das Arbeitsamt – einladen lassen kann, sobald sich eine Stadtteil-Initiative gebildet hat.“ Damit hat Steffens die erdrückenden Gesamtzahlen der Arbeitslosen in eine überschaubare Größenordnung überführt, rückt das Pro-

blem näher. Die Betroffenen bekommen Gesichter und stehen plötzlich in Beziehung zu den möglichen Unterstützern, denn es sind ihre Nachbarn.

Nach diesem ersten erfolgreichen Schritt, die Arbeitslosigkeit in anschauliche stadtteilbezogene Fakten umgewandelt zu haben, vor denen keiner mehr so leicht die Augen verschließen konnte, begab sich Steffens nun auf den Weg, Kooperationspartner in den Augsburger Kirchengemeinden zu gewinnen. „Natürlich hätten sich auch andere Partner für ein solches Projekt angeboten als ausgerechnet die christlichen Gemeinden, z. B. Parteien, Gewerkschaften oder Verbände.“ Keine dieser Gruppierungen erschien ihm aber ausreichend neutral und unabhängig, „um oft verschämten Menschen Mut zu machen zu einem ersten vertraulichen Gespräch oder gar Hoffnung auf Hilfe. Unsere christlichen Gemeinden dagegen haben sich meist den Ruf der uneigennütigen Nächstenliebe bewahrt. Sie besitzen zudem eine hervorragende Infrastruktur mit Räumen, Nachrichten- und Kommunikationseinrichtungen (Predigt, Gemeindeblatt und schwarzes Brett, Gruppen und Kreise) und stehen im weltweiten Verbund der Kirchen. Auch ist die Gemeinnützigkeit bereits bestätigt und selbst beim ‚großen Lauschangriff‘ Verschwiegenheit gewährleistet.“ Dass Menschen aus allen gesellschaftlichen Schichten bei Projekten in der Trägerschaft der Kirchen bereits aktiv sind, sah Steffens als zusätzliche Chance für seine Initiative an.

Viele einleuchtende Argumente für den Kooperationspartner Ökumene. Doch Herr Steffens musste schnell feststellen, dass diese Vorzüge noch längst keine Gewähr dafür sind, seine Initiative zügig ins Rollen zu bringen. „Zuerst musste ich wenigstens eine Gemeinde finden, die bereit war, das Projekt mitzutragen. Hierzu erhielt ich von unserem Dekan die Gelegenheit zu einem Appell anlässlich eines Dekanats-Studentags. Von den anwesenden 70 Pfarrern zeigten sich fünf interessiert und luden mich zu einem gelegentlichen Gespräch ein. Doch die Erfahrung zeigte: Eine solche Einladung kann bis zu zwei Jahre dauern!“

In der ersten Gemeinde bat er den Pfarrer und die Kirchenvorstände bzw. Pfarrgemeinderäte, ihn bei der Rekrutierung geeigneter Berufseinstiegsparaten zu unterstützen. Trotz Abkündigungen und Aufrufen in den Gemeindeblättern fand sich nur der Sprecher des Kirchenvorstandes bereit, bei dem Projekt mitzumachen. Daraufhin beschloss Steffens, sich selbst auf die Suche nach engagierten Gemeindegliedern zu machen, die ihre Lebens- und Berufserfahrung, Fach- und Ortskenntnisse sowie ihre Kontakte für seine Initiative fruchtbar zu machen bereit sind. „Ich baute dabei auf das weitgespannte Netz an Beziehungen und das eigene Engagement unseres inzwischen pensionierten Betriebsratsvorsitzenden. Bei einer Tasse Kaffee besprachen wir das Vorhaben. Wir überlegten, welche früheren Kollegen zur Gemeinde gehören. Es stellte sich heraus, dass er am darauf folgenden Wochenende mit sechs von ihnen eine Radpartie plante, darunter auch der erwähnte Kirchenvorsteher: Heute bilden alle sieben den Kern unseres Patentteams in dieser Gemeinde.“

„Ich dachte, das Rathaus kennt jeder ...“

Das Verfahren der Kontaktaufnahme

Mit dem Arbeitsamt wurde vereinbart, dass – aus Datenschutzgründen – von dort aus die ausgewählte Gruppe der Arbeitslosen angeschrieben wird, sobald sich in einer Gemeinde zumindest ein Kernteam gebildet hatte. „Mit einem Briefentwurf gaben wir auch einen Steckbrief mit, in dem wesentliche Angaben zu unserem Anliegen und Angebot enthalten waren. Die gleichen oder abgewandelte Merkzettel gaben wir als Anzeige in das örtliche Amtsblatt, in Gemeindebriefe oder Tageszeitungen, die angesichts der Brisanz des Themas meist kostenfrei dazu bereit waren.“ Zudem stand Steffens den Medien immer Rede und Antwort, die für Interviews oder Hinweise zum Projektgeschehen leicht zu interessieren waren.

Die Spannung stieg, nachdem die ersten Arbeitslosen durch das Schreiben des Arbeitsamtsdirektors und des Bürgermeisters auf die Initiative aufmerksam gemacht wurden. „Aber wir haben ins Rathaus eingeladen, weil ich Trottel gedacht habe: Das Rathaus kennt jeder und weiß, wo es ist, und ist vielleicht schon einmal dort gewesen“, leitet Steffens seine Erfahrungen der bescheidenen Anfänge ein. Von den ersten zirka 50 eingeladenen arbeitslosen Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen erschienen gerade mal 15 zum Treffen mit dem Unterstützerteam. „Ich war schrecklich enttäuscht, die beiden vom Arbeitsamt haben gesagt: ‚Fantastisches Ergebnis ...‘“ Beim zweiten Versuch mit weiteren 50 Jugendlichen blieben die Helfer sogar den ganzen Abend unter sich, es erschien niemand. Davon ließen sich die Aktiven allerdings nicht entmutigen: „Offensichtlich haben wir einen Fehler gemacht. Wir sind dann ins Jugendzentrum gegangen, haben die dritte Gruppe ins Jugendzentrum eingeladen: da sind wieder 15 gekommen. Wir haben mit den beiden ersten Malen gelernt. Und dass die Alten damit eine Lernfähigkeit an den Tag legen, das freut die Alten selbst.“

Die Verteilung der Arbeitslosen, die sich auf die abgedruckten Anzeigen melden, nimmt in der Auftakt-Gemeinde der Sprecher des Kirchenvorstandes vor. In anderen Stadtteilen sind es Pfarrer oder in einem Fall auch die Sozialamtsleiterin, die aus der Adresse und den Angaben zum früheren Beruf bereits das erste Profil des Hilfesuchenden erstellen, um in der Nähe des Betroffenen einen geeigneten Paten zu mobilisieren. Der Pate nimmt telefonisch den ersten Kontakt auf und vereinbart einen Termin für ein ausführlicheres Gespräch, dass in der Regel in der Wohnung des oder der Arbeitslosen stattfindet. „Natürlich haben die Teammitglieder nur selten passende Stellen in der Tasche. Doch schon das Durchsprechen früherer Tätigkeiten, der persönlichen Hoffnungen, Hobbys und Vorbehalte, von guten und schlechten Erfahrungen lässt Möglichkeiten erkennen. Die Paten sind zwar keine ausgebildeten Sozialarbeiter, haben selbst keinen freien Arbeits- oder Ausbildungsplatz, kennen aber jemand, der einen haben könnte oder sie kennen Informationsquellen. Paten hören zu, beraten, begleiten, machen Mut, vermitteln und schenken ihre Zeit.“

„22 Telefonate für die vierte Abschlussprüfung“

Fallbeispiele

Mit Bedauern stellten die Aktiven zunächst fest, dass viele der Arbeitslosen die Stellenanzeigen der örtlichen Zeitungen ignorieren. In diesen Fällen reichten bereits wenige Anrufe, um weiterhelfen zu können. Hellmut Steffens musste erkennen: „Allein das Anrufen oder Vorstellen bei bisher nicht bekannten Personen, Firmen oder Ämtern fällt vielen Menschen schwer.“ Überraschender für die Aktiven war aber die geringe Bereitschaft, sich helfen zu lassen; nur knapp 25 % der angesprochenen Arbeitslosen begaben sich schließlich in die Hände der Helfer. Steffens vermutet: „Weniger die oft geschilderte Scheu, sondern das bewusste An- und Hinnehmen der materiell in der Familie abgesicherten Arbeitslosigkeit und der geringe Mehrverdienst bei Aufnahme einer Arbeit sind häufig die Ursache – neben dem Interesse an anderweitig verfügbarer Zeit.“

Natürlich waren auch die zu Stande gekommenen Betreuungsverhältnisse nicht frei von ernüchternden Überraschungen. Zwei der Freiwilligen verloren schnell den Elan, weil ihre Erwartungen an die Begegnung und die Zusammenarbeit mit den Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden offenbar zu hoch waren. „Wir können die Jugendlichen doch nicht zum Jagen tragen!“ gestanden sie offen ihre ausgereizte Geduld gegenüber dem schwachen Selbstengagement der Jugendlichen.

Herr Steffens selbst blieb von solchen frustrierenden Erfahrungen ebenso wenig verschont. 22 Telefonate führte er für einen jungen Mann aus Jugoslawien, der dreimal durch die Prüfung für Kraftfahrzeug-Mechaniker gefallen war. Steffens erreichte bei der Industrie- und Handelskammer und einem neuen Lehrherrn, dass der Lehrling noch eine Chance bekam. Doch kurz vor der mühsam anberaum-

ten allerletzten Abschlussprüfung machte der angehende Kfz-Mechaniker einen Rückzieher mit dem Verweis, zu Hause, in Jugoslawien, frage keiner nach einer Prüfung.

Das vorausgegangene Beispiel dient mehr der Warnung tatenhungriger Neu-Paten vor übertriebenen Hoffnungen. Denn die Gesamtbilanz der Initiative z. B. in Königsbrunn, einer Kleinstadt bei Augsburg, zeugt klar von dem Erfolg und dem Verdienst der ehrenamtlichen Berufseinstiegspaten: Von 44 jungen Arbeitslosen, die in einem Jahr den Kontakt zu der Initiative aufgenommen haben, wurden 12 durch Mitglieder der Initiative in Ausbildungs- oder Arbeitsstellen vermittelt, 12 fanden neue Beschäftigungsverhältnisse durch Eigeninitiative und 12 Jugendliche werden als Negativ-Fälle beschrieben, weil sie nicht mehr erschienen oder zu wählerisch waren. Zwei Teilnehmern wurden Umschulungen vermittelt, die Bemühungen um die Übrigen dauerten noch an.

Das Beispiel von dem pensionierten Berufsschullehrer Günther Bihler und seinem 16-jährigen Schützling Erik aus Kasachstan zeigt, wie weit sich eine von der Initiative gestiftete Patenschaftsbeziehung entwickeln kann. Seit 1998, als der Junge mit seiner Mutter aus Kasachstan kam und kaum deutsch sprechen konnte, gibt Herr Bihler ihm wöchentlich Nachhilfe. Heute steckt er mitten in den Prüfungen für den qualifizierenden Hauptschulabschluss. Danach will er eine berufliche Ausbildung machen; am liebsten eine, „wo man mit Hightech zu tun hat.“ In den vergangenen zwei Jahren ist die Patenschaftsbeziehung so weit gewachsen, dass auch sportliche Aktivitäten gemeinsam unternommen werden. Im Sommer gehen die beiden manchmal zum Schwimmen ins Freibad oder an den See – Schwimmen ist Eriks Lieblingssport. Ebenso selbstverständlich ist es geworden, dass Erik seinem großen Paten beispielsweise beim Fahrradflicken hilft.

Für Bihler könnte Eriks schulischer Aufstieg ein Erfolgserlebnis sein, doch ist für ihn der Kampf mit der deutschen Grammatik längst in den Hintergrund getreten. Denn Mutter und Sohn wurden als Ausländer abgelehnt und fallen nun in die Ausländergesetzgebung. Herr Bihler befürchtet jetzt, dass alle Mühen für einen guten Start des ehrgeizigen Jungen in seinen Traumberuf unbrauchbar gemacht werden. Denn wer wolle schon einen Lehrling, der alle zwei Monate seine Aufenthaltsgenehmigung verlängern lassen muss?

„Heute klopft keiner mehr einen Teppich“

Zur Motivation der Aktiven

Alle Aktiven mussten erst damit umzugehen lernen, dass die angesprochenen Jugendlichen nur selten auf Schreiben reagieren und Termine einhalten. Diese Verhaltensweisen erscheinen den ehrenamtlich aktiven Seniorinnen und Senioren häufig despektierlich und sind ihnen ein Ärgernis. Was lässt sie an ihrer Initiative dennoch festhalten, die paradoxen Widerstände überwinden? Hellmut Steffens: „Die Frage der Motivation ist unter anderem die, wir haben in einem immerhin schon längeren Leben auch verlieren gelernt. Wir haben auch gelernt, dass man nicht alles auf Anhieb schafft. Wenn ich mir vorstelle, ich hätte dieses Projekt mit 25 oder 35 Jahren angefangen, ich hätte nach ganz kurzer Zeit aufgegeben, weil es mir nicht schnell genug gegangen wäre. Wir lassen uns durch die vielen, vielen Erfahrungen, die wir haben sammeln dürfen und müssen, nicht so schnell ins Boxhorn jagen, und wir geben nicht so schnell auf, obwohl es uns zum Teil wahnsinnig schwer fällt. So ist es bei vielen Jugendlichen, dass einem da manchmal also wirklich die Hutschnur platzen kann. Aber wir sehen dann auch - das ist ganz wichtig -: Wo haben *wir* eigentlich jetzt den Fehler gemacht? Wo haben wir den Jugendlichen falsch angesprochen? Wo sind wir von uns ausgegangen, aus der Zeit, als eben die Klopfstange zum Beispiel ein tolles Turngerät war? Da gab es noch nicht diese fantastischen Kinderspielplätze. Heute klopft keiner mehr einen Teppich, damit kann ich also nicht kommen.“

Die nicht eben leicht zufallende Lernleistung der Seniorinnen und Senioren ist die optimierte Kommunikation zwischen Alt und Jung. Das verschafft den Alten befriedigende Momente während ihrer Einsätze sowie immer intensivere Einblicke in die Welt der jungen Generation im Allgemeinen und in die Lebensumstände besonders benachteiligter jugendlicher Nachbarn im Besonderen. „Je länger wir uns um heutige Jugendliche bemühen, umso mehr lernen wir zu unterscheiden, nicht alle über einen Kamm zu scheren. Imponierenden Leistungen und Verhaltensweisen stehen seelisch Verwahrloste, Alleingelassene gegenüber und ein breites Mittelfeld. Auch wir können und müssen dabei jeweils viel lernen, bevor wir etwas bewirken können.“

Für Steffens umfasst das Lernen in seiner Initiative den ganzen Nachbarschaftskomplex, das Erkennen der darin verborgenen Unterstützungspotenziale: „Wir lernen Menschen, Schicksale und gegenseitige Abhängigkeiten kennen, die wir sonst nie in unser Weltbild einbezogen hätten. Wir lernen aber bei der Suche nach Lösungen auch eigene Potenziale und die von Mitmenschen als hilfreich zu erkennen, die sonst ungenutzt geblieben wären. Schließlich ist es für viele von uns wichtig, wenigstens einen kleinen Beitrag selbst zu leisten statt alles immer nur vom Staat oder von anderen einzufordern.“

Stadtteilbezüge herstellen

Der Tipp für Nachahmer

Hellmut Steffens möchte seine Empfehlungen vor allem für den großstädtischen Raum verstanden wissen:

- Stadtteilbezug herstellen, um die Identifikation mit der Initiative sowohl für die Aktiven als auch für die Unterstützten zu erleichtern und demographische Besonderheiten besser berücksichtigen zu können.
- Auch hat sich die Form der „Initiative“ bewährt, die sich in bestehende Strukturen und Gremien als Teilaspekt einbringen lässt, ohne eine eigene oder gar parallele Organisation zu bedingen.
- Entwicklungsfähig ist die aktive Mitwirkung von Kirchengemeinden und ihre unentdeckten Potenziale.

<i>Projekttitel:</i>	„Arbeit für Nachbarn“ – eine Königsbrunner und Augsburgische Stadtteilinitiative für Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende –
<i>Ansprechpartner:</i>	Hellmut Steffens
<i>Adresse:</i>	Sanderstr. 50 86161 Augsburg
<i>Telefon:</i>	0821 / 55 15 44
<i>Fax:</i>	0821 / 56 31 90
<i>Projektbeginn:</i>	1994

Projekt: „Alt hilft Jung beim Übergang ins Berufsleben“, Projektgruppe des Zentrums für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm

Seniorstudierende der Sozialforschung werden in ihrem Stadtteil aktiv für Hauptschüler

Ältere Menschen bereiten Hauptschüler stufenweise auf den Übergang von der Schule in den Beruf vor.

Das „Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung“ (ZAWiW) der Universität Ulm bietet in „Jahreszeitenakademien“ innovative Bildungsangebote für ältere Erwachsene an. Die Weiterbildungskompaktwochen wenden sich an Menschen im „dritten Lebensalter und davor, die sich mit zentralen gesellschaftlichen Fragestellungen auseinandersetzen und den Stand der wissenschaftlichen Diskussion aus verschiedenen Forschungsperspektiven kennen lernen wollen.“ In diesem Rahmen wurde das Modellprojekt „Alt hilft Jung beim Übergang ins Berufsleben“ in Zusammenarbeit mit der Eduard-Mörrike-Hauptschule und dem Ulmer Arbeitsamt initiiert.

Die Aktivitäten der Seniorinnen und Senioren setzen bereits in den siebten Klassen der Hauptschule ein. An Projekttagen stehen gemeinsame Unternehmungen wie Surfen im Internet, Selbstverteidigung für Mädchen, Blitzrezepte für die Küche, künstlerische Gestaltung, Interviews mit Mikrofon u. v. m. auf dem Programm, die vor allem dem ersten gegenseitigen Kennenlernen dienen sollen. Bis zur neunten Klasse werden die entstandenen Kontakte und Betreuungsbeziehungen weiter gepflegt, wobei sich die Inhalte in zunehmenden Maße an dem bevorstehenden Berufseinstieg orientieren. Zu den frühen Projektbausteinen zählen deshalb primär Nachhilfe in Englisch, Mathematik und Deutsch sowie Angebote zur Erweiterung der sozialen Kompetenz. Die Angebote in den Abschlussklassen beinhalten z. B. Berufe-Rallye und Tagespraktika zur Berufsfindung und das Üben von Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen sowie als regelmäßiges Angebot Bewerbungen schreiben.

Im Bürgertreff des Stadtteils finden die wöchentlichen Treffen mit den Jugendlichen statt. Dort stehen auch die Computer für die Bewerbungsschreiben und für Ausflüge ins Internet bereit. Im Gegensatz zu den Eltern oder Lehrern wird kein Druck ausgeübt, werden keine Noten vergeben und keine Bedingungen gestellt. Die Hilfe der ehrenamtlich Aktiven kann an diesen Nachmittagen spontan angefordert werden, wenn nicht bereits Termine für Nachhilfe vereinbart worden oder in einigen Fällen „intensive Betreuungstandems“ entstanden sind.

Von der Sozialforschung zum sozialen Engagement im eigenen Stadtteil

Anstoß und Entwicklung

Die Projektgruppe „Alt hilft Jung beim Übergang ins Berufsleben“ versteht sich als Modellprojekt, dessen Entwicklung wissenschaftlich begleitet wird. Die gewonnenen Erfahrungen werden für die Initiierung ähnlicher Aktivitäten an anderen Standorten ausgewertet und fließen in das Konzept mit ein. Aktionen, die das Miteinander von Alt und Jung fördern, sollen speziell in solchen Stadtteilen initiiert werden, die in dieser Beziehung ein besonderes demographisches Spannungsverhältnis kennzeichnen. Deshalb haben die Initiatoren Böfingen für dieses Modellprojekt ausgewählt: „Böfingen ist ein Stadtteil von Ulm, der zunehmend zu einer Schlafstadt geworden ist und nun wieder zu einem Ort für alle Lebensbereiche werden soll. Auffällig ist die demographische Entwicklung in Böfingen und die Veränderung der Sozialstruktur, die durch eine Überalterung sowie einen hohen Anteil an Jugendlichen und Aussiedlern gekennzeichnet ist. Im Stadtteil gibt es z. Zt. nur ungenügend attraktive Angebote, so dass die Bewohner Böfingens, besonders die Jugendlichen unter ihnen, sich nach außen orientieren müssen. In diesem Kontext soll die Kommunikation und das Zusammengehörigkeitsgefühl

zwischen den Bewohnern Böfingens über alle Generationen hinweg gestärkt und mit Hilfe bürger-schaftlichen Engagements die Lebensqualität und Attraktivität Böfingens erhöht werden.“

Eine Schülerbefragung an der Böfinger Hauptschule ergab, dass sich die Schülerinnen und Schüler mehr Unterstützung beim Übergang in den Beruf wünschen. Da die Seniorinnen und Senioren der „Projektgruppe Böfingen / Arbeitskreis Forschendes Lernen des ZAWiW“ gerne intensiver mit Jugendlichen zusammenarbeiten wollten, wurde ein Projektantrag an das Arbeitsamt Ulm gestellt. Die Diplom-Soziologin Marlis Schabacker-Bock, die mit ihrem Kollegen Markus Marquard als hauptamtliche Be-treuer des Projekts vom Arbeitsamt mit einer Stelle finanziert werden, formuliert den selbst entwickel-ten Leitgedanken der Seniorengruppe: „Im Sinne der Chancengleichheit den Hauptschülerinnen und Hauptschülern bessere Ausgangsvoraussetzungen für den Start ins Berufsleben zu verschaffen.“ Die Gruppe besteht aus 16 Aktiven, „die nach selbst gewählten Schwerpunkten kontinuierlich oder punk-tuell mitarbeiten. Die Kerngruppe ist ziemlich konstant geblieben, wurde jedoch erweitert.“

„Jetzt kracht es“

Seminarwochenenden

Zum Training sozialer Kompetenz wurde 2000 ein Seminarwochenende eingeführt, an dem 17 Acht- und Neuntklässler der Eduard-Mörrike-Schule teilnahmen. Die Organisation und Seminarleitung lag sowohl in den Händen der beiden Hauptamtlichen als auch bei den Seniorinnen und Senioren des Projektteams. Die ehrenamtlich Aktiven wirkten mit als Moderatoren, erklärten den Jugendlichen ihre Aufgaben zu verschiedenen Aktionspunkten und standen über den ganzen Zeitraum als Partner für vertiefende Gespräche zur Verfügung. Außerdem übernahmen sie Rollen in den vorbereiteten Rollen-spielen, die den Schülerinnen und Schülern ihr soziales und kommunikatives Verhalten analysieren sowie verbessern helfen sollten.

„Jetzt kracht es – mit Konflikten richtig umgehen“ hieß eine Arbeitseinheit. Nicht nur Problemdiskus-sion wurde dabei trainiert, sondern auch die Einsicht gefördert, dass, wer erwachsen sein möchte, auch Verantwortung für seine Handlungen übernehmen muss. „Erstaunlich schwierig“ sei eine ande-re Arbeitseinheit gewesen, berichtet Marlies Schabacker-Bock: „Im Alltag finde ich mich zurecht.“ Fahrplan lesen, eine Anzeige bei der Zeitung aufgeben, bei einem Amt nachfragen, einen Antrag formgerecht stellen – alles das war nötig, um die Aufgabe zu lösen: „Wir organisieren eine Jugend-disco.“

„Sie sind schnell überfordert, nicht so wortgewandt und trauen sich nicht zu fragen“, beschreibt eine Lehrerin der Hauptschule häufige Probleme der Jugendlichen. Diese Schwächen mindern natürlich die Chancen auf dem Ausbildungsplatzmarkt, an ihnen kann aber auch gearbeitet werden. Im Wo-chenendseminar „Training sozialer Kompetenz“ wird nach Auffassung der Projektleitung „das Selbst-wertgefühl gefestigt, angemessenes Reagieren in schwierigen Situationen geübt und individuelle Eignungen und Neigungen erfahrbar gemacht.“ Das unaufdringliche und partnerschaftliche Mitein-ander der Jugendlichen und der berufserfahrenen Seniorinnen und Senioren unterstützt die Trai-ningseinheiten in ihrem Zweck, diese Defizite über Selbsterkennung und Selbstengagement in An-griff zu nehmen.

Ausschließlich an Mädchen richtet sich das Wochenendseminar „Lebensräume – Lebensträume“. Es steht unter dem Motto „Trau dich!“ und soll jungen Mädchen bei der Lebensorientierung helfen. Hier sind es nur die Damen der Böfinger Projektgruppe, die Spiele anleiten und Diskussionsrunden beglei-ten. Programminhalte sind beispielsweise „Andere Frauen kennen lernen – Anregungen für die Le-

bensplanung bekommen“ oder „Frauenbild und Selbstbild reflektieren“, denen sich spielerisch über Aufgaben wie „Konstruktion unserer Superfrau“ oder „tolle Berufsrollen spielen“ angenähert wird.

<i>Projekttitle:</i>	„Alt hilft Jung beim Übergang ins Berufsleben“ Projektgruppe des Zentrums für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm
<i>Ansprechpartner 1:</i>	Marlis Schabacker-Bock, Dipl. Soziologin
<i>Ansprechpartner 2:</i>	Markus Marquard M. A.
<i>Adresse:</i>	Oberer Eselsberg M 24/226 89069 Ulm
<i>Telefon:</i>	0731 / 5 02 31 94
<i>Fax:</i>	0731 / 5 02 31 97
<i>Infos im Internet:</i>	http://www.uni-ulm.de/LiLL/boefingen
<i>Projektbeginn:</i>	1998

Projekt: „Computerkurse für Hauptschüler“ im Rahmen des Projekts „Alt hilft Jung in der Seniorenhilfe Dietzenbach e. V.“

Die Motivation am Computer ist sicher

Senioren vermitteln Grundlagen der Computeranwendung für Hauptschüler und geben gleichzeitig Tipps für das Verfassen von Bewerbungsschreiben.

In der Anwendung von PC-Programmen haben in der Regel die Jüngeren einen Wissensvorsprung gegenüber der Großelterngeneration. Im „Ausbildungsforum“ von Dietzenbach treffen allerdings computerversierte ältere Herren auf Hauptschülerinnen und -schüler, die sowohl in der Schule als auch zu Hause keine Möglichkeiten haben, diese modernen Schlüsselqualifikationen zu erlernen. Der Integrationsgedanke geht dabei weit über die bloße Verbesserung der Ausgangsbedingungen für die spätere Ausbildungsplatzsuche hinaus, denn der Großteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist nicht-deutscher Herkunft.

Viele Ältere werden sicher neidisch auf die heutigen Möglichkeiten der Computer und ihrer Schreibprogramme blicken, die auf die Schnelle formvollendete Bewerbungsschreiben über den Drucker auswerfen, während es zu ihrer Zeit noch üblich war, die Bewerbungen handschriftlich zu verfassen. Zum Ende hin jedes der 10, 20 oder mehr Bewerbungsschreiben wuchs die krampfartige Anspannung, weil bei kleinen Ausrutschern Radierer oder Tintenentferner zur Fehlerbeseitigung nicht erlaubt waren, da die feinen Korrekturspuren dem aufmerksamen Personalchef garantiert auffielen und dem Bewerber als Zeichen mangelnder Akkuratessse oder halbherzigen Interesses ausgelegt würden. Bei kleinen zittrigen Abweichungen von der Schönschrift blieb also nichts anderes übrig, als von vorne zu beginnen.

Diese technische Revolution, die im größeren Umfang nun auch die Generation der Über-60-Jährigen erreicht hat, ist jedoch auch in Teilen der jungen Generation noch nicht selbstverständlich. Es sind die Jugendlichen aus materiell schwach ausgestatteten und bildungsfernen Milieus, die von dieser Entwicklung abgeschnitten zu werden drohen, weil ihnen weder zu Hause noch in ihrer Schule Möglichkeiten geboten werden, sich diese entscheidenden Schlüsselqualifikationen anzueignen.

Im hessischen Dietzenbach versuchen vier ältere Herren der Seniorenhilfe e. V., die sich früher beruflich und heute noch gerne im Ruhestand mit dem Computer beschäftigen, diese Defizite aufzufangen. Im Jugendzentrum steht ihnen ein Raum mit mehreren PCs zur Verfügung, in dem sie Computerkurse für Schülerinnen und Schüler der beiden Hauptschulen der Stadt abhalten. Die zwölf zweistündigen Kurseinheiten finden wöchentlich statt und orientieren sich inhaltlich an dem bevorstehenden Einstieg in den Beruf und die Gestaltung der dazu notwendigen schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Eingeführt wird in das Schreibprogramm „Word“, das Kalkulationsprogramm „Excel“ und das Betriebssystem „Windows“. Für die Jugendlichen fällt lediglich eine einmalige Verwaltungsgebühr von 10 DM an, die Computernutzung sowie die Einweisung und Betreuung durch die Senioren sind kostenlos. Am Kursende erhalten die Jugendlichen eine Teilnahmebestätigung, die sie ihren Bewerbungsunterlagen direkt beifügen können.

Sechs Kurse werden jährlich ausgerichtet. Mit einer Gesamtteilnehmerzahl von zirka 40 Schülerinnen und Schülern garantiert das fast jedem die Arbeit an einem eigenen PC. Doch nicht nur die großzügige technische Ausstattung, die ein intensives Lernen ermöglicht, sondern auch die tiefe Einsicht in die Bedeutung dieser Technik und nicht zuletzt der Spaß beim Entdecken der vielen komfortablen Funktionen der Geräte und ihrer Programme schaffen in den Kursen immer eine hochkonzentrierte, produktive Atmosphäre. Die Motivation bei den Jugendlichen ist hoch, die Begeisterung ist zum großen Teil schon durch das Medium gewährleistet. Sie zu den Übungen zu animieren, fällt den Senioren

nicht schwer. Der ehrenamtliche Kursleiter Eugen Eppinger schätzt die Zahl der Unaufmerksamen auf gerade mal eins bis zwei pro Jahr! Entsprechend zufrieden blicken die Ehrenamtlichen auf ihr Engagement. Zudem schätzen sie die zahlreichen Gelegenheiten für einen umfassenderen Erfahrungsaustausch mit den Jugendlichen sowie ihre Inanspruchnahme als Berater in spontan aufkommenden Fragen der Lebensplanung.

Die Senioren bedauern lediglich das fehlende Interesse männlicher Jugendlicher, sie sind mit einem Anteil von 25 % in den Kursen stark unterrepräsentiert. Dahinter kann man eine eher handwerkliche Orientierung bei den Jungen vermuten, die ihre Abstinenz natürlich nicht rechtfertigen soll, da die Bedienung von Computern und die Beherrschung von Standardprogrammen auch in handwerklichen Berufen zunehmend unerlässlich wird. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind überwiegend nicht-deutscher Herkunft, wodurch die korrekte deutsche Ausdrucksweise immer mit auf dem Lehrprogramm steht, vor allem wenn es um das Verfassen der Bewerbungsschreiben geht.

Die Schulen vermitteln die Schülergruppen

Anstoß und Entwicklung

Im Januar 1997 wurde in Dietzenbach das „Ausbildungsforum“ gegründet. Es handelt sich dabei um einen Zusammenschluss von Unternehmen, der Stadt, den Schulen, dem Arbeitsamt sowie den in Dietzenbach tätigen freien Trägern der Jugendhilfe und der Seniorenhilfe Dietzenbach e. V. Ziel des Ausbildungsforums ist „die Schaffung und Akquise von Ausbildungsplätzen, die Durchführung von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und die Bereitstellung von zusätzlichen Hilfen beim Übergang von der Schule in den Beruf.“

Die Seniorenhilfe Dietzenbach e. V. engagiert sich von Beginn an in diesem Bereich. Sie ist eine genossenschaftlich aufgebaute Selbsthilfeorganisation mit derzeit rund 1400 Mitgliedern, die sich im Rahmen des neuen bürgerschaftlichen Engagements primär um die Bedarfe der eigenen Generation kümmern. Viele der Aktiven beteiligen sich aber auch an dem mehrzweigen Projekt „Alt hilft Jung“, das in Abstimmung mit dem Ausbildungsforum neben den Computerkursen für Hauptschülerinnen und -schüler auch Lesehilfen in zwei Grundschulen durch sieben Damen anbietet, die Bücherei einer Realschule betreut und die telefonische Kontaktaufnahme mit fiktiven Personalabteilungen für die zukünftige Bewerbung mit Schulabgängern trainiert. Darüber hinaus wird ein Projekt vorbereitet, das die Vermittlung kreativer Techniken als Sommerferienprogramm in einer Sonderschule anbietet.

Hans-Jürgen Daum ist der Geschäftsführer des Ausbildungsforums und merkt zur problematischen Ausbildungssituation gerade für die Schülerinnen und Schüler der Hauptschulen an, „dass rund ein Drittel der in Dietzenbach lebenden Bürgerinnen und Bürger nicht-deutscher Herkunft sind und der Anteil der Nicht-Deutschen bei den Schülerinnen und Schülern bei rund 45 % liegt. Insbesondere die Sprachschwierigkeiten führen dazu, dass viele Probleme haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.“ Als man damals im Ausbildungsforum über Unterstützungsmöglichkeiten nachdachte, bot sich die Seniorenhilfe an: Dort „gab es eine kleine Gruppe von Computerfreaks, die die Idee entwickelten, PC-Schulungen für Hauptschüler anzubieten. Dies konnte sehr schnell realisiert werden durch eine PC-Spende eines Unternehmens.“

Von Mitarbeitern der EDV-Abteilung der Stadt Dietzenbach erhielten die ehrenamtlichen Kursleiter eine Schulung als Anleiter, zusätzlich wurden sie in der Gründungsphase von einem Sozialpädagogen beraten. Die Schulen werben für das Angebot und vermitteln die Schülergruppen. Das Projekt lief so reibungslos an und kann nach drei Jahren Laufzeit eine so überaus positive Bilanz vorweisen, dass es demnächst durch die Einrichtung eines Internetcafés ergänzt werden soll – die Sponsoren sind be-

Computerkurse für Hauptschüler – „Alt hilft Jung“ / Seniorenhilfe Dietzenbach

reits gefunden. Betreiberin des geplanten Internetcafés wird die Seniorenhilfe e. V. sein, als Zielgruppen werden aber sowohl Senioren als auch Jugendliche anvisiert.

<i>Projekttitle:</i>	„Computerkurse für Hauptschüler“ der Seniorenhilfe Dietzenbach e.V.
<i>Ansprechpartner 1:</i>	Eugen Eppinger
<i>Ansprechpartner 2:</i>	Hans-Jürgen Daum
<i>Adresse:</i>	Offenbacher Straße 11 63128 Dietzenbach
<i>Telefon:</i>	0 60 74 / 37 33 52
<i>Fax:</i>	0 60 74 / 3 73 93 52
<i>E-Mail:</i>	forum@dietzenbach.de
<i>Projektbeginn:</i>	1997

Projekt: „Berufswahlpaten“, gemeinsames Projekt des Seniorenbüros des Rhein-Lahn-Kreises und der Berufsberatung des Arbeitsamts Montabaur

Individuelle Einzelbetreuung im Mittelgebirge

In Kooperation mit den Berufsberatern des Arbeitsamts vermittelt das Seniorenbüro sorgfältig ausgewählte und geschulte Seniorinnen und Senioren an benachteiligte Jugendliche zur praktischen und moralischen Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche.

Die Hilfe fängt bei der Bewerbung an und reicht über die Wahl des richtigen Outfits für die Vorstellung bis zur Begleitung beim Vorstellungsgespräch. Der Projektname „Berufswahlpaten“ macht es bereits deutlich, in Bad Ems wurde das Prinzip der intensiven Einzelbetreuung gewählt – damit wird nach Meinung der Initiatoren den räumlichen Bedingungen dieses Flächenkreises besser Rechnung getragen.

Auch hier stehen wieder beruflich erfolgreiche Senioren jungen Aussiedlern und Ausländern mit ungenügenden Sprachkenntnissen sowie Jugendlichen aus problematischem sozialen Umfeld, ohne Schulabschluss oder/und mit Lernschwächen gegenüber. Diese Jugendlichen leiden besonders unter der Verknappung des Lehrstellenangebots. Als Paten übernehmen die Senioren die oft mangelnde Unterstützung durch die Familien, indem sie Schwellenängste beim Bewerbungsgespräch nehmen und vor allem die kleinen Fortschritte auch nach Ausbildungsbeginn weiter verfolgen und den Jugendlichen bestätigen.

Das Projektprinzip ist sehr einfach: Im Mittelpunkt steht die Kooperation der Berufsberater des Arbeitsamts mit den Berufswahlpaten des Seniorenbüros in Bad Ems. Die Jugendlichen haben die Schule bereits verlassen und melden sich beim Arbeitsamt als Ausbildungsplatzsuchende (deshalb spielt in diesem Projekt die Zusammenarbeit mit Schulen seitens der ehrenamtlich aktiven Seniorinnen und Senioren nur eine untergeordnete Rolle). Die Berufsberater im Arbeitsamt entscheiden dann, ob sie einem Rat suchenden Jugendlichen die ergänzende Unterstützung der Berufswahlpaten anbieten. Stimmt der Jugendliche der zusätzlichen Beratung durch einen ehrenamtlichen Berufswahlpaten zu, informiert der Berufsberater einen geeigneten Paten, der sich dann bei dem Jugendlichen telefonisch meldet, um ein erstes Treffen zu vereinbaren.

Der erste Treffpunkt ist meistens die elterliche Wohnung. Falls die Eltern zu Hause sind, stellt sich der Berufswahlpate und die Projektidee kurz vor. Anschließend bespricht er aber allein mit dem Jugendlichen zunächst seine Berufsvorstellungen, seine persönlichen Voraussetzungen sowie die Empfehlungen des Berufsberaters. „Natürlich sind zu Beginn viele Gespräche notwendig, um Vertrauen aufzubauen und auszuloten, ob ‚die Chemie‘ zwischen den Beteiligten stimmt. Danach wird nach Bedarf verfahren. Manchmal muss eher Selbstvertrauen vermittelt, manchmal eher ‚in den Hintern getreten‘ werden. Manchmal genügt es, der oder dem Jugendlichen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen zu helfen oder mit ihr oder ihm in Frage kommende Betriebe ‚abzuklappern‘. In anderen Fällen muss der Betrieb von den Fähigkeiten des ‚Schützlings‘ überzeugt werden“, fasst der ehemalige Leiter des Seniorenbüros Jürgen Nickel, der den Initiierungsprozess begleitet hat, das anschließende Verfahren zusammen. Für alle Gelegenheiten, in denen sich die Berufswahlpaten noch erst vorstellen müssen, hat ihnen der Landrat des Rhein-Lahn-Kreises und die Berufsberatung des Arbeitsamts Montabaur einen speziellen Ausweis ausgestellt, der mögliche Unsicherheiten beim ersten Kontakt mit den Eltern oder Betriebsleitern schnell beiseite räumt.

Wenn die Betriebe mit den gewünschten freien Ausbildungsplätzen bereits bekannt sind, werden gemeinsam die nächsten Schritte des Bewerbungsverfahrens bis zur erhofften Einladung zum Vorstellungsgespräch geplant. Häufiger sind jedoch die Fälle, in denen der Berufswahlpate zuerst einmal un-

ter Einsatz seiner guten Kenntnisse der Region und in einem langen Arbeitsleben gesammelten vertrauensvollen Kontakte aktiv werden muss, um passende Betriebe in einer akzeptablen Entfernung ausfindig zu machen und die Möglichkeiten für eine Berufsausbildung dort für den Jugendlichen zu erkunden.

In der Dreiecksverbindung von Berufsberatung des Arbeitsamts, Jugendlicher und Berufswahlpaten wird das Betreuungsverhältnis zwischen den beiden letzteren in der Regel immer intensiver bis zur erfolgreichen Vermittlung in einen Ausbildungsplatz und häufig noch darüber hinaus. So klar das Projekt der „Berufswahlpaten“ aus Bad Ems damit auch strukturiert ist, im Hintergrund wirken bei sich bietenden Gelegenheiten viele Unterstützer mit, die nicht unwesentlichen Anteil an der erfolgreichen Arbeit der Seniorinnen und Senioren haben. Der Landrat des Rhein-Lahn-Kreises Kurt Schmidt ist ein begeisterter Fürsprecher der Berufswahlpaten, was ihnen ebenso wie ihre Präsenz in der lokalen Presse bei der Ausbildungsplatzsuche in Betrieben zusätzlich Türen öffnet. Zu den Unterstützern zählen auch die vielen Menschen aus dem Freundes- und Bekanntenkreis der Ehrenamtlichen, von der ehemaligen Schulkameradin bis zum Kegelbruder, die bei bestimmten Berufswünschen der Jugendlichen angesprochen werden und bei der Herstellung von Kontakten zu entsprechenden Unternehmen unter Umständen helfen können.

Eine finanzielle Förderung von 4000 DM in der Form eines zweitägigen Fortbildungsseminars durch professionelle Motivations- und Kommunikationstrainer stellte Wolfgang Matern von der örtlichen Wirtschaftsförderungsgesellschaft den vier Seniorinnen und acht Senioren des Projekts zur Verfügung. Geld, das man seiner Meinung nach nicht sinnvoller investieren könnte, wenn man mal ausrechnet, wie gering damit der finanzielle Aufwand pro erfolgreich durch die Berufswahlpaten vermittelten jungen Menschen ausfällt, und dies gar noch vergleicht mit Kosten der Arbeitslosigkeit oder sozialen Folgekosten, die entstehen, wenn Jugendliche gänzlich den Anschluss an die Gesellschaft verlieren und vom Kurs einer selbstständigen Lebensführung abkommen.

Neue Ideen erwünscht

Zur Zusammenarbeit mit den Berufsberatern des Arbeitsamts

Bei den Rat suchenden Jugendlichen trennen die Berufsberater im Arbeitsamt zwischen denen, die „alleine klar kommen oder ausreichende Hilfe von den Eltern bekommen“ und eher schwierigen Fällen, wo eine fachmännische sozialpädagogische Betreuung indiziert ist bzw. die Teilnahme an anderweitigen Unterstützungsprogrammen bereits besteht. Dazwischen liegt eine Gruppe mit mittlerem Betreuungsbedarf, bei der die Einschaltung der Berufswahlpaten in Erwägung gezogen wird. Häufigstes Merkmal der Jugendlichen, die über das Angebot der Berufswahlpaten informiert werden, ist ihre weitgehende Unkenntnis der berufsbezogenen Bedingungen und Möglichkeiten sowie geringen sozialen Kontakte in der Region, weil sie erst seit kurzem mit ihren Eltern hergezogen sind.

Unter diesen Neuankömmlingen sind viele Spätaussiedler und Übersiedler aus den neuen Bundesländern. Die Eltern müssen sich selbst erst noch in der neuen Heimat zurecht finden und können ihren Kinder verständlicherweise kaum Orientierungshilfen bieten. Bei dieser Ausgangssituation wird die Unterstützung durch die alteingesessenen Bewohner des Landkreises besonders gerne angenommen. In diesen Fällen tritt das Förderprinzip patenschaftlich organisierter Berufseinstiegshilfe, den Schwachen und (noch) Isolierten von dem eigenen weit reichenden Beziehungsnetz, dem selbst aufgebauten sozialen Kapital profitieren zu lassen, besonders deutlich hervor.

Ein weiterer Umstand, bei dem die Berufsberater die Hilfe der Seniorinnen und Senioren empfehlen, ist mangelnde Unterstützung durch die Eltern, weil sie entweder beide berufstätig sind oder aus anderen Gründen keine Zeit für die Bemühungen des Jugendlichen um einen Ausbildungsplatz aufwen-

den können oder wollen. „Das ist der Punkt, wo wir dann sagen: ‚Wir haben da jemanden, der wäre bereit, dir ein bisschen unter die Arme zu greifen. Hättest du Interesse daran?‘“ berichtet Berufsberater Friedhelm Deinert aus seiner Praxis.

Deinert schätzt an der Zusammenarbeit mit den Freiwilligen vor allem, dass sie so unkompliziert und unbürokratisch verläuft, dass beispielsweise bei der Einbeziehung einer Patin oder eines Paten nicht lange rechtliche Voraussetzungen geprüft werden müssen. Wenn der Jugendliche der zusätzlichen Betreuung zustimmt, wird der Berufswahlpate über den Inhalt der bislang geführten Gespräche und die empfohlene Handlungsstrategie des Berufsberaters informiert. Dabei sieht es Deinert als Gewinn an, dass dem Berufswahlpaten die Freiheit bleibt, seine Einschätzung der nahe liegendsten Schritte sowie neue Ideen mit einzubringen.

Er räumt ganz offen ein, dass durch die ergänzende Mitarbeit der Ehrenamtlichen auch ein zusätzlicher Koordinierungsaufwand für die Berufsberater entsteht. Das passiert, wenn ein Berufswahlpate anruft mit der Bitte, einen Betreuungsfall noch einmal miteinander zu besprechen, den der Berufsberater bereits nach Einleitung bestimmter Maßnahmen beiseite gelegt hat, um sich neuen Rat suchenden Jugendlichen zu widmen. Mit der sehr persönlichen und intensiven Betreuung der Jugendlichen durch die Berufswahlpaten dehnt sich bei Rückfragen der Aktiven unweigerlich auch das Arbeitsfeld des Berufsberaters aus. Andererseits sind die Alten schließlich sehr erfolgreich in der dauerhaften beruflichen Unterbringung der gemeinsamen Klienten, die somit selbst keine weitere Beratung oder sonstigen Leistungen des Arbeitsamts beanspruchen.

Hin und wieder gelingt den Berufswahlpaten sogar in zunächst recht aussichtslos scheinenden Fällen die Vermittlung einer beruflichen Ausbildung. Deinert erinnert sich an einen jungen Mann, „der schon mal in einer deutschen Großstadt eine Zeit lang abgetaucht war und dann zu den Eltern hier in den Rhein-Lahn-Kreis zurückgekommen ist und wieder den Anschluss gesucht hat. Er wurde zwar von den Eltern unterstützt, trotzdem habe ich einen Berufswahlpaten eingeschaltet. Dadurch hat er tatsächlich eine Ausbildungsstelle bekommen, trotz seines nicht so geradlinigen Lebenslaufs bis zu seinem 19. Lebensjahr.“ Die ins Schlingern geratene berufliche Entwicklung eines anderen Jungen, der seine Ausbildung in Koblenz „geschmissen“ hatte, um zu seiner Freundin nach Bad Ems zu ziehen, konnte ebenfalls durch die guten Beziehungen eines Berufswahlpaten wieder in ordentliche Bahnen gelenkt werden. „Er kannte die Familie der Freundin und hat es geschafft, dass der junge Mann in einem Betrieb in Bad Ems die Ausbildung fortsetzen konnte. Das hätte ich als Berufsberater nicht erwartet und auch nicht umsetzen können – da waren persönliche Kontakte entscheidend.“

Neben dem Einsatz ihres weiten Beziehungsnetzes in der Region sind es auch die aufgewendete Zeit und Geduld für ihre Schützlinge, die den Erfolg des ehrenamtlichen Unterstützerteams begründen. Ihre Bemühungen, die spezifischen Problemlagen der jungen Menschen sensibel zu erkunden und Auswege zu begleiten, sind durch die professionellen Berater selbst, die jährlich für hunderte Schulabgänger und Berufsstarter zuständig sind, nicht zu leisten. Diese intensive Einzelbetreuung deckt ihr Aufgabenprofil gar nicht ab. Deshalb entsteht zwischen den Hauptamtlichen und den Ehrenamtlichen keine Konkurrenzsituation und werden die Ergebnisse der Berufswahlpaten von den Berufsberatern achtungsvoll bestaunt.

„Ich habe durchaus nicht nur 15 und 16-Jährige, die betreut werden. Bei den Spätaussiedlern ist es so, dass da auch schon mal jemand 19 oder 20 ist. Ich hatte eine junge Dame, die war schon 23, verheiratet und hatte ein Kind“ leitet Friedhelm Deinert ein Betreuungsbeispiel ein, das zeigt, auf welche außergewöhnlichen Widerstände die Berufswahlpaten mitunter treffen und wie weit ihr Engagement dabei reichen kann. Der Ehemann vertrat nämlich den Standpunkt, dass, wenn seine Frau schon unbedingt arbeiten will, sie dann „aber nur einen ‚Job‘ annehmen dürfe, wo sie ein paar Mark verdienen kann. Aber eine wirkliche berufliche Qualifikation und Berufstätigkeit? Da war er sehr, sehr skeptisch.“

Auf die ehemalige Personalchefin Frau Löffler kam als Patin somit einige Überzeugungsarbeit beim Ehemann hinzu, um die Einsicht zu fördern, dass ein erlernter Beruf nicht nur zum Wohle der Frau sei, sondern für die ganze Familie langfristig „mehr Lebensqualität und einen hohen Wert“ bedeutet.

Die junge Spätaussiedlerin macht heute eine Ausbildung zur Informatik-Kauffrau und hält den Kontakt zu ihrer Berufswahlpatin weiterhin aufrecht. Gelegentliche Treffen haben heute jedoch weniger den eher ernsten Betreuungscharakter der Anfangszeit, sondern gründen sich auf das entstandene starke Vertrauensverhältnis, das beide Partner der Patenschaftsbeziehung weiterhin genießen. Von der angehenden Kauffrau erhielt der Berufsberater Deinert nach Abschluss ihres Ausbildungsvertrags die dankbare Rückmeldung: „Das war toll! Die Frau Löffler hat uns wirklich sehr geholfen, hier beruflich Fuß zu fassen.“ Deinert freut sich dann mit seinen freiwilligen Helfern, denn er weiß, alleine hätte er die Steine auf dem Weg einer hochwertigen beruflichen Qualifikation der ehrgeizigen jungen Mutter nicht beiseite schaffen können.

Auf den vierteljährlichen Zusammenkünften der Berufswahlpaten mit den Berufsberatern werden Schwierigkeiten und schöne Erlebnisse der zurückliegenden Betreuungsarbeit besprochen. Die Berufsberater des Arbeitsamts entscheiden über die Verteilung der jährlich zirka 15 bis 30 Hilfe anfordernden Jugendlichen an die zwölf Berufswahlpaten, bei der im demographisch stark zergliederten Flächenkreis Rhein-Lahn Wohnort und Mobilität der ehrenamtlich Aktiven wichtige Kriterien sind. Dadurch kommt es vor, dass einige der Seniorinnen und Senioren weniger mit Patenaufträgen beansprucht werden als andere. Die weniger zum Einsatz gekommenen Aktiven zu trösten und mit der gemeinsamen Diskussion und den anschließenden kleinen Fortbildungseinheiten ihre Identifikation mit dem Projekt aufrechtzuerhalten, ist deshalb ein ebenso bedeutender Bestandteil der Treffen. Sehr behutsam muss immer wieder Verständnis für Jugendliche vermittelt werden, die zwar Hilfebedarf haben, aber das Unterstützungsangebot der Alten – wahrscheinlich zumeist vorurteilsbehaftet – ablehnen. Eine Ausweitung der Klientel ist jedoch durch die kürzlich entstandene Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle „Arbeit statt Sozialhilfe“ zu erwarten.

Das notwendige Fingerspitzengefühl

Schulung und Selbstverständnis der Aktiven

Herr Willi Gemmer ist mit 79 Jahren der älteste Pate im Bunde. Im Umgang mit den Jugendlichen rät er, jede Form der Bevormundung zu vermeiden: „Als Alleswisser darf man sich nicht aufspielen. Als kumpelhafter ‘Opa’, der Linie behält, gewinnt man schnell das Vertrauen.“ Diese Strategie erfordert viel Einfühlungsvermögen. Gemmer freut sich über die Offenheit und Ehrlichkeit, die er damit im Gespräch mit den Jugendlichen erzielt. Das ist für ihn wie für die anderen Mitwirkenden die wichtigste Voraussetzung für ein produktives Arbeitsklima in der Ausbildungsplanung mit den Jugendlichen. Seine beeindruckende Erfolgsquote in der Ausbildungsplatzvermittlung bestätigt seine Vorgehensweise. Dazu trägt allerdings auch bei, dass er als ehemaliger Bürgermeister ein hohes Ansehen bei den Bürgern in der Region genießt. Das schließt gute Kontakte zu den Unternehmern mit ein, die er ausgiebig nutzt, um seine Patenfunktion vorzustellen und betreute Jugendliche mit Ausbildungsverträgen in ihren Wunschbetrieben zu versorgen.

Die Anfangszeit war für die Aktiven mit einigen schmerzhaften Enttäuschungen verbunden. Mit großem Enthusiasmus wollten sie ihre Erfahrungen, Beziehungen zur Wirtschaft und ihre Zeit den Jugendlichen mit schwachen Ausgangspositionen für eine berufliche Laufbahn spenden, also nur Gutes geben. „Wer würde das schon ausschlagen oder gar missbrauchen?“ wähten sie sich sicher vor groben Fehleinschätzungen des Bedarfs an ihrem neuartigen ehrenamtlichen Engagement. Wenn auch nur wenige Fälle auftraten, in denen das Vertrauen der Paten enttäuscht, mangelnde Eigeninitiative mit Flunkereien zu vertuschen versucht wurde und Absprachen vermehrt nicht eingehalten wurden

oder der Jugendliche plötzlich die Unterstützung ablehnte, es traf die Helfer doch verhältnismäßig unerwartet, bzw. sie waren nicht auf die Empfindlichkeit solcher Erfahrungen vorbereitet. Rettung der freiwilligen Initiative und noch größeren Ansporn erfuhren die Seniorinnen und Senioren durch Weiterbildungsangebote, mit denen das Arbeitsamt auf diese moralische Krise der Freiwilligen reagierte.

Noch heute schwärmen die Aktiven von einem zweitägigen Fortbildungsseminar durch professionelle Motivations- und Kommunikationstrainer, das die Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Rhein-Lahn-Kreises mit einer Spende von 4000 DM ermöglichte. Ein Expertenvortrag betraf beispielsweise das Thema „Psychologie des Jugendalters: Entwicklung und Entwicklungskrisen im Jugendalter; Identitätsentwicklung, Vorbilder, Leitbilder; Lebensentwürfe und Lebensentscheidungen.“ Diese fundierte Einführung in die seelischen Befindlichkeiten der jungen Generation stellte sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als wichtigstes Stück Aufklärungsarbeit der Veranstaltung heraus, weil es ihnen half, zum einen ihre Zugehensweise auf die Jugendlichen zu optimieren und zum anderen Verständnis für das Misstrauen und die Ablehnung mancher Jugendlicher aufzubringen, was vorher so bitter als persönliche Demütigung empfunden wurde.

Die Berufswahlpatin Helga Schmitt berichtet, dass sie aufgrund der theoretischen Einblicke in die Gefühlswelt der Jugendlichen ihre „Verständigungsform neu angepasst“ hat und damit in der Tat schneller den vertrauensvollen und konstruktiven Dialog mit den Jugendlichen erreicht sowie mehr Verständnis für Antriebsprobleme aufbringen kann, „besonders wenn das Elternhaus nicht stimmt oder schwach ist.“ Der bewusst erlebbare Spaß und die realistische Einschätzung der eigenen Chancen zur positiven Einflussnahme bei den Einsätzen wurde auf der Fortbildung auch durch die Anleitung zur gemeinsamen analytischen Reflektion der Rolle als Berufswahlpaten gefördert. Zu den Unterpunkten „Motivationale Grundhaltung der Berufswahlpaten“ und „Selbstverständnis der Berufswahlpaten (Coach, Vermittler, Erzieher, Helfer, Experte, Lehrer ...)“ wurden Stichworte von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gesammelt und geordnet, um ein klar konturiertes Profil der ehrenamtlichen Tätigkeit zu erstellen.

Die Schulung half vielen, größere Sicherheit in ihrem Selbstverständnis als Patin oder Pate zu gewinnen. Sie wurden resistenter gegen übertriebene Zumutungen und reagieren souveräner bei ständigen Ausflüchten und Hinhalteversuchen. „Meine Zusammenarbeit mit Jugendlichen hängt von deren Motivation ab. Zeigt der Jugendliche nach einiger Zeit keine Eigeninitiative, breche ich die Zusammenarbeit ab“, lautet die klare Strategie der ehemaligen Personalchefin Frau Löffler. Dennoch antwortet sie auf die Frage, wie sich ihr Verhältnis zu den Jugendlichen im Laufe des Projekts gegebenenfalls gewandelt hat: „Es ist herzlicher geworden“, und empfiehlt, „Vertrauen in den anderen setzen, aber auch bestimmt, aber liebevoll sagen, wenn das Vertrauen missbraucht wurde. Ehrlichkeit vorleben und von anderen verlangen.“

<i>Projekttitel:</i>	„Berufswahlpaten“ gemeinsames Projekt des Seniorenbüros des Rhein-Lahn-Kreises „Die Brücke“ und der Berufsberatung des Arbeitsamts Montabaur
<i>Ansprechpartner 1:</i>	Christoph Lehmler
<i>Ansprechpartner 2:</i>	Uschi Koziel
<i>Adresse:</i>	Insel Silberau 56130 Bad Ems
<i>Telefon:</i>	02603 / 97 23 36
<i>Fax:</i>	02603 / 97 21 99
<i>E-Mail:</i>	info@rhein-lahn.rlp.de
<i>Projektbeginn:</i>	1998