den Berufsvermittlung durch Stärkung der Sozial- und Jobkompetenzen bei. Im Fokus steht die individuelle Förderung, z.B. die Förderung der Auseinandersetzung mit der eigenen Person, das Trainieren einer angemessenen Körperhaltung, Teamarbeit und Abstimmungsprozesse in Gruppen. Die Erweiterung des eigenen Horizonts fördert die Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und am öffentlichen Leben teilzunehmen.

Der Applaus am Schluss der Theateraufführung markiert so für viele einen Anfang neuer gesellschaftlicher Teilhabe.

Stand der Evaluierung des JOBLINGE-Kultur- und Sportprogramms

„Ich hab' Seiten an mir entdeckt, die ich gar nicht kannte ... Ich dachte gar nicht, dass ich so viel Phantasie habe. Ich dachte, das wäre schon vorbei."*

Michael Wimmer

Die wissenschaftliche Disziplin der Hirnforschung erfährt gegenwärtig eine Hochkonjunktur. Dies gilt insbesondere für den Bereich des Lernens, das den Vertretern[1] dieser Forschungsrichtung neuerdings ein reiches Betätigungsfeld eröffnet. US-Wissenschaftler haben zuletzt herausgefunden, dass die Tätigkeit des Gehirns im wahrsten Sinn von den sozialen Umständen geprägt wird, in die Herangewachsene hineingeboren werden.[2] Ihre Studienergebnisse laufen darauf hinaus, dass es vor allem Art und Umfang einer Vielfalt sinnlicher Anregungen sind, die die Entwicklung des Gehirns beeinflussen. Da ist es nur folgerichtig, wenn Manfred Spitzer als einer der Gurus der deutschen Hirnforschung nach eingehenden Studien im Rahmen des Symposiums „Theater wirkt" zum Schluss kommt, dass „wissenschaftlich gesehen die wichtigsten Schulfächer Musik, Sport, Theaterspielen, Kunst und Handarbeiten"[3] wären.

Dieser Befund steht im Gegensatz zu einer Tradition des schulischen Lernens, die diesen Fächern bestenfalls zweitrangige Bedeutung zumisst, wenn sie sie nicht überhaupt für entbehrlich hält. Im Vordergrund des schulischen Bildungsangebotes stand vielmehr die längste Zeit die Belehrung über ein weitgehend kanonisiertes Fachwissen, dazu die Vermittlung spezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zusammen sollten sie den Grundstein für eine lebenslange Berufskarriere legen, wie sie im Rahmen einer industriellen Produktionslogik millionenfach erfolgreich vorgelebt wurde. Innerhalb derer wussten sich alle Beteiligten als mehr oder weniger wichtige Bestand-

* Weiblicher Jobling, 19 Jahre.

1 Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird im Folgenden lediglich die männliche Form bestimmter Begrifflichkeiten verwendet. Angesprochen sind jedoch stets beide Geschlechter.

2 „Family income, parental education and brain structure in children and adolescents", Nature Neuroscience (doi:10.1038/nn.3983; 30.3.2015).

3 Vgl. Sebastien Gilli (2011): Theaterspielen fördert sprachliche, kreative und soziale Fähigkeiten – Bericht über das Symposium „Theater wirkt!" in der Tageszeitung Der Standard, 11. Oktober 2011.

teile einer Arbeitsorganisation, in der möglichst alle Formen der betrieblichen Arbeit in einfache, genau planbare und wiederholbare menschliche und maschinelle Bewegungen zergliedert werden sollten, um die zur Verfügung stehenden Zeit-, Material- und Energieressourcen optimal ausschöpfen zu können. Zu dieser Arbeitsaufteilung gehörte auch eine bereits im Schulsystem (bzw. im damit verbundenen Qualifikationserwerb) angelegte Trennung in einige *White Collar Workers* und viele *Blue Collar Workers*.

Während erstere vorwiegend auf Konzeptions- und Führungsaufgaben vorbereitet wurden, sollte sich das Profil aller anderen auf die Ausführung definierter Aufgaben beschränken. Es blieb dem künftigen Führungspersonal vorbehalten, sich bereits während ihrer Ausbildung mit künstlerisch-kulturellen Fragen zu beschäftigen. Die Gründe lagen ebenso in der Aufrechterhaltung eines auf symbolische Distinktion gerichteten sozialen Status wie auch in der Erwartung, im Umgang mit Kunst und Kultur das kreative Potenzial der Lernenden stimulieren zu können. Für die künftigen *Blue Collar Workers* meinte Bildungspolitik, auf diese Lernangebote weitgehend verzichten zu können. Von ihnen wurden nur sehr bestimmte, in der Regel auf die Ausführung repetitiver Tätigkeiten gerichtete Qualifikationen erwartet.

Obwohl wir alle noch in der Logik industrieller Arbeitsorganisation des 20. Jahrhunderts (samt ihrer Institutionen zur Schaffung der dafür notwendigen Bildungsvoraussetzungen) verhaftet sind, liefert uns die aktuelle Arbeitsforschung täglich neue Belege, dass es sich dabei um ein Auslaufmodell handelt. Sie spricht stattdessen von einer „tiefgreifenden Transformation des Industrialismus“[4], die alle diesbezüglichen Selbstverständnisse einer bisher vorherrschenden rigiden Arbeitsteilung zunehmend außer Kraft setzt. Zum Teil noch sehr schemenhaft entstehen vor unseren Augen die Konturen einer grundlegenden Neudefinition betrieblicher Arbeit samt sich in Veränderung befindlicher Profile künftiger Arbeitnehmer.

Vieles spricht dafür, dass ein solcher umfassender Transformationsprozess gravierende Auswirkungen auf das Verhältnis von Wirtschaft und Bildung, aber auch zum Kulturbereich haben wird. Mit zunehmender Individualisierung und Ästhetisierung aller Lebens- und Arbeitsformen verändert sich der Charakter dessen, was bislang als „Kultur“ einer kleinen Führungselite vorbehalten geblieben ist. Als

4 Siehe dazu etwa: http://www.zukunftsfaehige-arbeitsforschung.de/ (letzter Zugriff: 6.5.2015).

ebenso spielerischer wie ernstzunehmender Umgang mit der Welt mutiert „Kultur“ nunmehr zu einer unverzichtbaren Ressource auf allen betrieblichen Ebenen. Nur mit deren Hilfe können neue Antworten auf Flexibilitäts- und Innovationserfordernisse im Bereich der Produktion gefunden werden, wenn es etwa um die Befriedigung zunehmend nicht-vorhersagbarer Wünsche von Kunden geht. Dazu gehört auch der Bedeutungszuwachs von Dienstleistungen, die auf nicht-materielle und doch eminent menschliche Bedürfnisse abstellen (Weiterbildung, Unterhaltung, Beratung…). Deren kundengerechte Erfüllung setzt unmittelbar den Einsatz kultureller Kompetenzen nicht nur beim Führungspersonal voraus, zumal es in einer auf Vielfalt gerichteten Gesellschaft vor allem die kulturelle Sensibilität der Mitarbeiter vor Ort im Umgang mit den Kunden ist, die über den Erfolg entscheidet.

In den Vordergrund arbeitsorganisatorischer Überlegungen rückt damit der „menschliche Faktor“, der bei allen Mitarbeitern berücksichtigt werden will, wenn sich unternehmerischer Erfolg einstellen soll. Es ist die Anerkennung aller Beteiligten als ganzheitliche, jeweils ganz besondere Individuen (die sich nicht mehr mit der Abspaltung seiner kulturellen Bedürfnisse in die Freizeit abspeisen lassen möchten), die unternehmerisches Führungsverhalten bestimmen. Geht es nach dem Bildungsforscher Michael Brater[5], so sind Unternehmen mit einer zunehmenden „Subjektivierung“ ihrer Mitarbeiter konfrontiert. Nur wenn sie darauf eine entsprechende Antwort finden, sind sie in der Lage, das Unplanbare, das die Arbeitswelt zur Zeit prägt, zu bewältigen, den permanenten Wandel zu antizipieren und das unverzichtbare Mitdenken und Mithandeln der Belegschaft anzuregen – und daraus Nutzen zu ziehen.

Als einschlägige Methode hierfür hat sich im Rahmen mehrerer Modellprojekte das Prinzip des *künstlerischen Handelns* bewährt, das sich durch Kreativität, Originalität und Zieloffenheit auszeichnet. Es bedient sich des Begriffs des *Künstlerischen* in einer sehr offenen Weise, demzufolge jedes Handeln gemeint sein kann, das sich einer Haltung verpflichtet weiß, die auf Neues, Ungewöhnliches und Individuelles abstellt: „Künstlerisch wäre demnach eine Art des Vorgehens, eine Modalität des Handelns, die weder auf bestimmte Materialien noch auf bestimmte Themen oder Kulturbereiche beschränkt ist, sondern prinzipiell jedes menschliche Handlungsfeld erfassen und damit zur

5 Brater, Michael/Freygarten, Sandra/Rainer, Marlies (2011): Kunst als Handeln – Handeln als Kunst. Was die Arbeitswelt und Berufsbildung von Künstlern lernen können. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Kunst werden lassen kann – wenn es beginnt, mit dem Vorhandenen etwas Neues auszuprobieren, um etwas Individuelles, Innovatives, noch nie darin Gesehenes oder für möglich Gehaltenes daraus hervorzuholen."[6]

Damit werden Kompetenzen, Selbstbilder und Handlungsmuster angesprochen, denen bislang im Rahmen des schulischen Bildungsangebotes für eine Mehrheit der jungen Menschen nur sehr wenig Platz eingeräumt wurde. Ihr Erwerb setzte vielmehr auf weitgehend informelle Lernformen, die die Lernenden möglichst selbst vollziehen sollten, zumal sie dabei auf ganz konkrete Alltagserfahrungen angewiesen waren. Brater spricht in dem Zusammenhang von einem *pädagogischen Paradoxon*, wonach diesbezügliche Kompetenzen nur erworben werden können, in dem diese – auch im unternehmerischen Kontext – ganz konkret erprobt und eingeübt werden müssen.

Erste Konsequenzen dieser Entwicklung von der einseitigen Vermittlung von Fachwissen hin zu einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung zeigen sich mittlerweile auch am Arbeitsmarkt. Eine jüngst veröffentlichte Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin weist nach, dass Zensuren in den einzelnen Schulfächern im Rahmen von Vorstellungsgesprächen immer mehr an Bedeutung verlieren, während persönlichkeitsstiftende Sekundärtugenden wie Lern- und Leistungsbereitschaft, Präsenz und Artikulationsfähigkeit oder Umgangsformen als Entscheidungskriterien immer wichtiger würden.[7]

Ungeachtet dessen spricht vieles für die Vermutung, dass sich in Zeiten wachsender kultureller, ethnischer und sozialer Vielfalt, die mit einer zunehmenden bedrohlichen Ungleichung einhergeht, die Zugangschancen zu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens nicht automatisch verbessern. Stattdessen zeigen alle verfügbaren Daten, dass vor allem junge Menschen aus sozial schwachen Milieus individuell kaum überwindbare Ausgrenzungserfahrungen machen (und sei es, dass sie sich selbst als ausgegrenzt empfinden). So bleiben sie tendenziell von Bildungs- und Kulturangeboten ausgeschlossen (bzw. schließen sich selbst aus).

6 Siehe Fn. 5.

7 Protsch, Paula/Solga, Heike (2015): Wie Betriebe auswählen – Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern. WZB – Mitteilungen Nr. 138. http://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzb_mitteilungen/s45-4811122012.pdf (letzter Zugriff: 6.5.2015).

Es liegt in der Natur des Arbeitsmarktes, dass ein geringer Bildungsgrad den Zugang erschwert. Als vergleichsweise „unbedeutender" wurde bislang der Ausschluss von einem reichen und vielfältigen kulturellen Leben interpretiert. Dies könnte sich gerade in Zeiten wachsender Krisenerfahrungen, deren Auswirkungen alle Bereiche des Alltags und immer mehr Menschen erreichen, zum Ausblenden der Kunst als eine besondere Ressource der Krisenbewältigung führen. Immerhin ermöglicht sie wie kein anderes Medium, mit den vielfältigen Verwirrungen und Irritationen, die das Leben in diesen Tagen bereithält, in kreativer Weise umzugehen und – zumindest in geglückten Fällen – auch noch eine besondere Lust im Umgang mit ihr zu ziehen. Im besonderen Bezug auf benachteiligte junge Menschen plädiert nicht nur die Wiener Kunstkritikerin Sabine Vogel dafür, sich ein Beispiel an der oft prekären Lebensgestaltung vieler Künstler zu nehmen. Nicht nur für sie sei es der widerständige Charakter der Kunst, der helfe, sich auch dem Unangenehmen auszusetzen bzw. Resilienz dagegen zu entwickeln, „was so viel bedeutet wie erfolgreiche Krisenbewältigung oder das Stehaufmännchen-Prinzip – im Leben von Künstlern eine Selbstverständlichkeit".[8]

A. Zur Evaluierung des Kultur- und Sportprogramms von JOBLINGE

Diese an dieser Stelle nur skizzenhaft andeutbaren Tendenzen im Bereich der Arbeitswelt samt den damit verbundenen geänderten Bildungs- und Qualifikationserfordernissen[9] bilden den Hintergrund für die Evaluierung eines Bestandteils des Förderprogramms JOBLINGE, das sich an junge Menschen unter 25 Jahren mit „sogenannten multiplen Vermittlungshemmnissen" beim Übergang von der Schule in den Beruf richtet. Im Rahmen dieses Programms sollen sozial benachteiligte Jugendliche die Chance erhalten, ihre potenziellen Fähigkeiten zu entwickeln und unter Beweis zu stellen. In einem rund sechsmonatigen Programm erlernen die Jugendlichen „on the job" wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale Kompetenzen und erarbeiten sich ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Eine wichtige Funktion kommt dabei persönlichen Mentoren zu, die als

8 Vogel, Sabine (2014): Sieben Tage „Visionen für den Kunststandort Wien" DiePresse.com vom 23.11.2014. http://diepresse.com/home/kultur/kunst/4602199/Sieben-Tage-Visionen-fur-den-Kunststandort-Wien.

9 Eine detaillierte Darstellung findet sich im jüngsten Forschungsprojekt von EDUCULT „Unternehmen Kultur", das für die Österreichische Industriellenvereinigung erstellt wurde. http://educult.at/forschung/lernen-in-mit-und-durch-kultur/ (letzter Zugriff: 6.5.2015).

geschulte ehrenamtliche Helfer mit entsprechender Lebens- und Berufserfahrung eine individuelle 1:1-Betreuung während des Programmverlaufes gewährleisten.

Als Ergänzung zur sozialpädagogischen Betreuung und den unternehmerischen Praxisprojekten wurde als zusätzlicher Programmbaustein zur Orientierungsphase (bestehend aus Einführungswoche, Einzelgesprächen, Unternehmensvorstellungen, Praxisprojekten, Trainings und individueller Nachhilfe) am Standort Frankfurt ein Kultur- und Sportprogramm entwickelt und seit 2011/2012 angeboten. Dabei kooperiert die gAG Frankfurt als Trägerorganisation von JOBLINGE mit der Crespo Foundation, wofür entweder vorhandene Konzepte auf die Zielgruppe zugeschnitten oder gemeinsam neue Konzepte entwickelt wurden. Entstanden sind auf diese Weise regelmäßig stattfindende Workshops mit dem Ziel der individuellen Förderung der Jugendlichen, der Erweiterung ihres Horizonts und der Förderung der Bereitschaft, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und am öffentlichen Leben teilzunehmen:

Ein einwöchiger Tanzworkshop eröffnet den Jugendlichen die Möglichkeit, mit Studenten für zeitgenössische Tanzpädagogik an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst in Frankfurt zusammenzuarbeiten; in einem Percussionworkshop, ebenfalls mit Vertretern der Hochschule für Musik und darstellende Kunst, erlernen sie die Grundlagen der Technik, das Zusammenspiel sowie das Präsentieren auf der Bühne. Im Naturmuseum Senckenberg sind die Joblinge eingeladen, einen Blick auf die verschiedenen Tätigkeitsfelder einer Kultureinrichtung zu werfen und Bezüge wissenschaftlicher Forschung zur eigenen Lebenswelt herzustellen. Im Workshop Kreatives Schreiben im Weltkulturen Museum erhalten die Jugendlichen kreative Schreibaufgaben und so die Möglichkeit, auf freie und anregende Weise einen neuen, sehr persönlichen Zugang zur deutschen Schriftsprache und zur eigenen Biografie zu finden. Dazwischen soll mit *fußballerischen* Mitteln das „Tor zur Mathematik" aufgestoßen werden. Und schließlich eröffnet ein Workshop im Liebieghaus und im Städel Museum einen Raum, um in der Auseinandersetzung mit Kunst die eigenen Fähigkeiten zur Selbstdarstellung zu erproben, sich für Selbst- und Fremdwahrnehmung zu sensibilisieren und so neue belastbare Erfahrungen der eigenen Persönlichkeitsentwicklung zu machen.

Die Organisatoren des JOBLINGE Programms bemühen sich vorrangig um junge Menschen aus von Armut und Arbeitslosigkeit geprägten Quartieren. Mit ihrem Angebot richten sie sich unmittelbar gegen

milieubedingte Zuschreibungen von Chancen- und Perspektivlosigkeit, die durch einen gravierenden Mangel an Ressourcen noch einmal verschärft werden. Neben fördernden Aspekten sind dabei auch fordernde angesprochen, wenn es gilt, die Komfortzone der eigenen Selbstzuschreibung überwiegend als Opfer bestehender gesellschaftlicher Gewaltverhältnisse zu verlassen und stattdessen Erfahrungen des Standhaltens, Überwindens und Gelingens als Grundvoraussetzungen für die Ausgestaltung einer positiven Lebensperspektive zu setzen.

Das Kulturprogramm wird dabei als eine herausragende Gelegenheit gesehen, das eigene Selbstbild in spielerischer Weise zu verändern und so den Umgang mit der Welt weiterzuentwickeln bzw. reicher und vielfältiger zu gestalten. Damit verbundene Zielvorstellungen orientieren sich ebenso an der Entwicklung einer größeren Bereitschaft, am kulturellen (und so auch am politischen) Leben teilzunehmen wie an der Vermittlung spezifisch kultureller Kompetenzen, die für den Zutritt zu einem dramatisch in Veränderung begriffenen Arbeitsmarkt (siehe oben) zunehmend unerlässlich erscheinen.

Um das Kultur- und Sportprogramm, das auf die bundesweiten Standorte ausgeweitet werden soll, besser einschätzen und gegenüber potenziell neuen Stakeholdern überzeugend argumentieren zu können, wurde EDUCULT als europäisches sozial- und kulturwissenschaftliches Forschungsinstitut mit Sitz in Wien eingeladen, eine Evaluierung vorzunehmen.[10] Bereits 2013 wurde ein erster überzeugender Evaluierungsversuch aus vorrangig interner Perspektive durchgeführt.[11] Die Autoren belegten anhand von Aussagen der Projektbeteiligten eine unmittelbare Stärkung des Selbstbewusstseins und des Selbstwertgefühls sowie eine grundlegende Haltungsänderung gegenüber ihrer Umgebung, die sich in einer Offenheit gegenüber schwierigen und unerwarteten Situationen samt der Bereitschaft, auftretende Hürden zu überwinden, äußert. Weniger eindeutig äußerten sie sich zu einer erhofften Steigerung kultureller Teilhabe, die nur im Rahmen eines längeren Beobachtungszeitraums nachgewiesen werden könnte.

10 http://educult.at/featured/joblinge/ (letzter Zugriff: 6.5.2015).

11 Joblinge (2014): „Wir waren das Letzte – Doch werden die Ersten sein" Phänomene, Synergien u d Effekte im Verlauf des künstlerisch-kulturellen Bildungsprogramms Joblingehochkreativ. Jahresbericht und Evaluation 2014. JOBLINGE gAG Frankfurt-Rhein Main.

Die von EDUCULT zur Zeit durchgeführte Untersuchung orientiert sich an der Methode der Contribution Analysis.[12] Sie soll es ermöglichen, auf Basis einer Theory of Change robuste Begründungsketten über einen Beitrag eines Programms zu intendierten Wirkungen zu formulieren. Aus der vorliegenden Sammlung an Programmdokumenten wurde ein erster Katalog von Fragestellungen definiert, auf die es gilt, im Rahmen der Evaluierung begründete Antworten zu finden. Ausgehend von der Bewertung des Beitrages, den das Kultur- und Sportprogramm für den Erwerb von Job- und Sozialkompetenzen zu erbringen verspricht, lassen sich die Fragen in zwei Kategorien einteilen.

Die eine Kategorie betrifft das individuelle Lernverhalten und versucht, Antworten auf Fragen wie „Welchen Beitrag leistet das JOBLINGE-Kultur- und Sportprogramm für die Steigerung der sozialen Kompetenzen, der individuellen Leistungsfähigkeit und Motivation sowie individuelle Begabungen zu identifizieren und zu fördern?" zu finden. Die andere Kategorie bezieht sich auf die Programmstruktur und möchte Auskunft darüber geben, wie das Kultur- und Sportprogramm mit den anderen Elementen von JOBLINGE synchronisiert werden kann, wie das Umfeld besser eingeschätzt und zur Mitarbeit gewonnen werden kann, welche fördernden und welche behindernden Rahmenbedingungen sich identifizieren lassen bzw. ob es Unterschiede in der Anwendung der verschiedenen ästhetischen Ausdrucksformen gibt bzw. ob sich unterschiedliche Wirkungen aus den jeweiligen Qualitätsansprüchen der beteiligten Künstler ableiten lassen.

Auch wenn sich aus der Sicht potenzieller Stakeholder der Fragenkatalog auf eine einfache Rückmeldung reduzieren lässt, ob ein Ressourceneinsatz zugunsten des Kultur- und Sportprogramms von JOBLINGE Sinn hat und unterstützenswürdig ist, lohnt dennoch eine differenziertere Betrachtungsweise des Qualitätsaspekts. Immerhin lassen sich erst mit einer klaren Zielorientierung die expliziten (aber auch impliziten) Ziele des Programms, je nach Erwartungen und Motivation der daran beteiligten Akteursgruppen, festmachen. Dazu kommen aber auch Aspekte der Struktur- und Prozessqualität, die sich einerseits auf die Qualität der Rahmenbedingungen (wie organisatorische Struktur, Finanzierung, personelle Ausstattung oder Kommunikationsstrukturen) und andererseits auf die Qualität der

12 Vgl. Mayne (2008): Contribution analysis. An approach to exploring cause and effect. ILAC Brief 16. http://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change/ (letzter Zugriff: 6.5.2015).

konkreten Umsetzung (und damit der jeweiligen Rollen und Aufgaben, Partizipationsmöglichkeiten oder Methodenwahl) beziehen. Erst dann kann konsequent nach den Ergebnissen und Wirkungen gefragt werden, sowohl was die unmittelbar Beteiligten als auch das Umfeld in Gestalt von Familien, Freunden aber auch Projektpartnern betrifft.

Da die Evaluierung zur Zeit der Erstellung dieses Beitrages erst an ihrem Beginn steht, wäre jeder Versuch einer vorzeitigen Ergebnispräsentation mehr als unseriös. Stattdessen müssen wir uns an dieser Stelle mit der Darstellung des Evaluierungsverlaufs begnügen. Dieser umfasst ebenso die Identifikation der Wirkungserwartungen bei den Vertretern der Trägerorganisationen wie die Erhebung der Perspektiven vor allem bei den Anbietern der einzelnen Kulturprogramme. Dies erfolgt sowohl mit Hilfe der Sichtung des vorliegenden Datenmaterials als auch im Rahmen von Einzelinterviews und Round Tables, die entlang eines qualitativen Frageleitfadens den Austausch der gemachten Erfahrungen erlauben. Dabei wollen wir unter Benutzung spielerischer und kreativer Methoden, wie sie etwa von UNICEF erprobt und empfohlen wurden, auch die Lernenden selbst einbeziehen, die als Experten des eigenen Lernens Gelegenheit haben sollen, ihre Sicht auf das Programmangebot und seine Wirkungen einzubringen.

Befragt werden sollen aber auch nicht unmittelbar am Programm Beteiligte aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, öffentlicher Hand, allenfalls auch aus Wissenschaft und Medien, um besser herauszufinden, welche Perspektiven sie mit dem Programm JOBLINGE verbinden bzw. mit welchen Argumenten sie sich für die Sache interessieren und einnehmen ließen. Einen wichtigen Teil der Evaluierung wird freilich die unmittelbare teilnehmende Beobachtung mit besonderem Fokus auf die Lernenden einnehmen. Dabei wollen sich die Evaluatoren nicht auf das passive Zuschauen beschränken, sondern mit den Beobachteten ins Gespräch zu ihren Einschätzungen, Erklärungen und Ergänzungen kommen und so Teil des Beobachtungsfeldes werden. Und natürlich wollen die Evaluatoren auch den Karriereverläufen von JOBLINGE-Absolventen nachgehen, um so zu einer besseren Einschätzung zur möglichen Nachhaltigkeit des Programms zu gelangen.

Den Abschluss der Evaluierung, der für das Frühjahr 2016 in Aussicht genommen ist, bildet die Erstellung eines Abschlussberichtes, der hoffentlich hinreichendes Material dafür liefern wird, um einerseits intern anhand der gemachten Erfahrungen zu lernen und allenfalls Adaptionen vorzunehmen. Es gilt andererseits die guten Gründe für

das Programm so überzeugend darstellbar zu machen, dass die bisherigen unbestrittenen Erfolge Eingang finden können in die Entscheidungsfindung potenzieller Stakeholder, die unter den vorgestellten Umständen bereit wären, sich zugunsten des JOBLINGE-Programms mit seiner methodischen Besonderheit bei der Vermittlung kultureller Kompetenzen zu engagieren.

In der ersten Phase der Evaluierung hat sich gezeigt, dass es seitens der Partner, die das Programm tragen, durchaus unterschiedliche Erwartungshaltungen an das Kultur- und Sportprogramm gibt. Erwarten sich die einen unmittelbare positive Wirkungen bei den Versuchen der jungen Menschen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, so denken die anderen bereits in längeren Zeiträumen, wenn sie auf eine Stärkung der Resilienz bei den Beteiligten hoffen, um allfällige Niederlagen, die sich im Zuge der Bewerbungen und darüber hinaus im Berufsleben immer wieder notwendig ergeben, besser aushalten zu können und so eine positive und motivierte Grundhaltung dem Leben gegenüber aufzubauen.

Dem Umstand, dass es sich bei den Lernenden vorwiegend um sozial benachteiligte Jugendliche handelt, die aufgrund schlechter Lebenserfahrungen dazu tendieren, sich in einer Opferrolle einzurichten, versucht das Programm JOBLINGE durch die Nutzung spezifischer sozialpädagogischer Methoden zu begegnen. Dadurch soll verhindert werden, die Jugendlichen in ihrer Benachteiligung weiter zu stigmatisieren. Folgerichtig stellen die pädagogischen Settings darauf ab, vorerst in einem auf gegenseitigem Vertrauen basierenden Schonraum gewährte Selbstverständnisse zu unterminieren, Brüche zu inszenieren und so eine kontrollierte Unsicherheit herzustellen. Sie bilden dergestalt die Voraussetzung jeglicher Veränderungsprozesse, wenn es darum geht, die jungen Menschen Ungewohntem auszusetzen, mit sich und ihrer Umgebung zu experimentieren und sich so in neuer, zum Teil selbstbefremdender Weise zu erfahren. Diesbezügliche Qualitätsvorstellungen betreffen unmittelbar das Erreichen der dabei verfolgten (sozial-)pädagogischen Ziele.

Es liegt eine Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen vor, die eindrucksvoll belegt, dass der Umgang mit Kunst und Kultur diese Veränderungsprozesse in ganz besonderer Weise zu befördern vermag.[13] Zugleich hält der Kunst- und Kulturbereich eine Reihe von

13 Vgl. dazu jüngste Untersuchungen von EDUCULT im Rahmen des Forschungsprojektes „Lernen mit, in und durch Kultur". http://educult.at/forschung/lernen-in-mit-und-durch-kultur/ (letzter Zugriff: 6.5.2015).

spezifischen Qualitätsmaßstäben bereit, die sich nicht auf die Veränderung des sozialen Verhaltens beschränken lassen, sehr wohl aber die spezifische künstlerische Qualifikation der beteiligten Künstler und ihre Stellung innerhalb des Kunstbetriebs tangieren.

Entsprechend wird die Evaluierung dem Umstand Rechnung tragen müssen, dass (Sozial-)Pädagogik und Kunstbetrieb bislang noch sehr wenig vermittelte Bereiche mit jeweils unterschiedlichen Traditionen, Sprachregelungen und wohl auch Zielvorstellungen darstellen, die es gilt – wie in vielen anderen Projekten erprobt –, sorgfältig auf einen halbwegs gemeinsamen Nenner zu bringen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Beteiligten, selbst in der Nutzung desselben Vokabulars, von ganz Unterschiedlichem sprechen.

Dennoch meinen wir als Evaluatoren, bei den unterschiedlichen Trägerorganisationen ein gemeinsames Selbstverständnis herausgehört zu haben, wonach auch und gerade für die gewählte Zielgruppe – die auf Grund ihrer prekären Stellung in der sozialen Hierarchie unsere besondere Betreuung verdient – im Sinn von Michael Brater die Einübung in „künstlerisches Handeln" und damit die Anwendung künstlerischer Methoden wie Theaterspielen, Tanzen oder Musizieren den Zugang zu Neuem, Ungewohntem, Überraschendem in ganz besonderer Weise zu eröffnen vermag. Diese zum Teil verunsichernden, weil noch nicht erlebten und erprobten Situationen stellen eine Möglichkeit dar, in einem ganz kreatürlichen Sinn Zukunft zu schaffen und damit das Vertrauen der Lernenden in sich selbst zu erhöhen, wenn es darum geht, diese oder ähnliche Erfahrungen auch außerhalb der Schutzzonen zu machen und diesen standzuhalten.

Im Rahmen des Symposiums „Theater wirkt!" stellte Manfred Spitzer zur Bedeutung des Theaterspiels für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen einen Vergleich an: „Es verhält sich zum Leben wie ein Flugsimulator zum Fliegen: Man darf etwas falsch machen, die Kontrolle verlieren, abstürzen, und es gibt keine Konsequenzen."[14] Wenn die Schule nicht mehr in der Lage ist, die Erfahrungen am Flugsimulator zur Verfügung zu stellen, dann bedarf es privater außerschulischer Initiativen, um diese Defizite zu kompensieren. Unversehens werden diese darüber entscheiden, ob der oben angedeutete umfassende Transformationsprozess des Industrialismus, der auf längere Sicht alle Bürger, egal ob aus sozial behüteten oder benachteiligten Milieus trifft, gelingen kann.

14 Gilli, a. a. O.

Fazit: Junge Menschen jeglicher Herkunft müssen auch in Zukunft mit künstlerischen Mitteln das ausprobieren dürfen, was sonst nicht geht. Alles andere bedeutete individuellen ebenso wie kollektiven Stillstand. Als Evaluatoren des JOBLINGE-Kultur- und Sportprogramms wird es uns eine Freude sein, mit der Erarbeitung entsprechender Belege dafür den Beweis anzutreten.

„Die ganze Welt ist Bühne"[1]

Improvisationstheater als Angebot in der Arbeit mit arbeitslosen jungen Erwachsenen

Frederik Malsy und Adriano Werner

Das Improvisationstheater „Für Garderobe keine Haftung" (www.fgkh.de) aus Wiesbaden gehört zu den führenden Improvisationstheatern in Deutschland. Mit rund 150 Bühnenshows im Jahr im künstlerischen und kommerziellen Bereich sowie zahlreichen Trainings und Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen ist „Für Garderobe keine Haftung" Ansprechpartner für Konzerne, Industrie, den Mittelstand, viele Theater und natürlich auch für den sozialen Bereich. Die Arbeit mit den Joblingen ist für uns eine Herzensangelegenheit, weil wir hier die Möglichkeit sehen, die Kommunikationstechniken, die wir in unserer Theaterarbeit praktizieren, sinnstiftend einzusetzen.

Die amerikanische Schauspiellehrerin Viola Spolin sagte, „Schauspieltechniken sind Kommunikationstechniken"[2], und wir gehen noch einen Schritt weiter: Für uns sind Schauspiel- und Improvisationstheatertechniken Kulturtechniken, die Menschen helfen, die vielfältigen Kommunikationsangebote, die unsere Gesellschaft bietet, zu sortieren und zu filtern.

Gerade in der Arbeit mit Jugendlichen im Allgemeinen und in besonderen Umgebungen (soziale Brennpunkte, bildungsferne Schichten, Jugendarbeitslosigkeit, Perspektivlosigkeit, Flüchtlingssituationen, Orientierungslosigkeit, Gefängnisinsassen etc.) im Speziellen bietet Improvisationstheater einen spielerischen Zugang zu besonderen Erlebnissen, zur Stärkung der Persönlichkeit, zur Entdeckung eigener Stärken und Ressourcen und zur Festigung von Selbstvertrauen, Auftreten und Kommunikation. In der Zusammenarbeit zwischen „Für Garderobe keine Haftung" und den JOBLINGEN bieten wir eine Unterstützung für Jugendliche in Arbeitslosigkeit und helfen dabei, eigene Ressourcen zu stärken, zu entdecken und zu fördern. In unserem Ensemble sind neben Schauspielern auch Psychologen, Theaterpädagogen, Medienpädagogen und Kolleginnen und Kollegen mit sehr unterschiedlichen Zugängen, so dass wir eine hohe Anschlussfähigkeit an die Situationen der Jugendlichen erleben.

1 William Shakespeare.

2 Spolin, V. (1997): Kreative Erfahrung. In: V. Spolin, Improvisationstechniken für Pädagogik, Therapie und Theater. 5. Auflage, S. 17-31. Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.