

## Aktuelle Herausforderungen im Jobcenter / Umsetzung des § 16h (SGB II)

### **Blitzjobs – die Potentiale des lokalen Arbeitsmarktes für die Aktivierung und Orientierung von U25 erschließen und nutzen**

*Einführung zum Vortrag von Per Traasdahl, Geschäftsführer von Caiju e.V.*

Der neue §16h (SGB II) soll die individuelle Bedarfslage schwer erreichbarer junger Menschen stärker berücksichtigen. Hier ist eine Zielgruppe gemeint, die von den Angeboten der Sozialleistungssysteme, zumindest zeitweise, nicht erreicht wird. Eine Flexibilisierung von Laufzeit und Zielsetzung von Maßnahmen soll die Aktivierung und Stabilisierung sowie die intensive berufsorientierte Frühförderung verbessern.

Um hiermit nicht nur Einzelfälle, sondern die Zielgruppe systematisch erreichen und nachhaltig aktivieren zu können, bedarf es:

- einer aufsuchenden Arbeitsform, die eine lebensweltlich verankerte Vernetzung etabliert.
- der Planung, Akquise, Betreuung und Auswertung unter Berücksichtigung von Grundsätzen der psychosozialen Arbeit.
- einer Ansprache mit handlungsorientiertem Angebot, da ansonsten defizitäre Aspekte im Fokus stehen und die Motivation der Zielgruppe behindert wird.

Erfahrungen aus der psychosozialen Arbeit – u.a. mit Gefangenen und traumatisierten Geflüchteten – und entsprechenden Erkenntnissen der Hirn-, Gedächtnis-, und Motivationsforschung, geben uns wirksame Werkzeuge an die Hand für die Entwicklungen von Maßnahmen nach §16h. Bei Fragestellungen wie „wer bin ich?“, „was kann ich?“ und „was bin ich wert?“ orientieren wir Menschen uns an Vorerfahrungen. Nicht die Dauer, sondern die Qualität von Ereignissen determinieren unser Selbstverständnis und unsere persönlichen Grenzen. Darum ist die gezielte Gestaltung jeder einzelnen Situation einer Maßnahme entscheidend, um nicht Resignation durch negative Flashbacks hervorzurufen.

Das „Blitzjob“-Verfahren ermöglicht jungen Menschen exemplarische Erfahrungen zu sammeln, die verdeutlichen wie es ist, für Andere nützlich zu sein. Um die Erfahrungsräume nicht an bereits festgelegten Problematiken zu orientieren ist es notwendig, Partner\*innen außerhalb der Hilfsinstanzen miteinzubeziehen. Reale Einsätze im lokalen Arbeitsmarkt ermöglichen ein unbefangenes Feedback für die Teilnehmer.

Seit 2008 arbeitet Caiju e.V. in Berliner Brennpunktbezirken in Ressorts übergreifenden Netzwerken mit Bezirksämtern, Landesverwaltungen, zivilgesellschaftlichen und marktbasierenden Akteuren zusammen an der Entwicklung und Erprobung eines neuen Aktivierungsformats für junge Menschen.

Die Blitzjobs befinden sich in Nischen des lokalen Arbeitsmarktes. Rund die Hälfte der Einsätze findet bei Privatpersonen statt. Als Nebeneffekt begegnen die Blitzjobber hier anderen Lebensentwürfen und lernen soziale und kulturelle Vielfalt

kennen. Weitere Blitzjobs finden bei Kultur- und Stadtteilprojekten im Auftrag von Vereinen, Institutionen und Ämtern im gemeinnützigen Sektor sowie ein Fünftel aller Blitzjobs bei Künstler\*innen und Gewerbetreibenden statt. Bei diesen ganz unterschiedlichen Einsätzen können Blitzjobber zwanglose Gespräche mit Menschen führen, die nicht durch das Wissen um die Problemlage des jungen Menschen beeinflusst sind.

In den letzten Jahren wurden über 3.800 Blitzjobs von 450 jungen Menschen ausgeführt. Die Beteiligung von Akteuren des lokalen Arbeitsmarktes in der psychosozialen Aktivierungs- und Orientierungsarbeit hat sich nur deshalb als erfolgreich bewährt, weil eine Reihe von „Spielregeln“ und festen Betreuungsstandards eingesetzt werden. Ein inklusives Setting sorgt für Einsätze, die weder zu Unter- noch Überforderung der Beteiligten führen.

Ein Blitzjob ist standardmäßig definiert als ein Einsatz von einigen Stunden an einem Tag. Nach jedem Blitzjob wird ausgewertet, meist unkompliziert telefonisch. Die Einsatzstelle und der Blitzjobber vergeben jeweils eine Note von 1 bis Höchstnote 10 mit einer Begründung. Einleitend für dieses Reflexionsgespräch mit dem Blitzjobber sind die Fragen „wurdest du gut angeleitet?“ und „wurdest du respektvoll behandelt?“. Im weiteren Gesprächsverlauf werden Erkenntnisse für die eigene Rolle und Lebensperspektive gewonnen.

Das Blitzjob-Format ist im erweiterten Bildungskontext und explizit nicht im Arbeitsmarkt angesiedelt. Blitzjobber haben keine vertragliche Bindung zu den Auftraggebern. Die Abrechnung ihrer Einsätze erfolgt über den Zweckbetrieb von Caiju e.V. Auftraggeber erhalten eine monatlichen Rechnung und die Teilnehmer\*innen eine Aufwandsentschädigung im Rahmen der Ehrenamtspauschale. Diese monetäre Wertschätzung wird nicht auf Sozialleistungen angerechnet, da die monatliche Bezahlung nie 200 Euro übersteigt. Die Absicherung des Verfahrens durch Haft- und Unfallversicherung übernimmt Caiju e.V.

Die Einsatzstellen erkennen die „Spielregeln“, wie das Rotationssystem verschiedener Blitzjobber mit unterschiedlichem Leistungsniveau, an. Dies ermöglicht Heterogenität im lokalen Blitzjobber-Pool und das Zusammenwirken junger Menschen, deren Teilnahme von verschiedenen Maßnahmen und Förderkulissen ermöglicht wird. Peer-to-peer Effekte werden gefördert und Stigmatisierung entgegengewirkt. Nicht selten gibt es bei den Blitzjobs Tätigkeitsfelder, bei denen problematisierte junge Menschen eine Spitzenkompetenz abrufen können und so die Rolle des Problemlösers statt der gewohnten eines Problemfalls einnehmen können.

Auf ausgeprägte Hemmnisse gegenüber (Bildungs-)Institutionen nimmt das Blitzjob-Verfahren besondere Rücksicht. Die Einsatzfrequenz kann intensiv über kürzere oder extensiv über längere Zeiträume geplant werden. Stets mit dem Ziel, soziale Kompetenzen, Kulturtechniken, Mobilität, Selbstwirksamkeit und ein objektives Urteilsvermögen so lange anwendungsnah zu üben, bis die Einmündung in Abschlüsse von schulischer, ausbildungsbezogener oder beruflicher Qualifikation ein für den jungen Menschen vorstellbarer und machbarer Schritt wird.