



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

JobAct<sup>®</sup>  
EUROPE



# Social inclusion by social arts

**Tool Set – TEIL II**

**Modul Sozialkünstler\*in**

Qualifizierung  
Rahmenbedingungen  
Problembewältigung

# Tool Set – Teil 2: Modul Sozialkünstler\*in

## Autor\*innen

Kerstin Guhlemann, Christine Best,  
Hans-Ulrich Ender, Valerie Donath

## Unter Mitwirkung von

Luisa Baldeschi, Laura Ventura, Borbála Takács,  
Diego Coriasco, Adele Bour, Samuel Mallangeau,  
Amina Ali, Gudrun Brieden, Enrico Fleiter,  
Philipp Renz, Esther Sophie Großjohann

## Mit wertvollem Input von

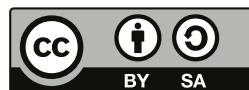
Marta Schermann, Frederic Combe,  
Alexandre Padilha, Charles Dumas,  
Martin Kreidt, Ursula Teubert, Leslie Delplanque

## Konzept und Entwicklung im Rahmen des Erasmus+ Projektes „JobAct Europe – Social inclusion by social arts“

Beáta Nagy (Projektleitung)  
TU Dortmund/Sozialforschungsstelle,  
Projektfabrik gGmbH, Cooperativa Sociale  
Patchanka/Casa del Lavoro, Vivaio per l'Intrapren-  
denza, Apprentis d' Auteuil, La tête de l'emploi,  
Faktor Terminál, Szubjektív Values Foundation

## Gestaltung

moin@lukasboell.de



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Anforderungen an Sozialkünstler*innen.....	1
Grundvoraussetzungen.....	1
Einstellungen .....	1
Fachliche Kompetenzen .....	2
Praktische Arbeit .....	5
Kommunikation/Autorität .....	5
Persönliche Krisen .....	6
Gefühle fühlen .....	7
Weiterführende Kenntnisse & Eigenschaften .....	8
Rahmenbedingungen .....	9
Bevor Sie anfangen.....	9
Pünktlichkeit, regelmäßige Teilnahme .....	9
Regeln für Mobiltelefone .....	10
Abwesenheit wegen Krankheit .....	10
Länderspezifische Adaptionen – Pilotprojekte .....	11
Frankreich.....	11
Italien.....	12
Ungarn .....	13
Deutschland.....	14
Probleme und Lösungen .....	15
Umgang mit Abwesenheiten .....	15
Schwierige Gruppendynamik, Kämpfe.....	19
Schwierige Zielgruppe .....	20
Aufführungsphobie .....	21
Schwierigkeiten rund ums Praktikum.....	22
Motivationsprobleme .....	23

# Anforderungen an Sozialkünstler\*innen

## Grundvoraussetzungen

Trainer\*innen, die sozialkünstlerisch arbeiten möchten, benötigen spezifische Kompetenzen und spezifisches Wissen. Die beiden wichtigsten Voraussetzungen sind, dass sie das Prinzip der sozialen Kunst tief verstanden und verinnerlicht haben und dass sie über hohe soziale Kompetenzen verfügen. Sie sollten generell flexibel im Umgang mit herausfordernden Situationen sein, lösungsorientiert und kreativ-künstlerisch denken können und in der Lage sein, Menschen mit unterschiedlichsten Problemen und Bedürfnissen Selbstvertrauen und Sicherheit zu vermitteln.

## Einstellungen

Trainer\*innen müssen den Grundsatz Joseph Beuys „Jeder Mensch ist ein Künstler“ verinnerlicht haben. Die Notwendigkeit, das eigene Leben und den sozialen Zusammenhalt schöpferisch zu gestalten, ist eine Grundvoraussetzung für die sozialkünstlerische Arbeit. Trainer\*innen sollten von der künstlerischen Fähigkeit als Gestaltungskraft für das Leben in jedem Einzelnen ausgehen und diese wecken können. Dies setzt in einem ersten Schritt Vertrauen in das Entwicklungspotenzial von Menschen voraus und bedeutet in einem zweiten Schritt jene Potenziale von Menschen in sozialen und wirtschaftlichen Engpässen durch künstlerisches Schaffen freizusetzen und weiterzuentwickeln. Hierfür benötigen sie Initiativkraft, Mut und Durchhaltevermögen, individuelle Lösungen zu finden und durchzusetzen. Sie dürfen persönliche Krisen des Individuums und gesellschaftliche



Herausforderungen nicht als Problem, sondern als Chance und Ausgangspunkt für notwendige Veränderungen und Entwicklungen sehen.

Konkret sind Trainer\*innen also in der Lage, gezielt künstlerische Impulse in soziale, gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse zu geben, die zu einem lebendigen und fruchtbaren Miteinander führen. Der Sozialkünstler bedient sich der Prinzipien der Kunst, hebt damit die Trennung von Denken und Fühlen auf und schafft so die Grundlage der Inspirationsfähigkeit. Im Idealfall erwirken Trainer\*innen bei Teilnehmenden eine Orientierung aus sich selbst: Ich handle aus Begeisterung, weil das Leben mich berührt und weil ich weiß, wer ich bin und was ich will. In unserem Beispiel des Schauspiels als künstlerische Form ist der Mensch bzw. die\*der Teilnehmende mit seinem Körper, seinen Emotionen und seinen Ideen ganzheitlich gefordert und kann sich in einer quasi praktischen Psychologie selbst erkennen. Trainer\*innen sollten also gemäß dem Ziel handeln, das Gefühl als Wahrnehmungsorgan bei den Teilnehmenden auszubilden. Sie sollten permanent nach der Persönlichkeit und Natur hinter der Fassade der Teilnehmenden suchen und versuchen diese hervorzubringen.

## Fachliche Kompetenzen

Notwendig sind außerdem Kenntnisse über die jeweils angewandte Kunstform (Schauspiel, Theater, Musik etc.) und ihre Geschichte sowie basale Grundkenntnisse in Philosophie und Psychologie. Auch Wissen über Biographiearbeit als Kunst der Lebensgestaltung ist hilfreich. Ebenfalls sind Grundlagenwissen über das Sozial- und Bildungswesen des Landes in dem gearbeitet wird, ratsam.



# Anforderungen an Trainer\*innen/ Kritische Selbstüberprüfung

Bei der Auswahl von Trainer\*innen die sozialkünstlerisch arbeiten möchten, sollten einige grundlegende Persönlichkeitsaspekte beachtet werden.

Sollten Sie, liebe\*r Leser\*in, sich selbst fragen, ob Sie für diese Arbeit geeignet sind, können Sie selbstkritisch folgende Aspekte an sich prüfen.

## Psychische Stabilität

Die Arbeit mit zum Teil schwierigsten Zielgruppen kann äußerst herausfordernd und anstrengend werden. Es sollte also darauf geachtet werden, dass die\*der Trainer\*in psychisch stabil ist und eine gefestigte Persönlichkeit hat. Hierbei geht es nicht darum, Konflikte mit Teilnehmenden komplett zu vermeiden oder aus dem Weg zu gehen, eher im Gegenteil.

## Konfliktfähigkeit

Trainer\*innen müssen in der Lage sein, Konflikte auszuhalten und vor allem auch souverän auszutragen. Eigene Befindlichkeiten spielen hier keine Rolle und sollten jederzeit selbstkritisch reflektiert und erkannt werden. Trainer\*innen müssen Konflikte beispielhaft und sicher lösen oder deeskalieren können und damit als Vorbild für die Teilnehmenden agieren. Dies kann auch bedeuten, Teilnehmenden gegenüber lauter zu werden, falls diese provozieren oder Grenzen austesten wollen.

## Künstlerische Sinnhaftigkeit

Wie bereits weiter oben erwähnt, sollen Trainer\*innen Rollenvorbilder für die Teilnehmenden sein und ihre eigene künstlerische Sinnhaftigkeit sowie die des Projektes vorleben. Bei Zweifeln an der Sinnhaftigkeit des Projektes dürfen sie sich nicht auf die Seite der Teilnehmenden schlagen (oder höchstens, um mit Absicht zu provozieren, s. IO1 „Provokation“), sondern müssen ein Ziel vorgeben und Zuversicht vermitteln, dass dieses mittels sozialer Kunst erreicht werden kann.

## Emotionale Stabilität

Trainer\*innen sollten einen erwachsenen Umgang mit ihren eigenen Emotionen pflegen. Die Arbeit mit den Zielgruppen kann für die Trainer\*innen emotional belastend werden, durch Machtkämpfe mit den Teilnehmer\*innen, das Miterleben erschütternder Schicksale oder das Aushalten von Konflikten innerhalb der Gruppe oder inneren Konflikten der Teilnehmenden. Trainer sollten daher eine gesunde Impuls- und Affektkontrolle besitzen und als „Fels in der Brandung“ für die Teilnehmer\*innen Vorhersehbarkeit und Verlässlichkeit ausstrahlen.

## Ausgeprägte Frustrationstoleranz

Die oftmals sehr schwierigen Lebensumstände der Teilnehmenden können dazu führen, dass die Gruppenatmosphäre zu Beginn eines Projektes von Widerständen oder Gruppenkonflikten geprägt ist. Es ist möglich, dass die Trainer\*innen keinen Zugang zu den Teilnehmenden finden oder diese sich in ihrer Entwicklung selbst im Weg stehen. Der künstlerische Prozess ist geprägt von Krisen und Rückschritten in der Entwicklung der Gruppe. Als Trainer\*in gilt es, sich hiervon nicht runterziehen zu lassen, sondern mit Stärke, Humor und Leidenschaft zu reagieren.

## Interdisziplinäres Denken

Da die Projekte auf eine Kombination aus kreativer und sozialpädagogischer Arbeit setzen, ist es wichtig, dass Trainer\*innen darauf achten, eine gute Teamarbeit zwischen sich und den Sozialpädagog\*innen/Sozialarbeiter\*innen sicherzustellen. Jener Zusammenhalt muss den Teilnehmenden gegenüber signalisiert und gelebt werden.

## Kreative/unkonventionelle Problemlösefähigkeit

Generell bedarf es insbesondere mit schwierigen Zielgruppen manchmal unkonventioneller und kreativer Lösungsstrategien. Trainer\*innen sollten hierauf vorbereitet und in der Lage sein, auf ungewöhnliche Situationen unerschrocken und kreativ reagieren zu können.

## Praktische Arbeit

Nachdem die Grundvoraussetzungen sowie grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften einer\*eines kompetenten Trainers\*in nun deutlich geworden sind, widmen wir uns den Fähigkeiten, die für die praktische Arbeit mit den Zielgruppen am wichtigsten sind.

In der praktischen Arbeit sollte den Trainer\*innen immer bewusst sein, dass ihre Lebensnormalität vermutlich abweichend von der der Teilnehmenden ist. Das bedeutet, sensibel für die Problemlagen der jeweiligen Zielgruppe zu sein und sich empathisch in die Lebenslage einzelner Personen hineinversetzen zu können. Dinge oder Probleme, die Trainer\*innen möglicherweise unbedeutend erscheinen, können für Teilnehmende äußerst problematisch sein. Die eigenen Bewertungsmaßstäbe von Problemlagen und Situationen abzulegen, ist also ein Muss.

### Kommunikation/Autorität

Die Kommunikation zwischen Trainer\*in und Teilnehmenden sollte soweit wie möglich auf Augenhöhe stattfinden. Teilnehmende sollten nicht das Gefühl vermittelt bekommen bevormundet zu werden. Dies bedeutet auch, hierarchische Beziehungen weitgehend zu verhindern. Es gilt, eine Balance zwischen Autorität und Partizipation zu finden. Die Teilnehmenden sollten sich respektvoll als Expert\*innen ihrer eigenen Lebenslage und Weiterentwicklung anerkannt fühlen und gleichzeitig den\*die Trainer\*in als Expert\*in des kreativen Prozesses und der Projektorganisation anerkennen.



Je nach Zielgruppe müssen die Trainer\*innen in der Lage sein, ihre Kommunikationsart auf die Bedürfnisse der Gruppe anzupassen (bspw. langsames, deutliches Sprechen bei Personen mit Sprachbarrieren). Gerade Teilnehmenden, die einen eher niedrigen Bildungsstatus und möglicherweise Probleme mit dem Verbalisieren von Themen haben, kann es helfen, die Kommunikation direkt auf die Bühne zu verlagern, sodass ihr Anliegen nonverbal ausgedrückt wird. Zudem sollten sich Trainer\*innen stets der Wirkung ihrer Körperhaltung, Stimmlage, Mimik und ihres Blickkontaktes bewusst sein und diese Kommunikationsformen auch bewusst einsetzen. Bei Gruppenanleitungen kann der Einsatz non-verbaler Kommunikationsformen manchmal effektiver sein, als das explizit gesprochene Wort.

Darüber hinaus liegen in der Kunst außergewöhnliche Kommunikationsmöglichkeiten, die sich im Alltag oft nicht bieten beziehungsweise negativ bewertet werden. Beispielsweise werden Fehler im Zuge der Theaterarbeit oft nicht kritisiert, son-

dern können auch Lob erfahren, da gerade aus ihnen oft Unvorhergesehenes resultiert, was für die Kunst von hohem Wert sein kann. Auch Rebellion der Teilnehmenden muss in der Kunst nicht zwingend negativ bewertet werden, sondern kann eine Gelegenheit bieten, Impulse zu schaffen oder einen nötigen Widerstand für die Herstellung eines Gleichgewichts bilden. Die Bewertung von Kommunikation folgt in der Kunst also nicht zwingend den gängigen Bewertungsmaßstäben der Gesellschaft, sondern zeigt sich immer auch in Abhängigkeit des kreativen Schaffensprozesses. Als Aufgabe von sozialer Kunst sehen wir demnach auch das Aufdecken und die Kanalisierung jener Potenziale, die durch non normative Kommunikation entstehen können.

### Persönliche Krisen

Es kommt häufig vor, dass sich Teilnehmer\*innen während des Projektes in einer persönlichen oder biografischen Krise befinden. Wenn dies der Fall ist, muss sehr sensibel mit der Situation umgegangen werden: Trainer\*innen sollten Gesprächsbereitschaft zeigen und den Teilnehmenden aufmerksam zuhören, wenn sie sich an sie wenden. Dennoch dürfen sie nicht zu Therapeut\*innen werden. Hier sollten die zuständigen Sozialpädagog\*innen und ggf. Psychologen hinzugezogen werden, damit sich diese der Teilnehmenden annehmen können und gegebenenfalls professionelle Hilfe organisieren.

Trainer\*innen sollten sich immer an folgenden Grundsatz halten: Wir liefern keine Lösungen für Probleme, wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Jener Grundsatz ist eng mit dem Empowerment-Ansatz verbunden, welcher der sozialen Kunst zugrunde liegt. Teilnehmende sind bereits Expert\*innen in eigener Sache und besitzen Fähigkeiten und Ressourcen ihre Biografie selbstbestimmt zu gestalten. Die künstlerische Arbeit aktiviert Kräfte und Fähigkeiten in den Teilnehmenden, die sie zur Lösung ihrer Probleme und zum Entdecken neuer Wege für sich selbst befähigen sollten. Unsere Aufgabe und vor allem Ihre Aufgabe als Trainer\*in ist es, die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden soweit zu erhöhen, dass diese es schaffen, jene Ressourcen in sich selbst zu entdecken und dadurch zu autonom und selbstbestimmt handelnden Menschen werden. Dieser Empowerment-Gedanke sollte in jeder Ihrer Handlungen mitschwingen.

Dennoch kann es passieren, dass innerhalb des Trainings Probleme offensichtlich werden, die die Teilnehmenden vor größere Krisen stellen, die





sie nicht ohne Hilfe lösen können. Hier sind die Trainer\*innen gefordert, jenseits des kreativen Prozesses Unterstützung zu leisten. Generell gilt, dass bei auftretenden größeren Schwierigkeiten mit den Teilnehmenden zuerst identifiziert werden muss, wo die Probleme genau liegen. Trainer\*innen sollten in diesem Fall ein Einzelgespräch suchen und genau nachfragen und zuhören. Zweitens muss der jeweiligen Person Unterstützung zugesichert werden und ihr muss signalisiert werden, dass sie mit ihren Problemen nicht allein ist. Drittens müssen verantwortliche Dritte, Personen oder Institutionen, identifiziert werden, um zusammen mit allen Beteiligten nach einem vielversprechenden Weg für das weitere Vorgehen zu suchen. Dadurch wird die jeweilige Person empowert und erhält das Gefühl, gemeinsam mit anderen aktiv etwas an ihrer Situation ändern zu können. Hierbei ist es wichtig, den Prozess der Lösung ihrer Probleme stets zu reflektieren, sodass die Person den Prozess aktiv wahrnimmt und jeden Schritt bewusst geht. Jene Selbstwirksamkeits- und Unterstützungserfahrung ist extrem wichtig, da Teilnehmende in ihrem Leben häufig bislang sehr wenig Unterstützung von außen erhalten haben und das Gefühl, autonom handeln und etwas an der eigenen Situation ändern zu können, meist gebrochen ist.

### Gefühle fühlen

Während der praktischen Arbeit wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit vorkommen, dass Teilnehmende neue, bis dahin unbekannte Gefühle erleben. Dies kann mitunter unangenehm oder überwältigend sein, vor allem dann, wenn es negative Gefühle sind. Hier sind zum Beispiel Trauer, Wut und Frustration zu nennen. Aber auch unbekannte positive Gefühle wie Optimismus oder Motiva-

tion können plötzlich zu Tage treten. Dies kann schnell überfordernd sein, insbesondere dann, wenn Teilnehmende in ihrem bisherigen Lebensverlauf gelernt haben, diese aus Angst vor Misserfolgen stets zu verdrängen. Ziel sollte während des Trainings also sein, den Teilnehmenden einen sicheren Raum anzubieten, in dem sie jene Gefühle fühlen, zeigen und leben können, ohne dass sie mit Bestrafung oder Ablehnung rechnen müssen. Den Teilnehmenden soll durch die Trainer\*innen die Chance geboten werden, angemessen auf die eigenen Gefühle zu reagieren und dies im Rahmen des Trainings zu üben. Hierfür bedarf es neben einer offenen, sicheren Atmosphäre vor allem Geduld seitens der Trainer\*innen. Auf keinen Fall darf an dieser Stelle Druck ausgeübt werden.



## Weiterführende Kenntnisse & Eigenschaften

Eine generelle Offenheit gegenüber Diversity, also beispielsweise gegenüber anderen Kulturen, Milieus, gegenüber Menschen die einem non-binären Geschlecht angehören, gegenüber alternativen Formen des Zusammenlebens und gegenüber Religionen ist Grundvoraussetzung für unsere Arbeit. Gleiches gilt für Toleranz in den oben genannten Feldern. Diskriminierendes Verhalten jedweder Art ist in keinem Fall zulässig oder zu erdulden. Auch sind Grundlagenwissen über Mig-

ration sowie über die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchtgeschichte wichtig. Basale Kenntnisse über aktuelle politische Themen sind in diesem Kontext ebenfalls notwendig, um über relevante politische Veränderungen in Heimatländern der Teilnehmenden informiert zu sein. Ebenso sind Kenntnisse über das soziale Umfeld der Teilnehmenden oder eine offene Neugier gegenüber anderen Lebenslagen und -entwürfen hilfreich.

Darüber hinaus sollten Trainer\*innen Grundkenntnisse über die sozialen Sicherungssysteme ihres Staates und Anlaufstellen für die häufigsten Probleme verfügen, um bei Problemen oder Fragen kompetent weiterhelfen zu können.

# Rahmenbedingungen

## Bevor Sie anfangen ...



Vor Beginn der Ausbildung ist es immer ratsam, sich zusammzusetzen und einige grundlegende, aber verbindliche Regeln zu vereinbaren, die die gemeinsam verbrachte Zeit in den kommenden Monaten strukturieren. Jede Regel sollte mit einer Erklärung ihres Zwecks verbunden werden, damit die Teilnehmer\*innen verstehen, dass sie alle dem allgemeinen Ziel dienen, eine kreative, störungsfreie Atmosphäre zu schaffen und die bestmöglichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle zu ermöglichen. Themen können sein:

### Pünktlichkeit, regelmäßige Teilnahme

Dass dies „nur Theater“ ist, kann einige der Teilnehmer\*innen dazu verleiten, das Training nicht so ernst zu nehmen, wie sie es bei anderen Maßnahmen oder Qualifizierungsprogrammen tun würden. Daher sollte gleich zu Beginn der Schwerpunkt daraufgelegt werden, die Erwartung der regelmäßigen Teilnahme und Pünktlichkeit in den Köpfen der Teilnehmer\*innen zu manifestieren. Vorschläge zum Umgang mit Abweichungen finden sich im Abschnitt Fehlersuche.

.....

**Natürlich sollte es für jede dieser Regeln Ausnahmen in Notfällen, bei Krankheit von Familienmitgliedern oder anderen dringenden Angelegenheiten geben. Es ist ratsam, die Ausnahme in der Gruppe zu kommunizieren, damit die anderen Teilnehmer\*innen verstehen, dass die Regel immer noch gültig ist und es einen Grund für die Ausnahme gibt.**

.....



### Regeln für Mobiltelefone

Mobiltelefone lenken nicht nur die Teilnehmer\*innen ab, sie können auch die anderen stören, wenn sie nicht stumm geschaltet sind. Am besten ist es also, eine mobiltelefonfreie Kultur zu erreichen, in der es unangenehm wird, derjenige mit dem klingelnden Telefon zu sein. In Gruppen mit jüngeren Menschen, denen es schwerer fällt, sich von ihren Telefonen zu lösen, werden sie manchmal für die Zeit der Trainingssitzungen in einem Korb gesammelt und sind nur in den Pausen erreichbar. Da Theatertrainings sehr körperlich werden, kann die Gefahr, dass Telefone auf den Boden fallen und zerbrechen, dazu beitragen, die anderen davon zu überzeugen, sie nicht auf die Bühne zu bringen. In einigen Fällen legen Menschen, vor allem aus anderen Kulturen, großen Wert darauf, dass sie ständig für ihre Familie oder ihre Frau verfügbar sein müssen. In diesen Fällen ist es vielleicht besser, es einfach so zu belassen und auf eine handyfreie Kultur und die Überzeugungskraft der Gefahr von Schäden am Telefon zu hoffen, um das potenzielle Problem zu lösen.



### Abwesenheit wegen Krankheit

Wie bei jeder normalen Arbeit oder Maßnahme sollten Teilnehmer\*innen, die krank werden, die Ausbilder morgens benachrichtigen und nach dem dritten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgeben.

## Länderspezifische Adaptionen – Pilotprojekte

Im Laufe der zweijährigen Projektlaufzeit wurden in allen beteiligten Partnerländern Pilotprojekte entwickelt, die den JobAct-Ansatz für ihre Zielgruppen aufbereitet und in Pilotprojekten ausprobiert haben. Das Ziel war dabei stets, nachhaltige und realistische neue Ansätze für die soziale Eingliederung benachteiligter Gruppen zu entwickeln. Die folgende Übersicht der Pilotprojekte in Frankreich, Italien Deutschland und Ungarn zeigt, wie wir soziale Kunst im Projektkontext umgesetzt haben.



Frankreich

Die Partnerorganisation La tête de l'emploi mit Sitz in Paris wendet den Ansatz bei alleinerziehenden Frauen aller Altersgruppen mit Migrationshintergrund an, die aufgrund der Mehrfachbelastungen durch Sprachbarrieren, Erziehung und ethnische wie geschlechtsbezogene Stigmatisierungen besonders belastet sind und Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Erfahrungen seitens der Projektpartner haben gezeigt, dass der Zugang zur Zielgruppe aufgrund kultureller Barrieren und häusliche Bevormundung erschwert sein kann. Für die Rekrutierung erfolgte daher eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, die, teilweise mit sanftem Druck, den Kontakt zu den Teilnehmerinnen herstellen konnten. Die praktische Umsetzung des Pilotprojektes erfolgt in enger Anlehnung an den JobAct Ansatz mit der Erarbeitung eines Theaterstücks an mehreren Tagen pro Woche und innerhalb von jeweils drei bis vier Stunden täglich. Generell wurde so wenig wie möglich für die Teilnehmerinnen vorgegeben, vielmehr stand das gemeinsame Suchen und Formulieren von Zielen im Mittelpunkt, auch um auf individuell entstehende Gruppendynamiken reagieren und mit diesen arbeiten zu können. Im Zuge einer „Akademie der Künste“ wurde im Pilotprojekt des französischen Partners Apprentis d'Auteuil der JobAct-Ansatz für eine jüngere Zielgruppe implementiert. Aufgrund besonders hoher Arbeitslosigkeit von Jugendlichen im Pariser Nordosten sowie steigender Gewaltbereitschaft von Schüler\*innen, stehen hier Jugendliche im Mittelpunkt, deren Schulverbleib gefährdet ist und die im schulischen Kontext bereits durch gewalttätiges Verhalten



Italien

aufgefallen sind. Ziel ist es, diese Jugendliche zu stabilisieren und in ihrer Persönlichkeit zu stärken, sodass ihnen ein Schulabschluss ermöglicht wird und idealerweise zugleich weitere Perspektiven für den weiteren Lebensweg aufgezeigt werden. Zu diesem Zweck wird das Programm parallel zur regulären schulischen Ausbildung durchgeführt und schließt mit einem Praktikum. Das Highlight für die Schüler\*innen ist ein gemeinsamer Trip in ein anderes Land, in dem dann gemeinsam künstlerische Projekte mit einheimischen Kindern durchgeführt werden. Die gelehrten Inhalte in der Akademie der Künste sind dabei identisch zu denen des regulären Lehrplans, jedoch werden sie auf eine künstlerische Art und Weise vermittelt, beispielsweise in der Kombination von Mathematik und Musik oder Französisch und Theater, und haben als gemeinsames Rahmenthema den geplanten Trip ins Ausland. Soziale Kunst als Bildungsprinzip wird hier primär mithilfe musikalischer Elemente umgesetzt, da Musik als eine Art Katalysator von Emotionen und Gefühlen angesehen wird. Den Jugendlichen soll so zunächst der Zugang zu sich selbst erleichtert und infolgedessen auch der Zugang zu ihren Mitmenschen ermöglicht werden.

.....

Angesichts konstant hoher Jugendarbeitslosigkeit in Italien sind die Zielgruppe der Partnerorganisation Vivaio per l'Intraprendenza aus Florenz junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund. Vivaio setzt dabei auf eine Kombination des JobAct-Ansatzes mit Elementen des Entrepreneurship-Ansatzes. Ziel ist die Entwicklung eines „Entrepreneurial Mindsets“, das von den Teilnehmenden zur Selbstvermarktung genutzt werden kann. In den Pilotprojekten werden daher zunächst vier Wochen intensive Theaterarbeit mit anschließender öffentlicher Aufführung des erarbeiteten Theaterstücks durchgeführt. Danach durchlaufen die Teilnehmenden ein neuntägiges Jobcoaching, bei dem die jeweils individuellen Potentiale und Schwächen sowie Karriereoptionen der einzelnen Teilnehmenden evaluiert werden. Auf Basis dessen erfolgt im Anschluss während einer vierwöchigen Projektarbeitsphase mithilfe des Problem-Solving-Ansatzes die Entwicklung potenzieller Geschäftsideen. Die Phase endet mit einem Pitch des jeweiligen Geschäftsbeispiels und leitet sodann in eine zweimonatige Praktikumsphase über. Sowohl die Suche als auch die Bewerbung um das Praktikum erfolgt während des Job Coachings. Insgesamt setzt sich der Zeitraum des Pilotprojektes somit aus neun Wochen intensiver Theater-, Coaching-, und Projektarbeit und einem daran anschließenden zweimonatigen Praktikum zusammen. Nach 13 Monaten Impulso sind 59 Prozent der Teilnehmenden in Beschäftigung, 27 Prozent absolvieren ein Studium und 14 Prozent befinden sich auf Arbeitssuche. Entsprechend ihrer organisatorischen Ausrichtung legte die Partnerorganisation





## Ungarn

Patchanka ihren Fokus bei Anwendung des JobAct-Ansatzes auf den Einbezug von Ansätzen aus der Sozialen Arbeit, hielt sich ansonsten aber eng an die Original-JobAct-Methode. Durch die schlechtere Finanzierungslage in Italien sowohl für die Projekte als auch für die arbeitslosen Personen wurde die Zeit auf drei Monate verkürzt. Zielgruppen waren hierbei erwerbslose, ehemals suchtmitteabhängige Personen und in einem weiteren Projekt junge Erwachsene, die weder einer Erwerbsarbeit nachgehen noch eine schulische Ausbildung abgeschlossen haben. Im Gegensatz zu Deutschland werden die Praktika in Italien aufgrund schlechterer Zugangschancen vorrangig durch die Partner vermittelt, die dazu mit Unternehmen der Region kooperieren. Auch hier waren die Erfolgsquoten hoch, so fanden beispielsweise alle 15 Teilnehmenden im Anschluss einen Ausbildungsplatz, eine Beschäftigung oder nahmen ihre schulische Bildung wieder auf.

.....

Vor dem Hintergrund hoher Armuts- und Erwerbslosenquoten und steigendem offenem Rassismus insbesondere gegenüber außereuropäischen Migrant\*innen und Nichtchristen wurde der JobAct-Ansatz durch die beiden ungarischen Partnerorganisationen Szubjektiv Foundation und Faktor Terminal auf bildungsferne junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren angepasst, die meist einen Migrationshintergrund haben oder der Gruppe der Roma angehören. Ziel ist es, der wachsenden sozialen Ungleichheit in Ungarn entgegenzuwirken und die Personen zu empowern, die die größten Benachteiligungen erfahren. Da eine Reproduktion sozialer Aus- und Abgrenzung jedoch verhindert werden soll, legen die Organisationen Wert auf Heterogenität der Zielgruppe. Die Projektarbeit besteht dabei aus Theatertraining, individueller Lebens- und Berufsorientierungsberatung, dem Lehren hilfreicher EDV-Kenntnisse sowie Hilfestellungen bei der Praktikums- oder Ausbildungssuche. Das während des Projekts entwickelte Theaterstück wird am Ende des Projekts in einem der Budapester Theaterhäuser präsentiert. Als großes Hindernis für die Durchführung des Projektes stellte sich institutionalisierter Rassismus in Ungarn dar. Projekte, die für Arbeit mit Migrant\*innen gedacht sind, erhalten zwar zum Teil staatliche Finanzierungen, diese werden jedoch oft eingestellt, sobald ihr Zweck öffentlich kommuniziert wird.

.....



## Deutschland

Ausgehend von der Überzeugung, junge Menschen aus der Perspektivlosigkeit und sozialen Abgrenzung mithilfe eines künstlerischen Ansatzes heraus begleiten zu können, entwickelte die Projektfabrik das Pilotprojekt „Frederick-Ensemble“. Junge Menschen unter 25 Jahren, die sich hinsichtlich ihrer schulischen oder beruflichen Ausbildung in einer orientierungs- und perspektivlosen Situation befinden, können sich in insgesamt zehn Monaten auf künstlerische Art und Weise Ideen für ihre Zukunft erarbeiten. Ziel ist es, den persönlichen Willen der Teilnehmenden zu stärken sowie eigene Zukunftsideen und -perspektiven zu entwickeln und zu eröffnen. Unter der Leitung einer\*eines Theaterpädagog\*in und mit Unterstützung einer\*eines Sozialarbeiter\*in werden gemeinsam zwei Inszenierungen erarbeitet, welche später im Rahmen mehrerer Aufführungen, teilweise auch in stadtteil- und bürgerschaftlich orientierten Formaten wie Quartierfesten, der

Öffentlichkeit präsentiert werden. An einem Tag pro Woche können sich die Teilnehmenden zudem freiwillig einen Kompetenznachweis Kultur erarbeiten, also ein europaweit anerkanntes Bildungszertifikat der Bundesvereinigung Kultureller Bildungsarbeit. In den ersten Wochen des Projektes wird zunächst an den schauspielerischen Grundlagen gearbeitet, wie zum Beispiel Interaktion in Gruppen, Improvisation auf der Bühne sowie die Arbeit mit dem eigenen Körper. Neben der spielerischen Entdeckung eigener Stärken und Schwächen zeigt sich auch die durch das Projekt entstehende Wochenstruktur als hilfreich für die Teilnehmenden. Die Teilnehmenden werden sowohl durch persönliche Kontakte als auch durch das Jobcenter für das Projekt akquiriert.

.....

## Probleme und Lösungen

Probleme und Krisen sind ein wesentlicher Teil des kreativen Prozesses. Da die Teilnehmer\*innen provoziert werden, ihre Komfortzonen zu verlassen und überholte Routinen und Ansichten zu überwinden, kann der Umgang mit Krisen als ein Hauptprinzip der Kunst und als konstitutive Bedin-

gung des kollaborativen Lernprozesses angesehen werden. Dennoch müssen Probleme und Krisen sorgfältig und vernünftig behandelt werden. Die folgende Liste soll helfen, mit Problemen umzugehen, die in den Pilotprojekten wahrscheinlich auftreten werden.


## Umgang mit Abwesenheiten


### Problem 1

Teilnehmer\*innen sind chronisch verspätet

#### → Konsequent

Der einfachste Weg, der zur Lösung einiger Probleme beitragen könnte, ist, einfach rechtzeitig zu beginnen, egal wie viele Menschen fehlen, und die Neuankommlinge zu ignorieren. Da jeder Tag mit einer Aufwärmübung beginnt, bei der sich die Teilnehmer\*innen gut und voller Energie fühlen, werden sich die zu spät ankommenden Personen unwohl fühlen, wenn sie an einer laufenden Übung teilnehmen, und Schwierigkeiten haben, zu verstehen, was getan wird. Das Gefühl, übergangen zu werden und den Spaß zu verpassen, kann zu einem stärkeren Bemühen führen, pünktlich zu sein.


 erfordert sehr wenig Anstrengung, keine wirkliche Bestrafung, stärkt den Willen, pünktlich zu sein, wirksam für alle Zielgruppen


 gibt nur einen kleinen Anstoß, funktioniert vielleicht nicht, wenn das Problem größer ist als kleine Verzögerungen

Je nach Zielgruppe und Land/Kultur gibt es unterschiedliche Lösungsansätze

#### → Rigoros


Insbesondere bei der Arbeit mit jungen Menschen könnten Strafen für Abwesenheit das Mittel der Wahl sein. Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass die Tür verschlossen wird, wenn die erste Sitzung des Tages beginnt. Verspätet ankommende Personen müssen bis zur ersten Pause nach ca. 1–1,5 Stunden draußen warten. Dies ist besonders effektiv, wenn der Übungsraum nicht zentral gelegen ist.


 Die Teilnehmer\*innen haben die Möglichkeit, ihre eigene Motivation für das Projekt zu erkennen, indem sie die Erfahrung machen, dass sie ausgeschlossen werden und aus eigenem Willen regelmäßig und pünktlich teilnehmen.

 Nicht für Menschen geeignet, die psychische Probleme oder private Pflichten oder Druck haben, die es ihnen nicht erlauben, regelmäßig und pünktlich zu erscheinen. Ältere Menschen können sich beleidigt oder degradiert fühlen und die Motivation verlieren.

#### → Wirtschaftlich


Bei einigen Projekten gab es kleine finanzielle Strafen für die Verspätung. Sie wurden in einer Sparsbüchse gesammelt und am Ende kauften sie mit dem gesammelten Geld etwas Schönes zum Essen für alle.


 Pünktliche Menschen profitieren von der Strafe für die Verspätung, wenn das Geld knapp ist, können die Kosten für die Verspätung ein wirksamer Motivator sein, der bei jungen Zielgruppen wirksam ist.

 Nicht geeignet für Flüchtlinge oder Menschen, die auf jeden Cent angewiesen sind; wenn die Strafe niedrig ist, ist sie nicht sehr effektiv, wenn sie höher ist, könnte sie Ärger und Frustration statt Motivation hervorrufen

#### → Offen


Eine Möglichkeit, mit der Unpünktlichkeit umzugehen, besteht darin, mit einem Morgenkaffee zu beginnen und mit Sozialpädagogen zu sprechen, wobei die Theaterarbeit eine halbe Stunde später beginnt. Diejenigen, die pünktlich sind, erhalten die Vorteile von Gesprächen und Getränken, die anderen fangen mehr oder weniger direkt nach der Ankunft an.


 offenere Herangehensweise, kann für jeden die beste Lösung sein und auf unterschiedliche Präferenzen und Bedürfnisse reagieren

 kann Verspätung als neue Gewohnheit etablieren und dazu führen, dass alle später als geplant kommen, funktioniert nur bei leichter Verspätung in der ersten halben Stunde

#### → Sozial

Gerade bei schwierigen Zielgruppen spielt die Gruppendynamik eine wichtige Rolle, um das Verhalten der Teilnehmer\*innen zu beeinflussen. Trainer\*innen müssen sich um die Gruppenbildung bemühen, damit die Gruppe eine unterstützende Rolle für Teilnehmer\*innen spielen kann, denen es an Motivation, Energie oder Disziplin fehlt. Die Energie und Motivation der Gruppe kann die Nachzügler aus ihren Gewohnheiten herausziehen, indem sie ihnen das Gefühl gibt, ein wichtiger Teil des Trainings zu sein, und es wäre unkooperativ, sie durch Verspätung zu enttäuschen.

 baut Halt auf und kann Wunder wirken

 schwierig zu erreichen, braucht den sicheren Instinkt der Ausbilder, wann man sich auf die Stärke der Gruppe verlässt und wann man sich einmischt

## Lösungsansätze

→ Konsequent

→ Rigoros

→ Wirtschaftlich

→ Sozial

→ Offen

## Problem 2

.....

Die Teilnehmer\*innen nehmen nicht regelmäßig an den Schulungen teil

### Mögliche Lösungen

.....

#### → Offizielle Mahnungen

In Deutschland sind die Menschen sehr empfänglich für offizielle Briefe. Wenn es also ein Problem mit ihrer Anwesenheitsrate gibt, erhalten sie eine schriftliche Verwarnung. Obwohl dies juristisch bedeutungslos ist, funktioniert es oft als Weckruf und die Anwesenheit wird besser. In der ungarischen Arbeit mit Waisenkindern, die bei der Teilnahme am Projekt einige Vorteile erhalten, gilt bei wiederholten Abwesenheiten (3 Mal) die Regel, dass die Teilnehmer\*innen eine Woche lang nicht am Projekt teilnehmen können und für diese Zeit alle Vorteile verlieren. Da dies Unterkunft, Verpflegung und öffentliche Verkehrsmittel einschließt, war dies sehr effizient.



wirksam zur Förderung der Motivation zur Teilnahme an den genannten Zielgruppen



Ein offizielles Schreiben ist für Migranten nicht geeignet - sie können sich erniedrigt fühlen, in ihrer Ehre beleidigt werden und stattdessen demotiviert werden - und auch nicht für Alleinerziehende, weil sie unter großem Zeitdruck stehen und oft durch dringende Familienangelegenheiten von den Schulungen ferngehalten werden.

#### → Fürsorglich

In Italien, wo strikte Pünktlichkeit nicht so üblich ist wie in Deutschland und Ungarn, sind die Teilnehmer\*innen zur offiziellen Startzeit oft noch nicht da. Dort wurde das Problem gelöst, indem man den Teilnehmer\*innen das Gefühl gab, von der Gruppe gebraucht und vermisst zu werden. Dazu baten die Teilnehmer\*innen die vermissten Personen per Messenger zu kommen oder der/die Trainer\*in rief sie an, wies sie auf die guten Dinge hin, die am Tag kommen würden, mit Betonung auf die soziale Seite (z.B. es gibt Geburtstagskuchen du wirst hier vermisst) und sagte ihnen, dass sie jederzeit kommen könnten und alle glücklich wären.



die Teilnehmer\*innen bekommen das Gefühl, dass sie für andere wichtig sind und dass man sich um sie kümmert



Der Ansatz fördert nicht die Unabhängigkeit und das aktive Handeln

### Lösungsansätze

.....

#### → Offizielle Mahnungen → Fürsorglich

## Problem 3

.....

Teilnehmer\*innen steigen kurz vor der Premiere aus dem Projekt aus oder möchten dies tun

Die meisten Teilnehmenden erleben die nahende Aufführung des Stücks als positive Herausforderung und Motivator. Nichtsdestotrotz ist die Aufführung vor Publikum eine nervliche Zerreißprobe, besonders für Teilnehmende mit vielen Misserfolgserfahrungen in ihrer Biografie. Es können massive Selbstzweifel oder Ängste auftreten. Ein verbreitetes Problem ist daher, dass Teilnehmer\*innen zur Aufführung nicht erscheinen.

### Mögliche Lösungen

.....

#### → Kreativ sein

Trainer\*innen übernehmen die Rolle der fehlenden Person, Rolle wird anderweitig umbesetzt, Rolle wird ausgelassen, umgeschrieben, auf die anderen verteilt etc. Die Trainer\*innen sind angehalten, sich kreative Lösungen, auch mithilfe von Ideen der anderen Teilnehmer\*innen, zu suchen à The Show must go on!

#### → Andere Personen miteinbeziehen

Im Außen nach neuen Darsteller\*innen als Ersatz suchen. Man kann beispielsweise Praktikanten, Darsteller aus anderen Projekten oder Angehörige fragen, ob diese im Stück mitspielen und die Rolle besetzen möchten. Evtl. sind Personen verfügbar, die das Stück weitgehend begleitet haben und dies kurzfristig tun können, wie Musiker, Souffleure, Personen mit kleineren Nebenrollen.

#### → Verpflichtung einhalten, Zuversicht ausstrahlen

Nur weil eine Person fehlt, darf den anderen Teilnehmer\*innen nicht das Erlebnis der Aufführung genommen werden. Die Premiere muss also in jedem Fall trotzdem stattfinden! Wichtig ist, dass der/die Trainer\*in an dieser Stelle nicht gestresst wirkt und keine Zweifel an der Machbarkeit der Aufgabe zeigt, sondern den Teilnehmenden Ruhe und Zuversicht vermittelt.

### Lösungsansätze

.....

#### → Kreativ sein → Verpflichtungen einhalten, Zuversicht ausstrahlen → Andere Personen miteinbeziehen



# Schwierige Gruppendynamik, Kämpfe

## Problem

.....

**Kämpfe, Feindseligkeiten, andere schwierige emotionale Situationen oder Mobbing zwischen den Teilnehmer\*innen**

Die meisten Teilnehmenden erleben die nahende Aufführung des Stücks als positive Herausforderung und Motivator. Nichtsdestotrotz ist die Aufführung vor Publikum eine nervliche Zerreibprobe, besonders für Teilnehmende mit vielen Misserfolgserfahrungen in ihrer Biografie. Es können massive Selbstzweifel oder Ängste auftreten. Ein verbreitetes Problem ist daher, dass Teilnehmer\*innen zur Aufführung nicht erscheinen.

## Mögliche Lösungen

.....

### → Identifizierung des Problems

Der erste Schritt in schwierigen Gruppensituationen sollte immer darin bestehen, grob herauszufinden, was oder wer das Problem ist. Kommt die negative Dynamik von einer einzelnen Person oder einer nicht idealen Kombination oder gibt es Untergruppen, die eine feindselige Haltung gegeneinander entwickeln? In Gruppen mit jungen Teilnehmer\*innen gibt es oft Probleme mit Menschen, die sich verlieben, sich trennen, eifersüchtig sind oder Liebeskummer haben. In Mädchengruppen gibt es manchmal Zickenkriege, in Gruppen mit Flüchtlingen ist ein gemeinsames Problem die Entwurzelung der Männer, die mit dem Verlust des Status in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

### → Die Gruppe beschäftigen

Manchmal ist der beste Weg, die problematischen Teilnehmer\*innen zu beschäftigen. Indem man ihnen anspruchsvolle Aufgaben auf der Bühne überträgt, können Probleme oder persönliche Abneigungen weniger relevant werden. Nach diesem Ansatz sollten die Trainer\*innen den betreffenden Teilnehmer\*innen noch zeigen, dass ihr Problem nicht vergessen und ernst genommen wird, nur dass im Moment keine Zeit dafür bleibt.

### → Das Problem in Angriff nehmen

Meistens ist ein nächster nützlicher Schritt ein offenes Gespräch mit den Betroffenen, in dem das Problem angesprochen, für die andere Seite sensibilisiert und gemeinsam nach Lösungen gesucht wird. Es kann nützlich sein, mit allen von dem Thema betroffenen Teilnehmer\*innen zu sprechen, aber nur nach einem Gespräch mit einem bis mehreren und niemals mit der ganzen Gruppe.

### → Ausschluss des Störenfrieds

Wenn das Problem nicht gelöst werden kann, nachdem alles Mögliche versucht wurde, ist die letzte Konsequenz der Ausschluss des Störenfrieds für eine gewisse Zeit oder für immer.

## Lösungsansätze

.....

- Identifizierung des Problems
- das Problem in Angriff nehmen
  - Die Gruppe beschäftigen
  - Ausschluss des Störenfrieds

# Schwierige Zielgruppe

## Problem

.....

**Zielgruppe schwierig im Umgang untereinander oder gegenüber Trainer\*innen, insb. bei Suchtproblematiken**

## Mögliche Lösungen

.....

### → Mehr Sensibilität

Das Wichtigste bei schwierigen Zielgruppen ist ein sensibler Umgang mit ihnen. Einen simplen, aber effektiven Ansatz beschreibt eine Trainerin bei der Arbeit mit schwierigen Jugendlichen: „Man muss sie einfach alle lieben“. Auch wenn dieser Anspruch vielleicht nicht immer umsetzbar ist, zeigt er eine essentielle Voraussetzung: Verständnis, Offenheit, Respekt und Guter Wille sind der Schlüssel zu den meisten Menschen. Die spezifischen Problemlagen zu kennen und zu verstehen, kann ebenfalls helfen, ist aber nicht Voraussetzung.

### → Empathie fördern

Indem man Teilnehmer\*innen füreinander sensibilisiert und offen mit Problemen umgeht, kann manchmal eine insgesamt achtsamere Gruppendynamik entstehen. So können persönliche Geschichten und Probleme bspw. in die Theaterarbeit integriert werden, um das gegenseitige Verständnis innerhalb der Gruppe zu erhöhen und aus der Gruppe ein Team zu machen

### → Mentoring / Sensibilisierung der Gruppe

Wenn die Konstellation passt, kann eine Lösung sein, zwei problematische Charakter zueinander zu bringen, sodass sie sich gegenseitig positiv beeinflussen. In einem Pilotprojekt haben beispielsweise ein früherer drogenabhängiger Teilnehmer und ein Teilnehmer mit psychischen Problemen zusammengefunden, sodass eine Art Mentoring entstanden ist, bei dem der ehemals drogenabhängige Teilnehmer mithilfe von Ratschlägen und dem Teilen seiner Erfahrungen die Suchttendenzen des psychisch instabilen Teilnehmers unterbunden hat.

## Lösungsansätze

.....

- Mehr Sensibilität
- Mentoring/Sensibilisierung der Gruppe
- Empathie fördern

# Aufführungsphobie

## Problem

.....

### Teilnehmer\*innen wollen nicht „auf die Bühne“

Die Vorstellung, ein Theaterstück vor Publikum aufzuführen, ist besonders am Anfang des Projektes für viele eher beängstigend als motivierend. Hier wirken Ängste, nicht gut genug zu sein, dass Theaterspielen peinlich ist oder vor einer öffentlichen Blamage. Dazu können religiöse oder kulturelle Grenzen kommen. Manche muslimische Frauen „dürfen“ z.B. nicht öffentlich Theater spielen

## Mögliche Lösungen

.....

### → Alles kann, nichts muss

Die beste Lösung ist anfangs immer, die Aufführung als Option offen zu lassen. Erfahrungen zeigen, dass die Teilnehmenden ihr Stück nach ein paar Wochen oder Monaten Training auch dann zeigen möchten, wenn sie am Anfang kategorisch dagegen waren. Stellt man zu Beginn die Regel auf, dass das Stück nur dann aufgeführt wird, wenn alle es wollen, schafft man Freiräume zur Entfaltung ohne Druck, die später zur Ausbildung eines eigenen Willens zur Aufführung führt.

### → Familienangehörige oder Freunde miteinbeziehen

Manchmal kann es helfen die Teilnehmer\*innen vom Mitmachen auf der Bühne zu überzeugen, indem man ihnen anbietet, dass beispielsweise ein Angehöriger, ein Freund oder sogar sein Kind auf der Bühne mitmachen darf. Dies ist zwar eher eine ungewöhnliche Lösung, aber nicht unmöglich, da Teilnehmer\*innen dies manchmal sogar von sich aus vorschlagen und sich dies wünschen. Das funktioniert aber nur, wenn es mit den Angehörigen/Freunden wirklich gut passt und niemanden auf der Bühne die Show gestohlen wird. Die Lösung kann also begleitend eingebaut werden, aber darf kein alternative-act sein.

### → Alternativen für Teilnehmer\*innen suchen

Um alle einzubinden, empfiehlt es sich, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die nicht öffentlich auftreten können oder wollen, eine Alternative anzubieten. Wer sich weigert, auf der Bühne mitzumachen, kann hinter den Kulissen oder an der Seite beim Bühnenbau, in der Maske, beim Licht etc. mithelfen, soufflieren oder zur musikalischen Untermalung beitragen.

## Lösungsansätze

.....

- Alles kann, nichts muss
- Alternativen für Teilnehmer\*innen suchen
- Familienangehörige oder Freunde miteinbeziehen

# Schwierigkeiten rund ums Praktikum

## Problem

.....

### Teilnehmer\*innen finden in der zweiten JobAct Phase kein (geeignetes) Praktikum

## Mögliche Lösungen

.....

### → Bei der Suche unterstützen

Die Praktikumsuche klappt oft nicht, wenn die Teilnehmer\*innen allein nach Praktikumsstellen suchen. Hier ist die Hilfe der Job Coaches bei der Suche gefordert. Eventuell können bspw. telefonische Anfragen in ihrer Anwesenheit durchgeführt werden. Es kann hilfreich sein, einen Pool von Unternehmen aufzubauen, die bereit sind, Teilnehmenden einen Platz anzubieten. Die Einladung der potenziellen Unternehmenspartner zu den Theateraufführungen kann helfen, ihre Bereitschaft zu erhöhen. In Italien wird die Suche dadurch erschwert, dass Praktika bezahlt werden müssen und daher die Nachfrage nach Praktikumsstellen das Angebot überschreitet. Bei einer der Partnerorganisationen aus Italien suchen deshalb immer ausschließlich die Mitarbeiter\*innen nach einer Praktikumsstelle und nicht die Teilnehmer\*innen, weil dies zu überfordernd wäre.

### → Spielend Sicherheit schaffen

Ängste vor Vorstellungsgesprächen oder der Kontaktierung potenzieller Praktikumsbetriebe können dadurch abgebaut werden, dass die Teilnehmenden die Bewerbungssituation spielerisch als Theaterszene umsetzen. Die gespielte Praktikumsituation kann von den anderen beobachtet werden. Im Anschluss können die Teilnehmenden und Trainer\*innen Hilfestellungen geben, was der/die Bewerber\*in besser machen könnte.

### → Individuelle Einschränkungen beachten

Bei der Praktikumsuche müssen Besonderheiten der Teilnehmer\*innen berücksichtigt werden, damit das Praktikum zu einem Erfolgserlebnis wird. Teilnehmer\*innen mit Suchtproblemen sollten beispielsweise nicht einem Restaurant oder in einer Küche arbeiten, da sie dort täglich mit Alkohol konfrontiert wären.

## Lösungsansätze

.....

- Bei der Suche unterstützen
- Individuelle Einschränkungen beachten
- Spielend Sicherheit schaffen

# Motivationsprobleme

## Problem

### Kritische Phasen im Projektverlauf, Motivation sinkt, Teilnehmer\*innen fallen in ein Loch

Die Motivation der Teilnehmenden über die ganze Projektlaufzeit hochzuhalten, ist eine Kunst für sich. Typisch ist ein kurvenförmiger Verlauf: Ist die erste Hürde überwunden und die Teilnehmenden sind vom Projekt überzeugt, ist die Motivation erst einmal hoch. In der Anfangsphase ist alles neu und spannend und es gibt viel zu lernen und zu erleben. Das Leben bekommt neue Inhalte und Strukturen und die neuen Impulse, Entwicklungen und persönlich Erfolge in der Theaterarbeit wirken beflügelnd. Nachdem der Reiz des Neuen sich etwas gelegt hat, kann die erste Motivationskrise auftreten. Die Theaterarbeit hat sich als neue Routine etabliert und die Teilnehmenden können das Gefühl bekommen, dass es nicht so recht vorangeht. Ist die Premiere des Stücks absehbar, steigt die Motivation wieder und erreicht bei der

Premiere ihren Höhepunkt. Nach der Aufführung und damit dem Abschluss der ersten Projektphase besteht die Gefahr, dass die Teilnehmenden in ein Loch fallen. Ein erfolgreiches Praktikum kann das ausgleichen und eine Stabilität auf hohem Niveau herstellen.

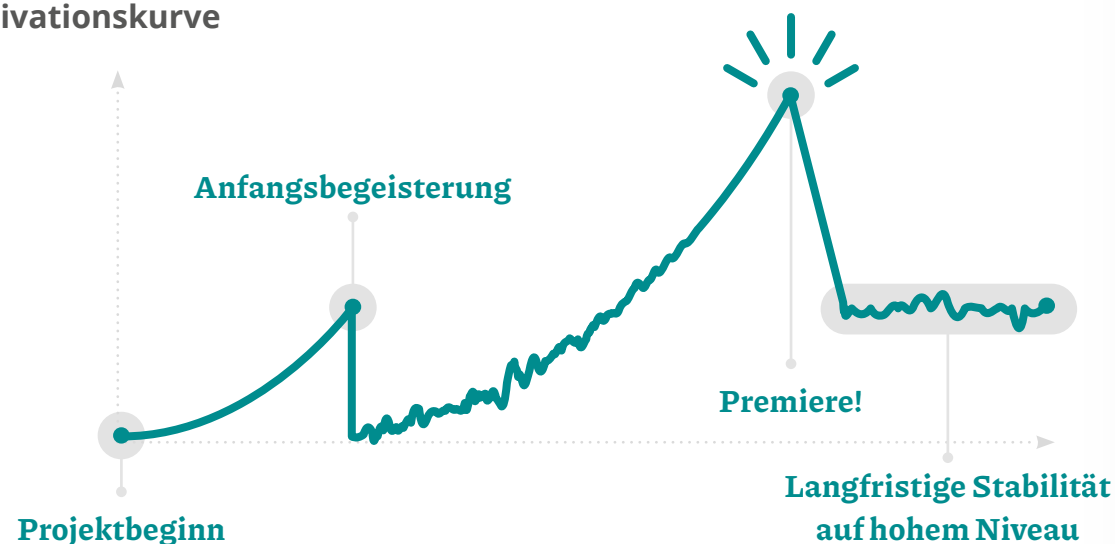
## Mögliche Lösungen

Für die problematischen Phasen bieten sich verschiedene Strategien an.

### → Auf finanzielle Situation hinweisen

Es kann hilfreich sein den Teilnehmer\*innen vor Augen zu führen, dass sich durch die Teilnahme an JobAct die Chance erhöht, einen Job zu finden und Geld zu verdienen. Man kann die Teilnehmer\*innen also beispielsweise nach ihren Wünschen und Träumen fragen und wenn sie diese erzählt haben, darauf hinweisen, dass sie für die Erfüllung materieller Wünsche Geld benötigen.

## Motivationskurve



Dieses kann wiederum mithilfe eines Jobs verdient werden. Oft helfen schon kleine Gedankenspiele, um die Motivation der Teilnehmer\*innen zu steigern.

### → Nach 2 – 3 Monaten

Der Abfall der Motivation nach der ersten Phase der Euphorie kann in der Regel gut mit dem Setzen von Highlights aufgefangen werden. Wichtig ist, Abwechslung und Erfolgserlebnisse zu schaffen und den Teilnehmenden zu zeigen, was sie alles schon gelernt oder wie sie sich weiterentwickelt haben. So kann man bspw. mit den Teilnehmenden ein professionelles Stück besuchen, sie kleine Szenen von externen Gästen vorführen lassen, die Proben filmen und die Videos gemeinsam anschauen, sie in die Öffentlichkeitsarbeit einbinden, um eine positive Reflexion anzustoßen oder die Theaterübungen stärker variieren oder fordernder gestalten.

### → Einfach mal machen

Bedenken gegen die Sinnhaftigkeit künstlerischer Methoden („Theater ist doch schwul“ „Wozu auf einer Bühne herumhampeln? Ich brauche einen Job“ „Was soll das?“) lassen sich am besten mit positiven Erfahrungen zerstreuen. Die erste Erfahrung, sich nach den Einstiegsübungen gut zu fühlen, kann schon viel dazu beitragen, dass die Teilnehmenden dem Ansatz eine Chance geben. Da die praktischen Übungen in der Regel für sich wirken, muss nur ein Einstieg gefunden werden, der den Teilnehmenden einen Versuch ermöglicht, ohne ihre Überzeugungen in Frage zu stellen. Das könnte z.B. sein, dass sie es erstmal 2 Wochen ausprobieren und dann entscheiden, ob sie dabei bleiben wollen.

### → Nach der Premiere/Aufführung des Stücks

Das wichtigste ist es, größere Pausen zu vermeiden und dies bereits während der Praktikumsuche zu berücksichtigen. Zwischen der Premiere des Theaterstücks und vor Beginn des Praktikums sind Pausen oft sehr schwierig, weil dann die Gefahr hoch ist, dass die Teilnehmer\*innen in ein Loch fallen, bzw. dem Motivationsabfall nach der Premiere nichts entgegensetzen können. Insbesondere bei Teilnehmer\*innen mit Suchtproblemen besteht an dieser Stelle die Gefahr eines Rückfalls.

Eine Nachbetreuung nach der Premiere bzw. den Theateraufführungen ist ein unschätzbare Mittel, um die Teilnehmenden in Krisen während des Praktikums aufzufangen und einen langfristigen Erfolg zu gewährleisten. Es sollte ein Raum geschaffen werden, in dem an die gemeinsamen Erlebnisse angeknüpft, Halt durch die Gruppe gegeben und Probleme gemeinsam gelöst werden können. Optimal ist eine Mischung aus 4 Tagen Praktikum pro Woche und einem Tag Theatertraining / Coaching. Theater kann in auftretenden Krisen auch sehr gut genutzt werden, um schwierige oder belastende Situationen im Praktikum nachzuspielen und mit künstlerischen Methoden eine Lösung zu finden.

## Lösungsansätze

- Auf finanzielle Situation hinweisen
- Einfach mal machen
- Nach 2 – 3 Monaten
- Nach der Premiere/Aufführung  
des Stücks





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

JobAct<sup>®</sup>  
EUROPE



[www.projektfabrik.org](http://www.projektfabrik.org)