

Susanne Felger / Sabine Beckenbach

## Bürgerschaftliches Engagement als Teil der kommunal koordinierten Gesamtstrategie am Übergang Schule-Beruf: Das Beispiel *Weinheimer Bildungskette*

### 1. **Einleitung: Bürgerschaftliches Engagement als Teil der lokalen Bildungs- und Integrationsstrategie**

Die Arbeit ehrenamtlich tätiger Berufsstart-Patinnen und -Paten sowie die Initiativen und Ressourcen weiterer bürgerschaftlicher Akteure (wie Service Clubs und am Ort engagierter Stiftungen) sind aus den lokalen Angeboten zur Unterstützung der Jugendlichen am Übergang Schule-Ausbildung/Beruf in Weinheim nicht mehr wegzudenken. Die bürgerschaftlichen Akteure, vor allem der *Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart (WUB)* und die Freudenberg Stiftung, sind unverzichtbare Teile einer sehr lebendigen *lokalen Verantwortungsgemeinschaft* von Kommune und Bürgerschaft. Das „Postulat“, oft auch der „Allgemeinplatz“ von der Notwendigkeit des Bürgerschaftlichen Engagements, wie von Kruse u.a. (2010, S. 82) vielerorts beobachtet, ist längst von einer Praxis vielfältigen Engagements und konsequenter Vernetzung überholt. Dieser Entwicklungsstand ist allerdings das Ergebnis von mehr als 12 Jahren systematischer Aufbau- und Entwicklungsarbeit. Bürgerschaftliches Engagement ist heute in mehrfacher Hinsicht und auf unterschiedlichen Ebenen unverzichtbarer Bestandteil, ja geradezu ein Profilmerkmal der kommunal koordinierten lokalen Bildungs- und (Berufs-) Integrationsstrategie.

Der Weg dorthin war lang und steinig. Er bestand zunächst vor allem aus „learning by doing“ sowie aus Versuch und Irrtum. In den Anfangsjahren gab es für solch ein bürgerschaftliches Engagement kaum Vorbilder. Die Weinheimer Fachkräfte und Ehrenamtlichen haben in der Region sowie überregional Pionierarbeit geleistet. Vielfaches Erproben und Reflektieren waren nötig, bis praktikable und erfolgreiche Arbeitsweisen und Kooperationsstrukturen etabliert waren – und wir lernen stetig weiter.

Inzwischen hat das „Weinheimer Patenmodell“ Karriere gemacht. Heute arbeiten allein in der Region Badische Bergstraße sechs Patengruppen, die beim Aufbau ihrer Arbeit von den Weinheimer Erfahrungen profitiert haben und mit denen ein guter Austausch gepflegt wird. Unter anderem die Weinheimer Erfahrungen standen Pate bei der Konzeption des Landes-

programms „Individuelle Lernbegleitung“ des Kultusministeriums Baden-Württemberg (2006-2011). Und nicht zuletzt wird mit Bezug auf Erfahrungen aus der Arbeit des WUB seit 2009 in Weinheim die Arbeit von *KiTa- und Grundschulpaten (KiG)* aufgebaut.<sup>1</sup> Damit entsteht, eingebunden in die lokale Gesamtstrategie, ein weiterer Typus von Paten-Arbeit, und zwar an einem anderen wichtigen Übergang der Bildungsbiografie.

Begonnen haben Aufbau und Einbindung des bürgerschaftlichen Engagements in Weinheim Ende der 1990er Jahre mit der fast gleichzeitigen Gründung einer Facheinrichtung für Jugendberufshilfe, der *Regionalen Jugendagentur Job Central*, und der bürgerschaftlichen Initiative *Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart* – WUB. Für beide Prozesse, die von Beginn an aufeinander bezogen waren, war die *Freudenberg Stiftung* Impulsgeber und Förderer. In diesem Prozess, in frühen Dokumenten, vor allem aber im Zusammenwirken von Stadt, Stiftung, Stadtjugendring und Bürgern wird bereits die Leitidee einer kommunal koordinierten und breit angelegten Verantwortungsgemeinschaft sichtbar – auch wenn das damals noch nicht so genannt wurde.

Dabei haben sich die *Begründung* der Notwendigkeit und das (Selbst-)Verständnis des bürgerschaftlichen Engagements im Laufe der Jahre ausdifferenziert. Die Gründer des WUB wollten die Situation von Jugendlichen ganz konkret verbessern. Angesichts der in Politik und Medien vieldiskutierten ‚Ausbildungskatastrophe‘ wollten sie sich „so praxisnah wie möglich für die Verbesserung der Berufschancen unserer jungen Leute engagieren, und zwar mit Schwerpunkt bei Hauptschülern, denen der Weg in Berufsausbildung und Arbeitswelt zu schaffen macht...“. „Wir fanden, dass es eine zeitgemäße Aufgabe für eine Bürgerinitiative sein könnte“, die Berufschancen für Weinheimer Jugendliche praktisch zu verbessern. (Hornef 2010)

Die Mitstreiter, die die junge Initiative rasch fand, hoben sich ab vom eher traditionellen „Ehrenamts-Typus“ in Sportvereinen, beim Roten Kreuz oder der Altenhilfe. Es waren selbstbewusste, gebildete, beruflich erfolgreiche und wirtschaftsnahe Bürgerinnen und Bürger, die in Weinheim Ansehen genossen und gut vernetzt waren. Sie repräsentieren also eher die „neue Figur des Ehrenamts“ wie sie Kruse u.a. (2008, S. 84) beschreiben<sup>2</sup>. Ihr Anliegen ist es, für Missstände, die sie beobachten, Verantwortung zu übernehmen und unter Einsatz ih-

<sup>1</sup> Zur Arbeit der KiG-Paten siehe auch: <http://www.integrationcentral.de/Projekte/Freizeitpaten.aspx>

<sup>2</sup> Kruse u.a. (2008) beziehen sich dabei auf Keup/ Kraus/ Straus (2000).

rer Kompetenzen etwas dagegen zu tun. Sie wollen sich als Bürger/innen engagieren und die Bürgergesellschaft stärken, erwarten von den Jugendlichen aber genauso, dass sie Verantwortung für ihren Weg in den Beruf und für ihre gesellschaftliche Integration übernehmen. Wichtiger Antrieb für ihr Engagement ist die Sorge um den sozialen Zusammenhalt der Stadtgesellschaft, den sozialen Frieden und die Weitergabe bürgerlicher und demokratischer Werte, auch als Basis für Wirtschaftsstärke. Durch die berufliche und soziale Integration der nächsten Generation sollen für die Gesellschaft die sozialen Folgekosten von Desintegration beherrschbar bleiben. Dabei zeigen die Bürger/innen eine hohe Identifizierung mit *ihrer* Stadt(gesellschaft), nach dem Motto: „es geht um unsere Jugendlichen, um deren Zukunft und um die Zukunft unserer Stadt“.

Mit dem Entstehen ausdifferenzierter Handlungsstrategien kamen weitere Begründungen und Ziele für ihr Engagement hinzu: das kommunale Handeln in diesem Feld kritisch-konstruktiv zu begleiten, Entwicklungsimpulse zu setzen und zur „Öffnung von Schule“ oder wenigsten zur Betriebsnähe schulischer Berufsorientierung beizutragen. Angesichts des demografischen Wandels rückt neuerdings auch der Fachkräftebedarf der Wirtschaft in den Blick. Mit Eintritt des *Generali Zukunftsfonds* in die Förderung der hauptamtlichen Unterstützungsstruktur für die bürgerschaftliche Arbeit (seit 2011) gewinnt die Begründung weitere Facette hinzu: nämlich die Frage, was die über 55-jährige in einer alternden Gesellschaft für die Bildung und Integration der Heranwachsenden im Rahmen einer lokalen Bildungs- und Integrationsstrategie leisten können, und was sie dabei *für sich selbst* gewinnen. Das Ziel soziale Integration und Zusammenhalt der Stadtgesellschaft muss u.E. heute auch unter dem Aspekt des Interesses der Älteren an Integration und Teilhabe ausgeleuchtet werden. Zwar stehen wir beim Verbinden der lokalen Bildungs- und Integrationsstrategie für Kinder/Jugendliche mit einer kommunalen Strategie für die alternde Gesellschaft noch sehr am Anfang, erkennbar sind aber bereits Potenzial und Relevanz solcher Ansätze.

## **2. Die kommunal koordinierte Gesamtstrategie „Weinheimer Bildungskette“**

Die Handlungsfelder „Auf Ausbildung und Beruf vorbereiten“ und „Lernwege individuell begleiten“ sind zwei von sechs Schlüsselprozesse<sup>3</sup> der *lokalen Gesamtstrategie Weinheimer*

<sup>3</sup> Die definierten Schlüsselprozesse der Bildungskette sind: Eltern und Familien aktiv beteiligen, Sprachkompetenz in Deutsch (insbes. bei Deutsch als Zweitsprache) und Mehrsprachigkeit fördern, Lernwege individuell gestalten und selbstgesteuertes Lernen fördern, Lernwege individuell begleiten, auf Ausbildung und Beruf vorbereiten sowie Kinder/ Jugendliche beteiligen sich und lernen voneinander.

*Bildungskette*. Leitziel der Strategie ist es, die Entwicklungs-, Bildungs- und Lernwege der Kinder/ der Jugendlichen in gemeinsamer Verantwortung von Familie<sup>4</sup>, Bildungsinstitutionen, kommunaler Kinder- und Jugendhilfe und Jugendarbeit sowie weiterer Akteure, wie ehrenamtlicher Paten/Patinnen oder Gleichaltriger, so zu gestalten, dass jedes Kind bzw. jede/ jeder Jugendliche, unabhängig vom familiären Hintergrund, seine bzw. ihre Kompetenzen gut entwickeln kann. Es geht um eine umfassende individuelle Förderung des einzelnen Kindes bzw. Jugendlichen, und zwar so, dass diese ihr individuelles Potenzial ausschöpfen und die eigenen Kompetenzen für eine selbstverantwortete Lebensführung, einschließlich eines Berufs, entwickeln können.

Es sollen fachliche wie organisatorische Bedingungen geschaffen werden, in denen eine *lokale Verantwortungsgemeinschaft* für die Erziehung, Bildung und Integration aller Kinder und Jugendlichen realisiert werden kann, und zwar möglichst bezogen auf alle Bildungsorte und Lernwelten, die für das Kind/ den Jugendlichen relevant sind.<sup>5</sup> Dafür sollen die verschiedenen beteiligten Akteure die Gestaltung von Lernprozessen und Förderangeboten quasi „im Back-office“ so gut abstimmen, dass bei Kindern, Jugendlichen und ihren Familien möglichst konsistente Lernprozesse und Förderangebote ankommen. Zielgruppen sind vor allem Kinder und Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf. Am Übergang Schule-Beruf sind das junge Leute mit großen Orientierungs- und Umsetzungsschwierigkeiten bei der Berufsorientierung, im Prozess der Berufswegeplanung und bei Einmündung in geeignete Berufsbildungsangebote. Oft sind das Jugendliche mit schwieriger Bildungsbiografie und/ oder aus Familien bzw. einem sozialen Umfeld, das nur eingeschränkte Bildungschancen bietet. Das betrifft gleichermaßen Jugendliche aus Familien mit und ohne Migrationserfahrung.

Dabei betrachten wir den Übergang von der Sekundarstufe I in Richtung Ausbildung/Beruf nicht als „Solitär“, sondern als einen von mehreren wichtigen Übergängen in der Bildungsbiografie. Die lokale Gesamtstrategie bietet vor allem Förderung der Kinder an den kritischen Übergängen ihrer Bildungsbiografie – also an den Übergängen Familie-KiTa, KiTa-

<sup>4</sup> Zur Weinheimer Strategie der Eltern-/Familienbeteiligung am Übergang Schule-Beruf im Rahmen des Schlüsselprozesses „Eltern und Familien aktiv beteiligen“ vgl. Süss/ Felger/ Huber (2011); Süss/ Felger/ Huber/ Yüksel/Firat, Ceylan (2011)

<sup>5</sup> Die Weinheimer Bildungskette orientiert sich mit ihrem Selbstverständnis explizit am erweiterten Bildungsbegriff sowie an den Erkenntnissen, Leitlinien und Empfehlungen des 12. Kinder- und Jugendberichts. (Vgl. BMFSFJ 2005, S. 26 u. 29, Rauschenbach 2005)

Grundschule, Grundschule-Sek.I, Sek.I-Ausbildung – und sie definiert sechs Schlüsselprozesse bzw. Themenfelder, deren Entwicklung priorisiert voran getrieben werden.

In diese Strategie ordnen sich definierte Projekte und Förderangebote ein, die von verschiedenen außerschulischen Akteuren verantwortet werden<sup>6</sup>. Als gemeinsame Klammer wirken dabei vor allem die Zugehörigkeit zu einer lebendigen lokalen Verantwortungsgemeinschaft mit dem Stadtoberhaupt an der Spitze, eine etablierte kommunale Koordinierung, das Ringen um ein gemeinsames pädagogisches Grundverständnis und grundlegende Qualitätsstandards sowie eine Beteiligungs- und Kooperationskultur auf Basis von Stärkenorientierung, Wertschätzung und Aufgabenklarheit.

Unter dem Motto „*Integration durch Bildung*“ werden zudem zwei vielerorts scharf getrennte Arbeitsfelder eng verzahnt. Gleiches gilt für die sechs Schlüsselprozesse der Bildungskette. Ihre Entwicklung wird, wo immer sinnvoll möglich, integriert vorangetrieben – selbst dort, wo die Federführung für die Prozesse bei verschiedenen Einrichtungen liegt. Hinzu kommen als Querschnittsaufgaben der Bildungskette: die Fachkräftefortbildung, die Kooperation von Fachkräften und aktiven Bürgern/Einbindung des Ehrenamts sowie die Weiterentwicklung von Dokumentation und Selbstevaluierung. (Vgl. Felger 2010a, Süss/ Felger/ Huber/ Harmand 2010)

Die Anstrengungen, die die Stadt dazu im Rahmen des regionalen Kooperationsnetzwerks unternimmt, beziehen sich auf zwei Ebenen. Angestrebt werden Qualitätsentwicklungen, die die *Förderung der Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf* unmittelbar und konkret verbessern sowie *Struktur-, Prozess- und Instrumenten-Entwicklungen* für ein wirksames kommunales *Übergangmanagement* im Rahmen einer kooperativen, gut koordinierten lokalen bzw. regionalen Netzwerkarbeit. In dieser zweifachen Ausrichtung wird eine wesentliche Herausforderung für unsere Handlungsstrategie deutlich: Die entwickelten Strategien und Arbeitsweisen sollen einerseits *operativ* wirksam werden, indem sie Jugendliche besser fördern und verbesserte Integrationserfolge bringen, andererseits sollen sie *strategisch-steuernd* wirken,

<sup>6</sup> Bildungsketten-Projekte werden vor allem umgesetzt durch: Bildungsbüro/Integration Central, Job Central, Stadtjugendring Weinheim und die Koordinierungsstelle ÜbMa-Büro, die Pilotprojekte entwickelt und in den Regelbetrieb überführt. ÜbMa-Büro und Job Central sind dabei personell und strukturell eng verbunden. Job Central fungiert als freier Jugendberufshilfe-Träger mit kommunaler Anbindung, als „operativer Arm“ der kommunalen Koordinierung.

indem sie die Kooperation und Koordinierung der Übergangsakteure und Aktivitäten optimieren.

Die lokale Gesamtstrategie selbst, wie auch ihre kommunale Koordinierung durch das *städtische Büro des Übergangsmanagements Schule-Beruf* (ÜbMa-Büro)<sup>7</sup> und, für die frühen biografischen Phase und die Felder Sprachförderung, Elternbeteiligung und interkulturelle Verständigung, durch das *Bildungsbüro/Integration Central*<sup>8</sup> wurde bislang vor allem im Rahmen von zwei großen Leitprojekten entwickelt. Dies waren die Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ im Programm *Perspektive Berufsabschluss*<sup>9</sup> des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie das Programm *Lebenswelt Schule* von Deutscher Kinder- und Jugendstiftung und Jacobs Foundation.

Seither arbeiten die Leiterinnen von ÜbMa-Büro, Bildungsbüro und des Amtes für Bildung und Sport der Stadt Weinheim als *operative Geschäftsführung* der Weinheimer Bildungsketten eng zusammen. Seit 2011 ist die Bildungskette zudem das Kernstück der *Bildungsregion Weinheim* und wird in der *Steuerungsgruppe Bildungsregion* abgestimmt. In ihr arbeiten, unter Vorsitz des Oberbürgermeisters, zusammen: die Kommune als Schulträger und Träger der Bildungskette, das Land Baden-Württemberg als Vertreter des „Impulsprogramm Bildungsregion“ und der Schulaufsicht, hier vertreten durch das Regierungspräsidium und das Staatliche Schulamt; zudem die Freudenberg Stiftung als wichtigster zivilgesellschaftlicher Partner und die beiden kommunalen Koordinierungsbüros als operative Geschäftsführung. Die Arbeit der WUB-Paten und deren Unterstützung durch die Fachstelle Ehrenamt am Übergang Schule-Beruf bei Job Central sind Bestandteil des Arbeitsplans der Bildungsregion Weinheim. (Vgl. Felger 2010b)

Trotz dieser Steuerungsstruktur besteht kommunale Koordinierung unter den gegebenen Bedingungen vor allem aus *Verständigungs- und Aushandlungsprozessen* sowie aus freiwillig eingegangener Kooperation zwischen Partnern, die gegenseitig nicht weisungsbefugt sind. Erfolg oder Misserfolg entscheiden sich nicht nur daran, was wir tun, sondern immer auch daran, wie wir es tun, also an der Prozessgestaltung und -steuerung. Das gilt für die

<sup>7</sup> Zu Strategie und Arbeitsweise der kommunalen Koordinierung am Übergang Schule-Beruf vgl. auch Felger (2010a)

<sup>8</sup> Weiter Informationen zur Bildungskette, ihrer Koordinierung und der Bildungsregion Weinheim unter: [www.uebma-weinheim.de](http://www.uebma-weinheim.de) und [www.integrationcentral.de](http://www.integrationcentral.de) sowie zur operativen Arbeit unter [www.jobcentral.de](http://www.jobcentral.de)

<sup>9</sup> Siehe <http://www.perspektive-berufsabschluss.de>

Kooperation zwischen Schulträger und Schulaufsicht genauso, wie für die Zusammenarbeit von Fachkräften und Ehrenamt.

### **3. Das bürgerschaftliche Engagement am Übergang Schule-Beruf, seine Kooperationsbezüge und Unterstützungsstrukturen**

Bürgerschaftliche Akteure waren in Weinheim von Beginn an am Aufbau der Unterstützungsstrukturen am Übergang Schule-Beruf beteiligt. Häufig waren und sind sie Impulsgeber gegenüber den Schulen, der Stadtverwaltung, der Kommunalpolitik oder in der Stadtgesellschaft. Sie setzen Anreize und unterstützen Projekte durch Ideen, Kontakte, vielfältige (Fach-)Kompetenzen, Arbeitskraft und/oder Fördergelder. Als bürgerschaftliche Akteure treten dabei besonders hervor: die ortsansässige *Freudenberg Stiftung*, die bürgerschaftliche Pateninitiative *Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart* (WUB) und zuletzt immer deutlicher auch örtliche Service Clubs, besonders der Lions Club Weinheim. Unterstützung gibt es auch seitens der Bürger/innen mit Migrationshintergrund und ihrer Organisationen (Türkisch-islamische Gemeinde, Türkischer Elternverein), von Jugendlichen (z.B. „Azubis informieren Schüler“) und durch Jugendverbände im Stadtjugendring sowie durch die Bürgerstiftung Weinheim. Zudem fördern, unterstützt vom Bildungsbüro/Integration Central, *KiTa- und Grundschul-Paten* (KiG-Paten) und neun türkische Elternbegleiterinnen (auf Honorarbasis) KiTa- und Grundschulkindern bzw. die Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtung und Familie. Für eine große Kreisstadt mit 43.000 Einwohner/innen ist das ein eindrucksvolles Spektrum von bürgerschaftlichem Engagement im Rahmen der Bildungskette.

Im Weiteren wird nun die Arbeit der Pateninitiative WUB und ihre Kooperation mit Schulen und der Jugendberufshilfe skizziert. Sie stellt den stabilsten, größten und bestorganisierten operativen Beitrag von Bürger/innen zur Bildungskette dar.

Aus einer privaten Initiative heraus gründeten engagierte Bürgerinnen und Bürger mit Unterstützung der Freudenberg Stiftung im Jahr 2000 den „*Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart*“ (WUB). Die Gründungsidee war so einfach wie einleuchtend: beruflich erfolg- und einflussreiche Persönlichkeiten wollten ihre Kontakte in Gesellschaft und Wirtschaft nutzen, um Neuntklässler aus den Weinheimer Hauptschulen zu einer Berufsausbildung zu verhelfen. Damit sollte rasch und pragmatisch die steigende Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit unter den Weinheimer Schulabgängerinnen und -abgängern gesenkt werden. Schnell wurde jedoch deutlich, dass alleine die Akquise möglichst vieler Ausbildungsplätze das Problem nicht lösen kann. Die WUB-Pioniere sahen sich mit der ganzen Komplexität der Übergangsprob-

lematik benachteiligter Jugendlicher konfrontiert. Es begann ein sehr konstruktiver Lern- und Konzeptionsprozess, den Job Central und die Freudenberg Stiftung von Beginn an mit Rat und Tat unterstützt haben.<sup>10</sup>

Jugendliche sollten längerfristig begleitet werden; der WUB wollte mit dazu beitragen, dass die Jugendlichen eine planvolle Berufsorientierung durchlaufen. Die meisten Jugendlichen mussten auch motiviert und dabei unterstützt werden, die für eine Ausbildung notwendigen Kompetenzen und Arbeitstugenden zu entwickeln. So wurde die individuelle Begleitung von Jugendlichen bei der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzsuche zum Kerngeschäft des WUB. Später kam eine individuelle Lernunterstützung für einzelne „Patenkinder“ hinzu. Es hatte sich gezeigt, dass Arbeitgeber selbst bei gutem Zureden, nur schwer davon zu überzeugen sind, Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit sehr schlechtem Zeugnis in eine Ausbildung zu übernehmen.

Der Kreis der Ehrenamtlichen wuchs dank aktiver Mundpropaganda und mit Unterstützung des Kontaktpunktes der Bürgerstiftung sowie anderer Einrichtungen stetig. Auch der Kreis der Schulen, die mit dem WUB kooperieren, erweiterte sich. Heute arbeiten rund 35 aktive WUB-*Patinnen und -Paten* jährlich mit über 130 Schüler/innen aus vier Weinheimer Schulen. Die beiden Werkrealschulen (ehemals Hauptschulen) Karrillonschule und Dietrich-Bonhoeffer-Schule sowie die Schulformen Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und Berufseinstiegsjahr (BEJ) der Helen-Keller-Schule und der Hans-Freudenberg-Schule sind WUB-Partnerschulen.<sup>11</sup>

Die Patinnen und Paten arbeiten in fester Zuordnung „an ihrer Schule“ und organisieren ihre Arbeit. Die dezentralen Teams stimmen sich mit den jeweiligen Schulleitungen ab und koordinieren ihre Arbeit mit Lehrkräften und den Fachkräften der Jugendberufshilfe von Job Central bzw. Stadtjugendring an den Schulen. In den Partnerschulen sind die WUB-Paten inzwischen gut ins Schulleben integriert und geschätzte Kooperationspartner. Als tragfähige und sehr erfolgreiche Basis für die individuell gut abgestimmte Begleitung und Unterstützung für

<sup>10</sup> Einer der Gründer des WUB, Dr. Heinrich Hornef, schilderte den Lernprozess der Pateninitiative beim Dortmunder Jahresforum der Weinheimer Initiative sehr anschaulich. (Vgl. Felger/Hornef 2008)

<sup>11</sup> Grundzüge der Arbeit des WUB und der Fachstelle Bürgerschaftliches Engagement bei Job Central sind in der Broschüre „Weinheimer Bildungskette 2010“ dokumentiert (vgl. Beckenbach/ Felger (2010); Beckenbach/ Weitbrecht/ Felger (2010))



Jugendliche hat sich das *Kooperationsdreieck* aus WUB-Patin/Pate, Fachkraft der Jugendberufshilfe und zuständiger Lehrkraft erwiesen. Zunehmend werden auch die zuständigen Berufsberater, die Eltern, die türkischen Elternbegleiterinnen<sup>12</sup> und wo möglich, Vertreter/innen der aufnehmenden Betrieb einbezogen, so dass sich immer deutlicher *dezentrale Kooperationsknoten* herausbilden. Die Patengruppe ist ein fester Bestandteil davon. Diese dezentrale Organisationsform ermöglicht eine an die jeweilige Schulform und die schulische Organisationskultur angepasste Arbeitsweise der Patentteams. So fördert die Varianz die Stabilität der Patenarbeit und generiert immer wieder neue Impulse: die dezentralen Teams finden unterschiedliche Lösungen und lernen voneinander.

Innerhalb der dezentralen *Schulteams* gibt es unterschiedliche Aufgaben, die von den aktiven „WUBLern“, je nach Kompetenz, Interesse und verfügbarer Zeit übernommen werden. Viele begleiten Jugendliche als „*Berufsstart-Paten*“ individuell bei der Berufsorientierung oder engagieren sich, gemeinsam mit Jugendberufshilfe-Profis und Lehrkräften, bei Workshops zur Praktikumsauswertung, Bewerbungstrainings oder Kompetenztests. Patenschaften dauern vom mehreren Monaten (z.B. bis Schuljahresende) bis zu mehr als 2 Jahren.

Andere „WUBLer“ arbeiten als *Lernpaten* mit ihren Schützlingen an der Verbesserung der Schulnoten in Mathe, Deutsch oder Englisch. An den meisten Schulen werden zudem regelmäßig Sprechstunden durchgeführt: die Paten zeigen Präsenz an „ihrer“ Schule und sind für Jugendliche wie Lehrer gut ansprechbar. Die Unterstützung durch Patinnen/Paten orientiert sich möglichst bedarfsgerecht am individuellen Lern- und Entwicklungsprozess der Jugendlichen.

Andere Ehrenamtliche, wir nennen sie *Betriebskontakter*, verfügen über sehr gute Kontakte zu Unternehmen der Region. Sie engagieren sich „als Türöffner“ für Jugendliche, die sie kennen, sie unterstützen die Mobilisierung von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen für ihre Schützlinge oder, z.B. im Rahmen des Langzeitpraktikums der Bonhoeffer-Werkrealschule, auch für die Schule. Oft arbeiten Paten auch als Betriebskontakter für ihre Schützlinge.

Mit einem ersten großen Projekt in 2008 zur Renovierung einer herunter gekommenen Bahnstrecke hat der WUB sich schließlich *Projektarbeitsformen* erschlossen. Seit-

<sup>12</sup> Zur Arbeit der Elternbegleiterinnen im Projekt TEMA siehe Süss/Felger/Huber 2011, Süss u.a. 2011 und die Homepage von Bildungsbüro/ Integration Central: [www.integrationcentral.de](http://www.integrationcentral.de)

her haben WUB-Paten - in Kooperation mit Jugendberufshilfe, Betrieben und den Auftraggebern des Projekts - mit BEJ-Schüler/innen jährlich ein großes Bau-Projekt durchgeführt, das vorrangig der Teambildung und der Förderung sozialer Kompetenzen dient. Die Projekte zum Bau von Außenanlagen im Bodelschwingh-Heim oder zur Turnhallen-Renovierung für das Pilgerhaus sind auf der Homepage des WUB gut dokumentiert.<sup>13</sup>

Geleitet wird der weitgehend selbstorganisierte WUB von einem 4-köpfigen Sprecherkreis. Er vertritt die Initiative nach außen, wirbt neue Paten und führt diese ein, initiiert und plant Projekte und entwickelt das Arbeitskonzept stetig weiter. An den Sprecherkreis-Sitzungen nehmen Leiterin und Ehrenamts-Fachkraft von Job Central sowie die Leiterin der Kommunalen Koordinierungsstelle Übergangsmanagement Schule-Beruf regelmäßig teil. Damit gelingt eine gute Verknüpfung von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit.

Zur Unterstützung der WUB-Arbeit sowie zum Aufbau ähnlicher Patengruppen in den Nachbargemeinden Heddeshelm und Schriesheim hatten das Land Baden-Württemberg im Rahmen des Programms „Individuelle Lernbegleitung“ und der Europäische Sozialfonds bei Job Central seit Oktober 2006 eine Teilzeitstelle zur Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement finanziert. Damit leistet die regionale Jugendberufshilfe unverzichtbare Beiträge zur Vernetzung, Qualifizierung, Stabilisierung und zur stetigen Weiterentwicklung der ehrenamtlichen Arbeit. Nach auslaufender Landesförderung wird die Fachstelle – genauso wie die Arbeit einer ähnlichen Fachstelle für die KiG-Paten beim Bildungsbüro – vom *Generali Zukunftsfonds* gefördert.

Die *Fachstelle zur Unterstützung von Bürgerschaftlichem Engagement* bei Job Central:

- konzipiert und organisiert zusammen mit den Ehrenamtlichen Erfahrungsaustausch und Qualifizierungsangebote für neue und erfahrene Paten,
- bereitet Fachwissen aus der Jugendberufshilfe für die Ehrenamtlichen auf und stellt den Paten/Patinnen Expertenwissen zur Verfügung,
- bietet den Paten/Patinnen individuelle Fachberatung für ihre Betreuungsarbeit und übernimmt Jugendliche mit multiplen Problemlagen („schwierige Fälle“) in die professionelle Beratungsarbeit von Job Central,

<sup>13</sup> Siehe [www.wub-weinheim.de](http://www.wub-weinheim.de)

- unterstützt die Dokumentation der Arbeit (z.B. Statistiken, Paten-Handbuch),
- initiiert und moderiert, gemeinsam mit dem städtischen Übergangsmanagement, Abstimmungs-, Konzept- und Projektentwicklungsprozesse und unterstützt den Informationsfluss im Kooperationsnetzwerk,
- nimmt regelmäßig beratend an den Sitzungen des WUB-Sprecherkreises teil und dokumentiert diese,
- bietet anderen regionalen Patengruppen und neuen Initiativen Erfahrungsaustausch und Know-How-Transfer.

Im Rahmen dieser Arbeit wurde ein reicher Wissens- und Erfahrungsschatz zu erfolgreichen Verfahren und „Instrumenten“ für die ehrenamtliche Arbeit und ihrer Kooperation mit Fachkräften gesammelt. Sie beziehen sich u.a. auf Strategien zu Patenwerbung und Pateneinführung, auf die Zugangssteuerung neuer Paten zu den Schulteams, auf die kontinuierliche Qualifizierung von Ehrenamtlichen (auch gemeinsam mit Fachkräften), auf Dokumentation und Selbstreflexionsprozesse, Öffentlichkeitsarbeit und die Einbindung in die lokale Gesamtstrategie.

#### **4. Herausforderungen und Grenzen der ehrenamtlichen Arbeit**

Nicht selten hört man von Fachleuten des Übergangsmanagements, der Aufbau und die Einbindung ehrenamtlicher Arbeit seien zu aufwändig oder wenig erfolgversprechend. Unsere Erfahrung ist eine andere. Gleichwohl gibt es Herausforderungen in der Kooperation und Grenzen der Leistungsfähigkeit, die stetig reflektiert und neu „verhandelt“ werden müssen.

Als Basis unserer Zusammenarbeit haben sich gegenseitiger *Respekt und Anerkennung* der je spezifischen Kompetenzen und Beiträge bewährt, bei aller Unterschiedlichkeit von Ehrenamt und Fachkräfteearbeit. Die Erwartungen aneinander sind hoch und werden rasch enttäuscht, wenn *Aufgabenklarheit* und klare Verfahren für *Kooperation und Kommunikation* fehlen. Diese zu klären, und dann immer wieder veränderten Bedingungen oder Zielsetzungen anzupassen, erfordert Zeit und Einsatz von beiden Seiten. *Vertrauen und Anerkennung* wachsen erst über Jahre. Ganz wichtig ist, dass Wertschätzung und gute Kooperation auf Leitungsebene vorgelebt werden. Verfestigen sich Kontroversen, dann hilft ggf. auch eine professionelle Supervision.

Dabei sind Unterschiede bei den Kompetenzen, beim Engagement und unterschiedliche Interessenslagen oft Realität und im Grunde kein Problem. Aufeinander bezogene Strategien

und abgestimmte Prioritätensetzungen können Ergebnis der *Verständigung* zwischen Ehren- und Hauptamtlichen sein. Das Vergegenwärtigen gemeinsamer Ziele sowie der *Grundlagen der Bildungskette* helfen dabei: maßgebend sei immer der Lern- und Entwicklungsprozess des Jugendlichen; er/sie gibt Themen und Geschwindigkeit vor. Ihn gilt es optimal zu unterstützen!

Idealerweise wird der Verständigungsprozess zwischen Paten und Profis dabei zum *gemeinsamen Lernprozess*. Ziel ist die Etablierung einer *konstruktiven Selbstreflexions- und Kritik-kultur*. Das fordert jedoch von beiden Seiten Zeit, Engagement, Empathie und Geduld.<sup>14</sup>

Wichtig ist, dass Haupt- und Ehrenamt die jeweils eigenen Stärken, ihre Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft immer wieder (selbst-)kritisch und lösungsorientiert reflektieren. Ein offener Umgang mit möglichen *Kompetenz- und Belastungsgrenzen* in der ehrenamtlichen Arbeit ist wichtig. Das erfordert eine sorgfältige Auswahl der Zielgruppen und Aufgaben für Ehrenamtliche – und der Ehrenamtlichen selbst –, ihre Unterstützung durch Fachkräfte und die Möglichkeit, betreute Jugendliche notfalls an Fachkräfte zu übergeben, wenn sich die Problemlagen als zu komplex erweisen. Die Überschätzung der eigenen Kompetenzen seitens Patinnen/Paten sind selten, kommen aber vor.

So arbeiten die Paten i.d.R. nicht mit Jugendlichen mit multiplen oder verfestigten Problemlagen, sondern eher mit dem mittleren Leistungsdrittel einer Klasse. Das Coaching der ganz „schwierigen Fälle“, das mit vielen Rückschlägen verbunden ist, Fachwissen und professionelle Distanz verlangt, übernehmen eher die Profis.

Eine besondere Herausforderung stellen die *unterschiedlichen Professionen* bzw. beruflichen *Fachkulturen* dar, die bei der Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen oft zusammentreffen: Viele Ehrenamtliche bringen aus ihrem beruflichen Erfahrungsfeld andere Strategien der Personalführung und Kommunikation, andere Effizienzerwartungen und Zeitvorstellungen mit, als die, mit denen sie in der pädagogischen Arbeit von Jugendhilfe oder an Schulen konfrontiert werden. Im Extremfall treffen Top-Manager und „typische“ Sozialarbeiter/innen oder Lehrer/innen aufeinander. Das bietet erstaunliche Chancen, voneinander und miteinander zu lernen – oder eine Menge sozialen „Sprengstoff“.

<sup>14</sup> Weitere Voraussetzungen und Gelingensfaktoren für eine Kooperation von Ehrenamtlichen, Jugendhilfe-Fachkräften und Lehrern bzw. Schulen skizzieren Felger/Hornef (2009), 160f in einem „Leitfaden“.

Auch das *Profilierungsbedürfnis* oder ausgeprägte Selbstbewusstsein einiger weniger Paten irritiert die Fachkräfte mitunter, vor allem wenn es als Infragestellung ihrer Profession wahrgenommen wird. Keine Seite darf das Gefühl haben, für andere Zwecke als das gemeinsame Ziel eingespannt oder gar instrumentalisiert zu werden.

In jedem Fall erwarten und verdienen engagierte Bürger/innen viel Aufmerksamkeit und öffentliche *Wertschätzung* für ihren freiwilligen Einsatz. Geht diese nicht zulasten der Fachkräfte, sondern würdigt die Beiträge beider Partner, dann nutzt dies beiden Seiten. Eine Gefahr ist und bleibt aber, dass sich Konkurrenzen zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kräften manifestieren. Eine gelebte *Anerkennungskultur* gegenüber den Jugendlichen und *allen* (Kooperations-)Partnern gilt daher als zentraler Standard der Weinheimer Bildungskette; sie funktioniert aber nie als „Einbahnstraße“. Wichtig ist zudem die Würdigung des Ehrenamts durch die politische Spitze, die Kommunalpolitik, die Schulleitungen und in der Presse. Ein geschicktes Stadtoberhaupt findet dafür zahlreiche Gelegenheiten.

Bezogen auf die *Kontinuität* ihres Engagements, der eingesetzten Zeit und ihre fachliche Qualifikationen sind Paten in solch stabilen Arbeitsstrukturen wie dem *WUB* ganz überwiegend sehr verlässliche Partner. Bei allem Engagement stehen sie jedoch nicht zuverlässig täglich und ganzjährig zur Verfügung. Ehrenamtliche reisen gerne und pflegen auch andere Interessen; sie stellen sich nicht immer zur Verfügung und sind schon gar nicht von Dritten „einsetzbar“. Trotzdem betreuen viele Paten ihre Jugendliche sehr kontinuierlich über viele Monate, oft über Jahre.

In einem „*neuen Typ von Ehrenamt*“ (vgl. Kruse u.a. 2008, 84) sind Menschen dann engagiert, wenn sie ihre Stärken und Kompetenzen wirklich einbringen können, wenn auf sie individuell eingegangen wird, wenn sie aufgabenbezogen arbeiten können und sich als nützlich erleben. Nur wenige unserer Paten bestehen auf eine zeitlich begrenzte Übernahme freiwilliger Aufgaben. Viele engagieren sich kontinuierlich über Jahre oft einige Stunden pro Woche; und zwar zunehmend nicht nur durch Arbeit mit ihren Schützlingen, sondern auch bei konzeptionellen Aufgaben, für die Öffentlichkeitsarbeit oder beim Dokumentieren von „*WUB-Wissen*“ oder Standards, wie beim Erstellen eines Paten-Handbuchs.

Hilfreich ist der Stolz und Ehrgeiz vieler Ehrenamtlicher, die nach dem Motto arbeiten: „Was wir machen, machen wir gut!“, sowie die Tatsache, dass sich im *WUB* eine Vielfalt nützlicher Professionen und Kompetenzen findet.

Trotzdem gibt es mit einem Teil der Ehrenamtlichen eine fortgesetzte Diskussion darüber, wie viel „Bürokratie“ und wie viel *Fortbildung* für Paten nötig und verträglich sind. Unter dem Stichwort „Bürokratie“ wird um Mindestanforderungen an die Dokumentation der Arbeit gerungen. Auch das Fortbildungsinteresse der einzelnen ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Sehr gute Erfahrung haben wir gemacht mit „Paten lernen von Paten“, mit methodisch un-aufwändigen und in die Alltagsarbeit integrierten Formen der Selbstreflexion sowie mit „professionsgemischen“ Fachveranstaltungen, an denen z.B. Jugendhilfe-Profis, Lehrer/innen, Berufsberaterinnen und Paten/Patinnen gemeinsam teilnehmen.

Die wiederkehrende *Reflexion der Patenrolle* und der Patenarbeit gehören u.E. unverzichtbar zu einer guten Qualität. Insbesondere um die Frage, wie sie – im Zusammenspiel mit Schule und Jugendhilfe – gute Beziehungen zu ihren „Patenkindern“ aufbauen, kommen auch Ehrenamtliche nicht herum. Der sensible Umgang mit unterschiedlichen sozialen Milieus, Kulturen und Ethnien, Generationen und Geschlechtern, Fach- bzw. Organisationskulturen und Berufsrollen gehört hier zwingend dazu.

Trotzdem sollen aus Paten keine „kleinen Profis“ werden. Sie dürfen ihre *Authentizität* nicht verlieren! Oft beeindruckt und überzeugen die Patinnen und Paten die Jugendlichen gerade durch ihre Lebenserfahrung, durch ihr Vorbild, durch ihr „Anderssein“ als Lehrkräfte, Sozialarbeiter oder Eltern.

Ein Grundprinzip der Weinheimer Patenarbeit ist ihre *Selbstverantwortung und Selbstorganisation*. Geführt wird der WUB von einem vierköpfigen „Sprecherkreis“. Das heißt, die Ehrenamtlichen verantworten und steuern ihre Arbeit selbst, auch wenn sie eng kooperieren. Die Pateninitiative (bislang ohne Rechtsform) ist weder durch die kommunale Koordinierung noch durch Schulen steuerbar; die Paten sind nicht „einsetzbar“, sondern engagieren sich freiwillig. Das verstärkt die Identifikation und das Engagement derjenigen, die mitarbeiten. Die Einflussnahme der Fachkräfte, z.B. bezogen auf eine qualitätsvolle Begleitung der Berufswahl, kann immer nur in Form fachlicher Impulse, Diskussions- und Aushandlungsprozesse erfolgen. Dies ist eine wesentliche Aufgabe der „Fachstelle Bürgerschaftliches Engagement“ bei Job Central.

Kritisch wird die konsequente Selbstorganisation der Ehrenamtlichen in seltenen Fällen: wenn Konzepte oder Praxis der Ehrenamtlichen mit Förderauflagen der Finanziere der hauptamtlichen Unterstützungsstruktur (also der „Fachstelle“) kollidieren oder mit Qualitätsstandards der lokalen Gesamtstrategie. Beides ließ sich bislang stets im Diskurs lösen.

Auch die Werbung neuer Patinnen und Paten organisiert der WUB konsequenterweise selbst. Erfolgreich ist dabei vor allem die Strategie „*Paten werben Paten*“. Dies hat zur Folge, dass sich die Sozialstruktur und die „Kultur“ des Patenkreises überwiegend reproduziert. Bis heute sind die Paten mehrheitlich männlich, Akademiker, sozial gut situiert und über 65 Jahre alt. Ehrenamtliche mit Migrationserfahrung fehlen fast völlig. Damit unterscheidet sich die Lebenswelt der Patinnen und Paten grundlegend von der ihrer Zielgruppe. In der Praxis treffen also nicht nur sehr unterschiedlich sozialisierte Generationen, sondern auch grundverschiedene *soziale Lebenslagen*, ja „Welten“ aufeinander: eine enorme Herausforderung an die Empathie, Reflexionsfähigkeit, Lernbereitschaft und Frustrationstoleranz für die Bürger/innen!

Sehr hilfreich für die *Patengewinnung*, wie für die Anerkennung der Weinheimer Bildungskette insgesamt, ist die wohlwollende Unterstützung durch einflussreiche Persönlichkeiten und *Meinungsführer* aus dem gesellschaftlichen Leben der Stadt.

Wichtig ist zudem, nicht zuletzt zwecks Erweiterung der Sozialstruktur des Patenkreises, eine sehr engagierte *Presse- und Öffentlichkeitsarbeit* sowie das Bekanntmachen der WUB-Arbeit über den Kontaktpunkt der Bürgerstiftung und durch Vorträge bei der Volkshochschule, bei Kirchengemeinden etc.

## **5. Bedingungen und Erfolge einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft von Kommune und Bürgerschaft**

Die vielbeachtete und erfolgreiche Arbeit von Lern- und Berufsstart-Paten in Weinheim fußt, außer auf den skizzierten Arbeitsweisen und Kooperationsstrukturen, vor allem auf folgendem breit verankerten Grundverständnis:

- Das bürgerschaftliche Engagement entlässt die Kommune und die mit ihr verbundenen professionellen Akteure nicht aus der Verantwortung – ganz im Gegenteil! Der Beitrag der Bürger/innen darf nicht zur Reduzierung der Ressource/Finanzierung für die Facheinrichtungen und Fachkräfte missbraucht werden.
- Das bürgerschaftliche Engagement bindet sich in die lokale Gesamtstrategie ein und ordnet sich, unter Beibehaltung seiner Selbstorganisation und seines konstruktiv-kritischen „Eigensinns“, in die kommunale Steuerung der Bildungskette ein.

Konkret heißt das: Ehrenamtliches Engagement und die Arbeit der Jugendberufshilfe ergänzen und bereichern sich. Sie schaffen gemeinsam ein breites, ausdifferenziertes Unterstützungsangebot, das viele Jugendliche erreicht. Keiner der beiden ordnet sich dem anderen unter; beide agieren „auf Augenhöhe“ – auch wenn dieses fragile Gleichgewicht immer wieder ausbalanciert werden muss. Keinesfalls macht die Arbeit des einen die des anderen überflüssig.

Dank der skizzierten Maximen ist die *entschiedene Beteiligung bürgerschaftlicher Initiativen* und Ressourcen an der Weinheimer Bildungskette über die Jahre zu einer unverzichtbaren Stärke, ja einem Alleinstellungsmerkmal der lokalen Strategie geworden. Die von Kommune *und* Bürgerschaft auch jenseits ihrer formalen Zuständigkeit übernommene Verantwortung für die berufliche und soziale Integration chancenarmer Jugendlicher ist das Fundament unseres Modells. Bürgerschaftliche Akteure sind dabei Motoren des *Verantwortungsgeistes* und tragen vielfach zum Erfolg bei.

Bezogen auf die Arbeit der WUB-Paten basiert der Erfolg ganz wesentlich auf dem herausragenden Engagement und dem breiten Kompetenzspektrum der Ehrenamtlichen, auf ihre Beratung und Qualifizierung durch Profis (v.a. der Fachstelle Ehrenamt), auf der sehr *systematischen Vernetzung* mit Schulen und Einrichtungen der Jugendberufshilfe und auf ihre Einbindung in die lokale Gesamtstrategie und die daraus resultierende Anerkennung. Gute Kontakte zu Wirtschaft und Kommunalpolitik bringen die Aktiven zumeist mit.

In der Praxis entscheidend ist die enge, systematische Abstimmung zwischen der bürgerschaftlichen Initiative und den mit der Kommune verbundenen Facheinrichtungen, und zwar auf vier Ebenen. In der Reihenfolge von eher praktisch-operativen bis zu stärker strategisch-steuernden Aufgaben sind dies:



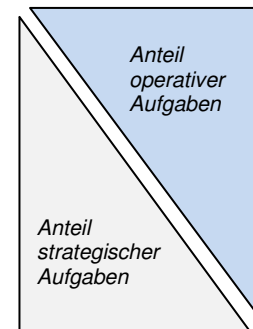
**Zusammenarbeit von Fachkräften und bürgerschaftlich Engagierten im Feld Übergang Schule-Beruf:  
Kooperationsebenen und Kooperationsorte**

Vor-Ort-Abstimmung zw. WUB-Paten, (kommunalen) pädagog. Fachkräften und Lehrkräften  
> **WUB-Schulteams** als Teil **dezentraler Kooperation an den Schulen**

Eine Fachkraft unterstützt, qualifiziert und vernetzt Paten und Ehrenamtsarbeit  
> **Fachstelle Bürgerschaftliches Engagement** bei Job Central

Regelmäßige gemeinsame Arbeitsplanung, Konzeptentwicklung u. Strategieabstimmung  
> **Operative Steuerung**: enge Abstimmung **auf Leitungsebene** mit Sprecherkreis WUB

Abstimmung der kommunalen Gesamtstrategie unter Vorsitz des Oberbürgermeisters,  
> WUB in der **Berufsintegrationskommission Weinheim** (künftig: Bildungsbeirat) und  
> **Steuerungsgruppe Bildungsregion**: Freudenberg Stiftung vertritt Zivilgesellschaft



Das große Gewicht der bürgerschaftlichen Initiative WUB in der lokalen Verantwortungsgemeinschaft gründet sich auf den sichtbaren Erfolgen ihrer Arbeit sowie auf die Kontinuität und Ernsthaftigkeit, mit denen sie ihre Ziele verfolgt. Mit Erfahrungen und Kompetenzen aus mehr als 10 Jahren trägt der WUB heute wesentlich zur *Weinheimer Bildungskette* bei. Die Jugendlichen und die Stadtgesellschaft haben davon mehrfach *Gewinn*:

- Die Jugendlichen und die Schulen profitieren von den praktischen Hilfen, von der Patenarbeit, von Praxisprojekten und Betriebskontakten; Schulen öffnen sich.
- Die Jugendlichen spüren, dass sich anerkannte und etablierte Bürgerinnen und Bürger für sie und ihre Sorgen interessieren und sie unterstützen, und sie profitieren ganz praktisch von vielfachen Hilfen und Kontakten der Paten.
- Unterschiedliche Generationen und Lebenswelten begegnen sich. Jung und Alt begegnen sich, lernen die oft sehr andere Lebenswelt des anderen kennen und üben Verständigung und Verständnis.
- Die „WUB-ler“ tragen ihre Erfahrungen und ihr Engagement weit hinein in die bürgerliche Mitte der Stadtgesellschaft und in die (Kommunal-)Politik. Damit rücken Lebenswelten und Nöte von Jugendlichen, die sich selbst am Rande sehen, ins Bewusstsein der Gesellschaft.
- Engagierte Bürgerinnen und Bürger nutzen ihre guten Kontakte, um Innovationen anzuregen, das lokale Bildungsengagement voran zu bringen und die Kooperation von Kommune und Bürgerschaft zu stärken.

- Schließlich trägt der WUB dazu bei, dass das Weinheimer Modell einer lokalen Verantwortungsgemeinschaft von Kommune und Bürgerschaft weit über die Region hinaus ausstrahlt und Vorbildcharakter gewinnt.

Alles zusammen fördert die Integration chancenarmer Jugendlicher und stärkt den sozialen Zusammenhalt der Stadtgesellschaft.

## **6. Literatur- und Quellenverzeichnis**

Beckenbach, Sabine/ Felger, Susanne (2010): Rahmenbedingungen und professionelle Unterstützung für das Ehrenamt am Übergang Schule-Beruf. In: Süss/ Felger/ Harmand (Hrsg.) (2010), S. 54 - 55

Beckenbach, Sabine/ Weitbrecht, Hansjörg/ Felger, Susanne (2010): Die Patenarbeit des Weinheimer Unterstützerkreises Berufsstart. In: Süss/ Felger/ Harmand (Hrsg.) (2010), S. 52 – 54

Felger, Susanne/ Hornef, Heinrich (2009): Die Bürgerschaftliche Initiative „Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart“ (WUB). In: Bonekamp, Waltraud/Kruse, Wilfried (Hrsg.): Schulische Arbeitswelt und Berufsorientierung & Kommunale Koordinierung. Tagungsbericht zum Jahresforum der Weinheimer Initiative am 5. November 2008 in Dortmund, S. 158 - 161

Felger, Susanne (2010a): Das Übergangsmanagement Schule-Beruf der Stadt Weinheim: Lokale Verantwortungsgemeinschaft und Kommunale Koordinierung. In: Süss, Ulrike/ Felger, Susanne/ Harmand, Carmen (Hrsg.) (2010), S. 37 - 44

Felger, Susanne (2010b): Übergangsmanagement Schule-Beruf: Bürgerschaftliches und kommunales Engagement Hand in Hand. In: Hill, Hermann (Hrsg.) (2010): Bürgerbeteiligung. Analysen und Praxisbeispiele. Baden-Baden, (Verwaltungsressourcen und Verwaltungsstrukturen, Bd. 16, hrsg. von Prof. Dr. Hermann Hill und Prof. Dr. Dieter Engels), S. 95 - 104

Hornef, Heinrich (2010): WUB – von den Anfängen bis heute. Rede zum 10-jährigen Jubiläum des Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart beim Gesamttreffen am 18. März 2010. In der Fassung vom 17.02.2010 (vervielfältigt)

Kruse, Wilfried & Expertengruppe (2010): Jugend: Von der Schule in die Arbeitswelt. Bildungsmanagement als kommunale Aufgabe. Stuttgart

- Keup, Heinz/ Kraus, Wolfgang/ Straus, Florian (2000): Civic matters: Motive, Hemmnisse und Fördermöglichkeiten bürgerschaftlichen Engagements. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt am Main.
- Süss, Ulrike/ Felger, Susanne (2010): Weinheimer Bildungskette – Rahmenvorgaben und erste Standards für die (Selbst-) Evaluation: Standards in den Programmen Weinheimer Lebenswelt Schule (LWS) und Weinheimer Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf (RÜM). Präsentation zum LWS-Netzwerktreffen am 2./3.12.2010 (vervielfältigt)
- Süss, Ulrike/ Felger, Susanne/ Harmand, Carmen (Hrsg.) (2010): Weinheimer Bildungskette 2010: Strategiemodell, Projekte und Kooperationspartner. Stadt Weinheim
- Süss, Ulrike/ Felger, Susanne/ Huber, Khadija/ Harmand, Carmen (2010): Einführung: Das Strategiemodell Weinheimer Bildungskette. In: Süss/ Felger/ Harmand 2010, S. 8 -14
- Süss, Ulrike/ Felger, Susanne/ Huber, Khadija (2011): Eltern mit Migrationserfahrung als Lern- und Berufsbegleiterinnen ihrer Kinder am Übergang Schule-Beruf: das Strategiemodell Weinheimer Bildungskette. In: Reißig, Birgit/ Schreiber, Elke, DJI (Hrsg.) (2011): Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule-Berufsausbildung: Arbeitshilfen für das regionale Übergangsmanagement. München/ Halle (Regionales Übergangsmanagement, Heft 4), S. 30-40
- Süss, Ulrike/ Felger, Susanne/ Huber, Khadija/ Yüksel, Halise /Firat, Ceylan (2011): Eltern als Lern- und Übergangsbegleiter auf dem Weg zum Beruf: Handlungsansätze zur Elternbeteiligung in der lokalen Gesamtstrategie Weinheimer Bildungskette. (Veröffentlichung in Vorbereitung)

Dieser Artikel ist erschienen in:

LOKALE BILDUNGSVERANTWORTUNG, Kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft *Weinheimer Initiative*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag, 2013, S. 270-284