

Minipreneure

Chancen für arbeitslose Frauen und Männer,
die ihr Leben neu gestalten wollen

Konzept

Copyright Minipreneure Zentrum gGmbH 2010

Minipreneure Zentrum gGmbH

IT Park Saarland

Altenkessler Str. 17/B5

66115 Saarbrücken

Tel.: 0681/9 54 49 40

info@minipreneure.de

www.minipreneure.de

Minipreneure

Danke

Dieses Angebot spricht alle Frauen und Männer an, die einen Weg aus der Arbeitslosigkeit suchen und aufgeschlossen sind, eine neue Chance zu nutzen. Die Teilnahme ist auf freiwilliger Basis.

Bei der Ausarbeitung des Konzeptes unterstützten uns zahlreiche Wissenschaftler, Manager aus der Wirtschaft und Fachleute des Arbeitsmarktes mit ihrem Rat und Wissen. Sie ermutigten uns auch, den Pilotversuch zu starten.

Ihnen allen gilt unser herzlicher Dank.

Peter Hartz

Saarbrücken, im März 2010

INHALT

Danke.....	3
Inhalt	5
Das Projekt.....	7
MINIPRENEURE Das Konzept.....	9
• Arbeitslosigkeit – Die Herausforderung.....	10
• Den Lebensplan neu entwerfen	11
• Der biopsychosoziale Ansatz.....	12
• Revitalisierung – Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg.....	13
Der Polylog	17
• Der Polylog als Ort der Ko-Kreativität und des wechselseitigen Lernens.....	18
• Der evolutionstheoretische Hintergrund.....	19
• Grundregeln des wechselseitigen Lernens und Helfens	20
• Vorbereitende Aktivitäten	21
• Die <i>POLYLOG</i> -Woche	22
• Tools des Integrativen Kreativitätstrainings	26
Die Talent- und Eignungsdiagnose	29
• Talente aufspüren.....	30
• Welchen Nutzen stiftet die Talent- und Eignungsdiagnostik?	31
• Die Methodik der Talent- und Eignungsdiagnose	32
• Durchführung der Talent- und Eignungsdiagnose	34
• Qualitätsstandard und Datenschutz	36
Das Beschäftigungsradar	37
• Beschäftigungsfelder aufspüren.....	38
• Methodik des Beschäftigungsradars.....	40
• Neue Arbeitsplätze - Trends und Chancen.....	42
• Lebensunternehmer, der individuelle Arbeitsmix.....	45
• Paten für Beschäftigung.....	46

Arbeitslose helfen Arbeitslosen.....	47
Die finanzielle Brücke aus ALG II zum Minipreneur.....	49
• Das Einstiegsgeld nach § 16b SGB II	49
Vernetzte Umsetzung durch Social Franchising	53
• Breite Umsetzung sichern.....	54
• „Scaling-up“ und „Replizierbarkeit“ – Schlüssel zum Erfolg	56
• Kommerzielles Franchising – eine Erfolgsstory	57
• Social Franchising – Beispiele guter Praxis.....	58
• Kernelemente des Social Franchisings	60
• MINIPRENEURE ZENTRUM gGmbH als Franchisegeber	61
• Social Franchisenehmer.....	62
• Finanzierung des Social Franchising-Modells	63
• Hauptargumente für den Einsatz der Social Franchise-Idee.....	64
Was ist neu und innovativ am Konzept MINIPRENEURE?	65
• Ganzheitlicher Ansatz - Biopsychosoziale Modellkonzeption.....	65
• Neurobiologische Perspektiven	66
• Gesundheitliche Wirkungen und Folgen	66
• Genderspezifität	66
• Talent- und Eignungsdiagnose.....	67
• Beschäftigungsradar	67
• Polylog als multidisziplinärer, breit angelegter Austausch	67
• Exchange Learning / Exchange Helping	68
• Kreativierung.....	68
• Arbeitslose helfen Arbeitslosen	68
• Social-Franchising	69
Umsetzung in die Praxis	71
• Weitere Vorgehensweise.....	71
• Umsetzungsteam Pilotprojekt Saarland.....	72
• Kontakt.....	72
Anmerkungen	73

DAS PROJEKT

Das Konzept MINIPRENEURE will nicht nur völlig neue Wege in der beruflichen Reintegration von Langzeitarbeitslosen beschreiten, sondern auch bewährte Modelle in neuer Weise einsetzen. Es ist ein innovatives Projekt, das programmatisch relevante Ansätze und Konzepte aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen miteinander ins Gespräch gebracht hat, um ein Gesamtmodell zu erarbeiten, das über eine spezielle Verbreitungslogik einer allgemeinen Verwendbarkeit in der praktischen Arbeit mit Arbeitslosen und an den Problemen der Arbeitslosigkeit zugeführt werden kann. Die klassischen Instrumente der Arbeitsvermittlung erfahren dadurch eine Ergänzung – mit dem Ziel, das maximale Reintegrationsniveau volkswirtschaftlich zu heben.

Diese Kurzeinführung soll den thematischen Einstieg erleichtern, indem das Gesamtmodell überblicksartig dargestellt wird und programmatisch auf seine Innovationsstrategien verwiesen wird. Die Lektüre ersetzt jedoch nicht die vertiefende Auseinandersetzung mit den weiterführenden Darstellungen zu Hintergründen, Konzepten und damit angestrebten Zielen.

MINIPRENEURE ist ein transdisziplinäres Projekt, das in ganzheitlicher und differenzieller Weise langzeitarbeitslose Menschen in den Blick nimmt. Es organisiert ein Netzwerk wechselseitiger Hilfe aus Experten unterschiedlicher Disziplinen und motivierten Arbeitslosen als Experten in eigener Sache.

Aus dieser „doppelten Expertenschaft“¹ schöpft das Projekt den Zugewinn an Know How, fachkundiger Betreuung, sozialer Unterstützung und Empathie, um eine möglichst große Zahl von Langzeitarbeitslosen zu ermuntern und zu befähigen, ihr Leben als arbeitsfähige und leistungsbereite Mitbürger wieder aktiv und mit berechtigten Hoffnungen in die Hand zu nehmen, beginnend in ihrem unmittelbaren Lebensbereich, und wieder den Weg in eine dauerhafte Erwerbstätigkeit zu finden.

In diesem Sinne sollen Betroffene zu Minipreneuren werden, indem sie, im kleinen Rahmen beginnend, aktiv werden, die Dinge in die Hand nehmen, ihre Talente entdecken und ihren Lebensplan neu entwerfen.

In einem als *POLYLOG* bezeichneten Prozess kommen in einer Kreativierungswoche Fachexperten und Experten „in eigener Sache“ zusammen und gestalten gemeinsam einen Raum, in dem Arbeitslose ihre neuen Lebenspläne entwerfen und gestalten können. Kennzeichnend für dieses Element ist die Nutzung neurobiologischer und psychologischer Erkenntnisse im Rahmen intensiver Gruppenaktivitäten. Ein individuelles Gesundheitscoaching gehört dazu.

In der *TALENT- UND EIGNUNGSDIAGNOSE* werden die persönlichen Stärken einer Person mit psychologischen Methoden (Berufsprofiling[®]) erhoben und für ein Matching zu Berufen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten nutzbar gemacht. Sowohl die psychologische Diagnostik als auch die Art der Ergebnisverwertung gehen hierbei weit über bisherige Ansätze hinaus.

Regionale Wirtschaftsstrukturanalysen bis auf Stadtteil- und Ortsteilebene ermitteln das Beschäftigungspotenzial. Mit dem *BESCHÄFTIGUNGS-RADAR* werden sie für individuelle Integrationsstrategien nutzbar gemacht.

Durch die Regelungspraxis des Einstiegsgeldes (§ 29 SGB II) kann dieses Förderinstrument als finanzielle Brücke aus dem ALG II-Bezug in die Selbständigkeit genutzt werden.

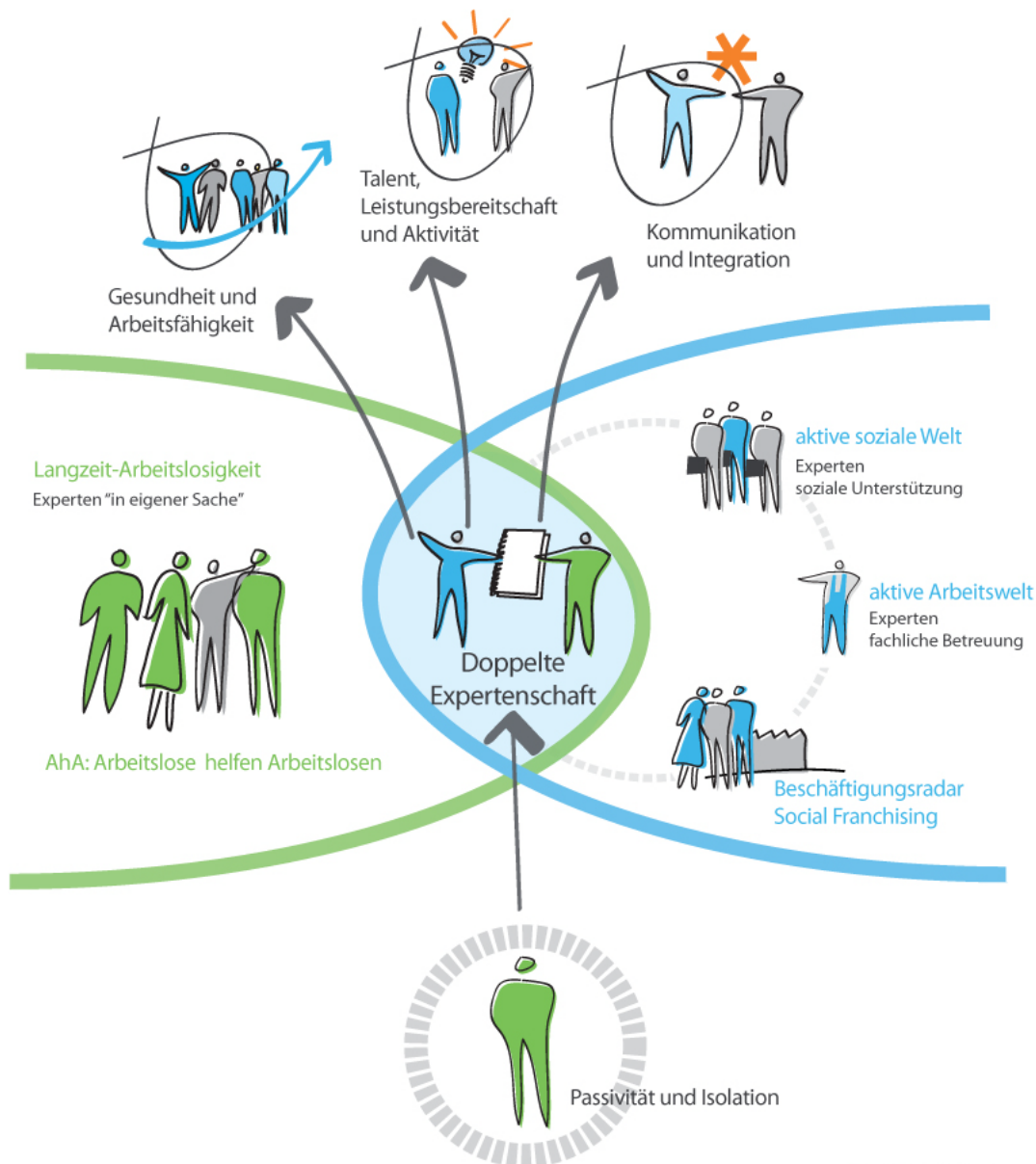
Das Modell soll im Saarland erprobt und danach bundesweit zum Einsatz gelangen. Hierfür wird das *SOCIAL FRANCHISING* zur Multiplikation des Modells verwendet. Social Franchising bezeichnet den Einsatz der aus wirtschaftlichem Kontext bekannten Franchise-Logik auf soziale Projekte. Franchisegeber ist die *GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT MINIPRENEURE ZENTRUM*, Franchisenehmer können lokale Instanzen für Arbeit und Grundsicherung nach dem SGB II, Arbeitsagenturen, Träger der Weiterbildung sowie Minipreneure nach Verlassen von ALG II sein.

Ziel ist, das Modell auf alle erwerbsfähigen Arbeitslosen auszudehnen und auf alle Bundesländer mit der Organisationsform „Social Franchising MINIPRENEURE“ zu übertragen.

Das Leitmotiv dieses Konzeptes für die Menschen in dieser Unternehmung, für die Minipreneure und ihre Berater und Begleiter lautet: „Mache Dich selbst zum Projekt!“ „Lasst uns das Projekt machen – gemeinsam!“

MINIPRENEURE

DAS KONZEPT



© HENN ARCHITEKTEN

 Mache Dich Selbst Zum Projekt!

■ Arbeitslosigkeit – Die Herausforderung

Die im Jahre 2002 begonnene Arbeitsmarktreform hat einschließlich der wirtschaftlichen Entwicklung dazu geführt, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland im Monat Februar 2010 3.643.381 arbeitslose Frauen und Männer² ausweist. Darin sind 2.283.051 Arbeitslose im Rechtskreis SGB II enthalten.³

Unabhängig davon, wie je nach Standpunkt die politische Wertung erfolgt, bleibt ein fortdauernder und besonderer Handlungsbedarf für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen, wobei die Situation von Männern und Frauen, jüngeren und älteren Arbeitslosen spezifisch berücksichtigt werden muss.

In der Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Problem der Langzeitarbeitslosigkeit bedarf es dreierlei:

- ▶ Des Willens und der Macht durch eine ausreichende politische Mehrheit.
- ▶ Der erforderlichen finanziellen Ressourcen, die in Berlin, Nürnberg und den Ländern in erforderlichem Umfang verfügbar sind und umgewidmet werden können.
- ▶ Der fachlichen Kompetenz zur konzeptionellen Lösung des Problems, die in Deutschland vorhanden ist, und ihrer operativen Umsetzung.

Von diesen Überlegungen ausgehend hat die gemeinnützige Stiftung *SHS Foundation* vor vier Jahren eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Seither wurde mit wechselnder Besetzung und Gesprächsführung mit Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Arbeitsverwaltung und Politik und unter konsultierendem Einbezug von Arbeitslosen das Konzept MINIPRENEURE erarbeitet, das auf neue und ambitionierte Weise langzeitarbeitslosen Frauen und Männern eine Chance bietet, ihr Leben neu zu gestalten. Es kann nun in der hierfür gegründeten gemeinnützigen „Minipreneure Zentrum gGmbH“ operativ umgesetzt werden.

■ Den Lebensplan neu entwerfen

Wer zur Bewältigung des Problems der Langzeitarbeitslosigkeit einen innovativen Beitrag leisten will, muss mehr tun, als lediglich nach geeigneten Stellen für Arbeitslose zu suchen. Viele Studien zeigen, dass sich Menschen bei andauernder Arbeitslosigkeit mehr und mehr vom Arbeitsmarkt entfernen. Dies betrifft nicht nur ihre Kenntnisse und Fertigkeiten. Es hat in erster Linie zu tun mit Fremd- und Selbstzuschreibungen, mit Selbstvertrauen und Selbstwert, mit Resignation und Isolation. Es geht daher um mehr als den bloßen Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt. Es geht darum, Menschen zu ermuntern und dabei zu unterstützen, ihren Lebensplan neu zu entwerfen und mit Zuversicht anzugehen.

Hier setzt das Projekt MINIPRENEURE an. Der Begriff lehnt sich an das französische Wort für Unternehmer, *entrepreneur*, an. Worum geht es dabei? Menschen, die bereits längere Zeit arbeitslos sind, werden, beginnend bei sich selbst und in kleinem Rahmen, wieder etwas unternehmen: Sie treten aus der latenten Passivität der Arbeitslosigkeit mit ihren Beschädigungen, psychischen, sozialen und wirtschaftlichen Einschränkungen ihrer Lebenswirklichkeit heraus, indem sie wieder Zutrauen gewinnen, ihre Talente entdecken und ihren Lebensplan neu entwerfen.

Dazu müssen Hilfen zur Verfügung gestellt werden und zugleich müssen Selbsthilfepotenziale und kreative Talente in gemeinschaftlichen Aktionen und Projektgruppen erschlossen und unterstützt werden.

Zwei Fragen sind von besonderer Bedeutung: Was macht Langzeitarbeitslosigkeit mit den Menschen? Und: Was ist zu tun, dass sie aus dieser Lage wieder herausfinden wollen und können?

■ Der biopsychosoziale Ansatz

Antworten auf die gestellten Fragen ergeben sich für das Konzept MINIPRENEURE aus verschiedenen Perspektiven: So betonen etwa neurobiologische Erkenntnisse die Notwendigkeit der Revitalisierung der psychischen und physischen Ressourcen, um Resignation, Passivität und Isolation zu durchbrechen. Entwicklungspsychologische Aspekte betreffen die Prozesse der Identitätsentwicklung. Sie verweisen auf die Notwendigkeit, Selbstwertverlust und „erlernte Hilflosigkeit“⁴ zu überwinden und neue Orientierungen auf aktive Teilhabe zu gewinnen. Soziologische Einsichten beziehen sich auf die Bedeutung der Unterstützung durch soziale Netzwerke, die Strukturierung des Alltags und die Stabilisierung neuer Orientierungen und Verhaltensmuster.

Bei einem derart komplexen Problem, wie es die Langzeitarbeitslosigkeit darstellt, können nur interdisziplinäre Zugangsweisen gesucht werden, um auf diese Weise durch mehrperspektivische Sicht und durch die Expertise unterschiedlicher Fachleute problemangemessene Bewältigungsmodelle zu entwickeln.

Für das Konzept MINIPRENEURE wurde ein *biopsychosozialer Ansatz* gewählt, der die biomedizinische Seite der Problematik betrachtet, die psychologischen Aspekte berücksichtigt und die soziologischen, wirtschaftlichen, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Dimensionen im Blick hat. Langzeitarbeitslosen Menschen kann nur nachhaltig geholfen werden, wenn man ihre soziale Lage, ihre psychische gesundheitliche Verfassung im Zusammenhang der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Situation berücksichtigt.

Innovativ an diesem Projekt ist deshalb seine ganzheitliche und differenzielle Ausrichtung, die Wirtschaftsfachleute aus der Praxis, Sozialwissenschaftler, Psychologen, Neurowissenschaftler, Beratungsfachleute, Manager und Vertreter der Langzeitarbeitslosen auf einer Projektplattform zusammenbringt.

■ Revitalisierung – Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg

Identität – so lehrt uns die Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters⁵ – entsteht durch Fremd- und Selbstattributionen und deren kognitiven Einschätzungen und emotionalen Bewertungen. Arbeitslosigkeit geht einher mit negativen Fremd- und Selbstattributionen, die zu einer „beschädigten Identität“⁶ der Person führen können.

Identitätskonstituierende Fremdzuschreibungen und Selbstzuschreibungen kommen nach Prof. Dr. Petzold⁷ maßgeblich aus fünf vitalen Bereichen. Es kann mit hoher Plausibilität unterstellt werden, dass Arbeitslosigkeit, insbesondere die lange andauernde, für jede der fünf Identitätssäulen ein hohes Risiko darstellt:

- ▶ **Leiblichkeit:** Mein individueller Leib, meine körperliche Verfassung (Gesundheit, Vitalität, Wohlbefinden). Bei Langzeitarbeitslosen ist das Wohlbefinden meistens sehr beeinträchtigt, was Gesundheitsrisiken birgt.
- ▶ **Soziales Netzwerk:** Diese Säule bezieht sich auf den sozialen Kontext (meine Familie, meine Freunde, meine Kollegen). Sie wird durch Langzeitarbeitslosigkeit belastet.
- ▶ **Arbeit, Leistung und Freizeit:** Bezieht sich auf meinen erlernten Beruf, Berufserfahrung, Berufs- und Arbeitszufriedenheit, auf die Work-Life-Balance, meine Grundeinstellungen und Verwirklichungsmöglichkeiten in den genannten Bereichen. Hier kann ich mich verwirklichen – oder auch nicht, wie in der Langzeitarbeitslosigkeit.
- ▶ **Materielle Sicherheiten:** Hierunter werden neben dem persönlichen materiellen Besitz (Geld, Sachwerte, Güter) auch milieu-ökologische Bezüge (meine Wohnung, mein Quartier, meine Heimat) verstanden. Diese Säule ist durch Langzeitarbeitslosigkeit meist sehr beeinträchtigt.
- ▶ **Werte:** Diese Säule bezieht sich auf die persönlichen Werte und Normen und deren Einbettung in weltanschauliche und/ oder religiöse Überzeugungen bzw. Sinn konstituierende Systeme, im Wertegemeinschaften, denen ich zugehöre, denen man mich aber auch zuordnet. Arbeit ist in unserer Gesellschaft ein sehr hoher Wert, von dessen Teilhabe der Langzeitarbeitslose ausgeschlossen ist.

Weitere entscheidende Impulse nicht nur für eine Neubewertung der Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit, sondern auch für die Entwicklung neuer Reintegrationskonzepte verdanken wir in den letzten Jahren gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnissen der Neurobiologie, der Motivations- und Stressforschung sowie der ressourcenorientierten Psychotherapie. Daraus lassen sich nach Prof. Dr. Gerald Hüther⁸ folgende Schlussfolgerungen ableiten:

- ▶ Das menschliche Gehirn passt seine Arbeitsweise, seine innere Organisation und damit auch seine Struktur an die Art und Weise an, wie und wofür es genutzt wird (nutzungsabhängige Plastizität). Ist jemand über einen längeren Zeitraum arbeitslos, so optimiert und strukturiert sich sein Hirn auf diese Situation hin. Die hierbei herausgeformten neuronalen Muster sind dann immer besser für ein Leben in Arbeitslosigkeit, aber immer schlechter für ein Leben in Berufstätigkeit geeignet.
- ▶ Vor allem für Männer ist Arbeitslosigkeit eine massive Bedrohung des eigenen Selbstbildes und ihrer Identität. Solch eine Bedrohung zählt zu den stärksten Stressoren, die Menschen überhaupt erleben können. Dauerarbeitslosigkeit geht mit einer lang anhaltenden unkontrollierbaren Stressreaktion, mit Ohnmachtsgefühlen und mit Hilflosigkeit einher.
- ▶ Unter diesen Bedingungen kommt es im Gehirn zur Aktivierung archaischer Notfallreaktionen, zu einer Verschiebung der Balance zwischen dem synaptischen und parasynaptischen System (Folge: z. B. kardio-vaskuläre Erkrankungen) sowie einer chronischen Aktivierung der neuroendokrinen Stressreaktion mit vermehrter Cortisolausschüttung (Folge: Unterdrückung des Immunsystems, der Testosteronproduktion, allgemeine Destabilisierung körperlicher und zentralnervöser Regelkreise).
- ▶ Wenn es Langzeitarbeitslosen dennoch gelingt, nicht an den Folgen ihrer Arbeitslosigkeit zu erkranken, so vor allem deshalb, weil sie lernen, ihre Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Anerkennung zu unterdrücken. Dabei sind sie gezwungen, Haltungen und innere Einstellungen zu entwickeln, die zwar ihr Überleben als Arbeitslose sichern, für ihre Reintegration in ein Berufsleben jedoch enorm hinderlich sind.
- ▶ Diese Haltungen und Einstellungen sind im Frontalhirn als gekoppelte kognitiv-emotionale Netzwerke verankert. Sie sind weder mit den üblichen kognitiven Strategien der Aufklärung, Belehrung und Beratung, noch

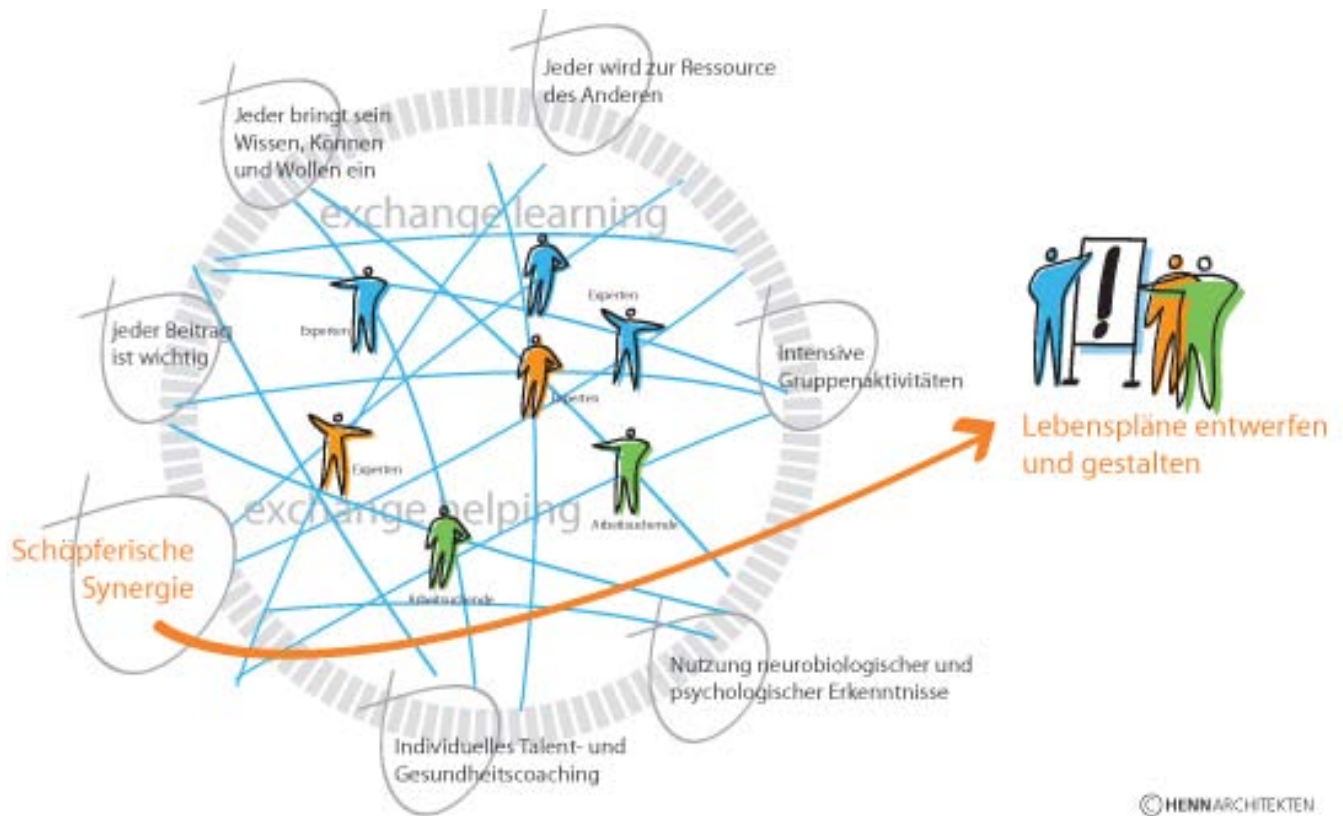
mit emotionalen Strategien der Zuwendung und Wertschätzung, Belohnung oder Bestrafung veränderbar. Diese Haltungen und Einstellungen sind das Resultat eigener Erfahrungen und lassen sich demzufolge nur verändern, wenn es gelingt, einen Arbeitslosen einzuladen, zu ermutigen oder zu inspirieren, eine neue Erfahrung zu machen, die dann ihrerseits zur Grundlage für die Herausbildung einer anderen, neuen Haltung wird.

Wer einem Arbeitslosen helfen will, eine neue Erfahrung zu machen und auf diesem Weg seine bisherigen Einstellungen und Haltungen zu verändern, muss sein Vertrauen gewinnen. Oft scheitern selbst Therapeuten und Berater an dieser Aufgabe. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitslose am besten von Personen erreicht, ermutigt, eingeladen und inspiriert werden können, die selbst arbeitslos waren und wissen, „was Sache ist“.

Ihre Motivation, sich einzubringen und neue Erfahrungen zu machen, lässt sich mit weitaus größerer Wahrscheinlichkeit wiedererwecken, indem man nach einem Betätigungsfeld sucht, das ihren Talenten, ihren geheimen Wünschen und besonderen Interessen, Kompetenzen und Fertigkeiten entspricht. Dabei sind Eignungspotenziale und Talente zu entdecken, Kreativität freizusetzen und zu fördern, Erfahrungsschätze an Wissen und Können zu bergen, die nicht auf Anhieb aus der Biografie eines Langzeitarbeitslosen herauszulesen sind. Auf diese Weise wird nicht nur die „Passung“ für bestehende Berufsprofile feststellbar, sondern auch das Potenzial an Engagement, Eigeninitiative und Findigkeit für das Entwickeln neuer Möglichkeiten, ein *Job Creation*.

Geleitet von diesen Erkenntnisse strukturieren wir einen Prozess, in dem Arbeitslose im Austausch mit Fachexperten und ehemaligen Langzeitarbeitslosen sich selbst neu erfahren (Polylog), ihre persönlichen Stärken entdecken (Talent- und Eignungsdiagnose) und individuelle Integrationsstrategien für sich erschließen (Beschäftigungsradar).

DER POLYLOG



■ Der Polylog als Ort der Ko-Kreativität und des wechselseitigen Lernens

„*POLYLOG* ist ein vielstimmiger Austausch von unterschiedlichen Menschen über komplexe Wirklichkeit, die mehrperspektivisch betrachtet wird, um sie gemeinsam zu gestalten. Er führt vielfältige Dialoge zusammen und nutzt die Ideen und die Expertenschaft aller Beteiligten, um Bisheriges zu überschreiten und Neues zu ermöglichen. Der *POLYLOG* ist damit als solcher ein fundamental kokreativer Prozess“. (Hilarion G. Petzold)⁹

Prof. Dr. Hilarion Petzold umriss für das Konzept MINIPRENEURE die Architektur des *POLYLOG* als „Joint Venture von Kokreativität und wechselseitigem Lernen“.

Sprache gründet nicht in Monologen oder Dialogen, sondern in einem Sprechen und Kommunizieren nach vielen Seiten, bei dem die Beiträge, die Inputs von Vielen, optimal genutzt werden können und Überschreitungen zu Neuem entstehen – das heißt *POLYLOG*: Er ist eine schöpferische Synergie. Jeder Beitrag ist wichtig, jeder bringt sein Wissen, Können, und Wollen ein und wird so zur Ressource für die Anderen, unterstützt die Anderen und weiß sich von Ihnen unterstützt.

Der „Einzelkämpfer“ hat in der Regel geringere Chancen als kooperierende Gemeinschaften, Netzwerke, in denen sich die Mitglieder wechselseitig unterstützen, Kenntnisse austauschen und von einander Lernen (Hier lag auch eine Schwachstelle der Ich-AG als arbeitsmarktpolitisches Instrument). Durch *POLYLOG* kann sich eine Gruppe und jeder Einzelne in ihr „zum Projekt machen“, um seine Selbstwirksamkeit zu stärken und gemeinschaftliche und persönliche Ziele zu erreichen.

■ Der evolutionstheoretische Hintergrund

Das *POLYLOG*-Modell geht von der evolutionsbiologischen Tatsache aus, dass Menschen Gruppenwesen sind und über 82 000 Generationen der Menschheitsentwicklung in „Polyaden“, d.h. in Gruppenkontexten gelebt, überlebt, kooperativ gearbeitet, ständig Altes überschritten, Neues geschaffen und kulturelle Entwicklungen vorangetrieben haben. Dabei ist das gemeinsame Denken und Sprechen in diesen Gruppen aus *POLYLOGEN* entstanden. Vor diesem evolutionsbiologischen Hintergrund wird auch im Sinne moderner, neurowissenschaftlicher Lerntheorien deutlich, dass „collectives of brains and subjects“ durch eine Synchronisation von mentalen Aktivitäten in *POLYLOG*-Gruppen, gefördert durch Imitationslernen, wechselseitige Anregung und empathische Unterstützung besondere Leistungen ermöglichen.¹⁰

Die *POLYLOG*-Gruppen bieten die Möglichkeit, durch dichte Kommunikation und wechselseitige Unterstützung Bisheriges zu überschreiten, Innovationen zu entwickeln und nachhaltig durchzutragen. Es kommen hier Faktoren zum Tragen, die in effektiven Selbsthilfegruppen die Selbstwirksamkeit ihrer Mitglieder fördern. In *POLYLOG*-Gruppen werden deshalb auch Methodiken aus dem Selbsthilfe-Bereich eingesetzt, etwa die von Petzold formulierten Arbeitsregeln für „Exchange Learning“ und „Exchange-Helping“¹¹. Die Gruppeninteraktionen zentrieren zunächst auf das, was hier und heute zwischen den Teilnehmern tatsächlich vorgeht. Es geht um „direkte Kommunikation“ – auf jede Äußerung soll unmittelbar und offen reagiert werden unter Verdeutlichung der emotionalen Beteiligung. Die polylogische Kommunikation soll konkrete, anstehende Probleme lösungsorientiert und ressourcenbewusst vorantreiben. Sie ermutigt zur konstruktiven Einmischung, fördert Interesse, Engagement und Faszination, bestärkt Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit und zugleich Vertrauen zum Anderen¹² und Loyalität zum Projekt.

■ Grundregeln des wechselseitigen Lernens und Helfens

Folgende Grundregeln für wechselseitiges Lernen und Helfen werden in den *POLYLOG*-Gruppen vermittelt:

- ▶ Die Partner im *POLYLOG* entwickeln eine wechselseitige Wertschätzung.
- ▶ Sie nehmen einander ernst, wertschätzen sich in ihrer Verschiedenheit und vermeiden abwertende Haltungen, um ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihre unterschiedliche Expertise optimal nutzen zu können.
- ▶ Sie verpflichten sich zu Regelmäßigkeit und Beständigkeit in der Zusammenarbeit und zum Teilen von Wissensressourcen.
- ▶ Sie respektieren wechselseitig ihre Grenzen, ermutigen sich gleichzeitig aber zu Grenzerweiterungen, um ihre gemeinsame Kreativität zu entwickeln.
- ▶ Geben und Nehmen sind dabei ausgeglichen.
- ▶ Sie entwickeln Mut, Schwierigkeiten anzusprechen und gemeinsam nach ihren Lösungen zu suchen – dabei helfen die Mehrperspektivität und die Ressourcenvielfalt des *POLYLOG*.
- ▶ Sie entwickeln Bereitschaft zu persönlicher Offenheit und vermeiden Verschlossenheit.
- ▶ Sie bilden die Fähigkeit und Bereitschaft zu Kooperation, Loyalität und zum Entwickeln unkonventioneller Lösungen heraus.
- ▶ Sie fragen systematisch nach den „Ursachen hinter den Ursachen“ und „nach den Folgen auf die Folgen“ – um Langzeit- und Nachhaltigkeitsperspektiven zu gewinnen.
- ▶ Sie besorgen sich Hilfe von Anderen, wenn sie alleine nicht weiter oder miteinander zurechtkommen.

Diese letzte Regel öffnet die Möglichkeit, „Netzwerke wechselseitiger Hilfe“ zu bilden und „informelle Experten“ zu Rate zu ziehen, aber auch „formelle Experten“ mit Spezialkompetenzen in der *POLYLOG*-Gruppe zu nutzen. Im Rahmen des des Social Franchising sind wir in der Lage, diese Unterstützungen nachhaltig zu realisieren.

■ Vorbereitende Aktivitäten

Die Ergebnisse aus dem Beschäftigungsradar, der Analyse der lokalen Wirtschaftsstruktur und weiterer Beschäftigungsfelder wie haushaltsnahe Dienstleistungen eines jeden einzelnen Landkreises werden in Job-Families als Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose zusammengefasst.

Dabei werden auch Felder entdeckt, die von vorhandenen Job-Families noch nicht abgedeckt sind und Raum für Innovation, für „Job Creation“ bieten.

Die individuell erfolgte Talent- und Eignungsdiagnostik der angehenden Minipreneure (Langzeitarbeitslose) wird in einem Matching-Prozess mit den Daten der Analyse der lokalen Wirtschaftsstruktur quantitativ zu den Chancen der einzelnen Job-Families zusammengefasst.

Diese Fakten und Zahlen aus dem Beschäftigungsradar (Standort-Analyse) und der Talent- und Eignungsdiagnostik sind die Arbeitsdaten und die Arbeitsbasis für die *POLYLOG*-Gruppen.

■ Die *POLYLOG*-Woche

Die *POLYLOG*-Gruppen finden lokal in Form von Workshops in einer Kreativierungswoche statt. Teilnehmer einer *POLYLOG*-Gruppe in diesem Projekt sind beratende Experten und die Aspiranten für die Minipreneurkarriere:

- ▶ Langzeitarbeitslose auf freiwilliger Basis als angehende Minipreneure
- ▶ Unternehmer und Manager aus der lokalen Wirtschaft als beratende Experten für aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten, wirtschaftliche und unternehmerische Fragen
- ▶ A-TRAINER: ehemalige Langzeitarbeitslose, die nun als Minipreneur Langzeitarbeitslose der jeweiligen Kommune rekrutieren und begleiten (Arbeitslose helfen Arbeitslosen)
- ▶ Supervisoren/Coaches in Moderatorfunktion als Kommunikations- und psychologische Beratungsexperten
- ▶ Kreativitätstrainer (z. B. Kunsttherapeuten oder örtliche und überregionale Künstler) als beratende Kreativitäts- und Motivierungsexperten

Die Leitung hat ein Moderator (z. B. der Coach/Supervisor), der auch für die ständige Einrichtung der *POLYLOG*-Gruppen auf kommunaler Ebene zur Verfügung steht.

Das Ziel dieses Workshops ist für die angehenden Minipreneure: Wege kreativen und innovativen Denkens und Gefühle der Selbstsicherheit, Zuversicht und des Vertrauens zu entwickeln – Vertrauen zu den Experten-Beratern und zu den Experten-Kollegen, zu den Peers in der *POLYLOG*-Gruppe und zu sich selbst.

Kreative Techniken und Anregungen für Produkte und Dienstleistungen als Minipreneure werden zur Verfügung gestellt, und es wird ein Raum geschaffen, in dem sie ihre Ideen diskutieren können, um Bestätigung zu finden oder Impulse für Verbesserungen zu erhalten. Dabei steht die *TALENTDIAGNOSTIK* im Mittelpunkt, die den aktuellen Erfahrungs-, Kenntnis- und Leistungsstand des Langzeitarbeitslosen und sein derzeitiges Interesse wiedergibt.

Bei dieser Gruppe ist besonders wichtig, Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit Innovations- und Kooperationsbereitschaft herzustellen, denn wo diese Quali-

täten beschädigt sind, können sich Kreativität und verlässliche Zusammenarbeit nicht entfalten und die Neugierde auf ein unternehmerisches Tun ist blockiert.

Angehende Minipreneure haben als Langzeitarbeitslose häufig starke Belastungen und Frustrationen hinter sich, wurden oft auch stigmatisiert, woraus Selbststigmatisierung, „erlernte Hilflosigkeit“ mit einem resignativen Lebensstil und „innere Kündigung“ der Gesellschaft erwachsen können; also für eine Reintegration recht dysfunktionale Ausgangslage, wie sie von Prof. Hüther beschrieben wurde. Wo sich Mechanismen der Entwertung/Selbstentwertung bei Langzeitarbeitslosen eingeschliffen haben, müssen Hilfen bereitgestellt werden (Beratung, Training, Co-Counseling, Selbsthilfegruppen), um sie aufzulösen und um wieder eine Chance erkennbar werden zu lassen, den Status der Langzeitarbeitslosigkeit zu überwinden und wieder zu einer gesundheitsbewussten, körperlich, seelisch und geistig „aktiven Lebensführung“ zu finden. Gesundheit in einer ganzheitlichen Perspektive ist daher ein zentrales Thema für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen.

In der *POLYLOG*-Gruppe sollen die Kreativitätspotenziale der Kunst für soziale Prozesse nutzbar gemacht werden. Menschen denken nicht nur in Begriffen. Ihre Phantasiearbeit nutzt auch das Denken in Bildern und Szenen. Phantasie hilft, verfestigte Situationen aufzulösen. Daher soll dieses Moment phantasievoller Gestaltungskraft durch Bilder Erkenntnisse vermitteln. Visionen für Lebensweg und Arbeitschancen können bildhaft konkret gemacht werden. Auf diese Weise sollen Strategien, Konzepte und Prozesse künstlerischer Kompetenzbildung auch von Akteuren sozialer Prozesse in der Kreativierungswoche des *POLYLOGs* genutzt werden¹³.

Grundsätzlich können zwei Wege der Hilfeleistung eingeschlagen und kombiniert werden:

- ▶ Aktivierung durch Selbsthilfestrategien
- ▶ Aktivierung durch Expertenstrategien

In der Kreativierungswoche mit KreativitätstrainerInnen (z. B. Künstlern und Kunsttherapeuten) wird ganzheitlich und differenziell auf die eigene Lebenssituation geschaut, um möglichst den „neuen Anlauf“, wieder in eine gute Arbeitssituation zu kommen, mit einem grundsätzlichen Neuanfang für alles zu verbinden, was in der Lebensführung verbessert werden könnte, wie etwa die

Pflege des sozialen Netzwerkes (KollegInnen, Freundschaften), die Entwicklung eines „gesundheitsbewussten und bewegungsaktiven Lebensstils“, d. h. die Beachtung körperlicher Fitness, Entspannungsfähigkeit, Ernährung.

Bei diesen, für eine erfolgreiche Minipreneurkarriere wichtigen Grundvoraussetzungen, auf die im ganzheitlichen Ansatz dieses Projektes genauso fokussiert wird wie auf die Arbeitsfindung, soll die Informationsvermittlung durch die beratenden Experten und die Innovations- und Empathiefähigkeit der Kreativitätsspezialisten (Engagement, Begeisterungsfähigkeit, pädagogisches Geschick, Kreativität) unterstützend wirken.

- ▶ „...denn das Leben des Menschen könnte ein Kunstwerk sein“ (Foucault)
- ▶ „... man muss beginnen, Bildhauer der eigenen Existenz zu sein“ (Epiktet)

Um das zu realisieren, sollen die Ergebnisse der modernen Hirnforschung einbezogen werden. Die kreativen Potenziale des Gehirns, seine Neuroplastizität sollen aktiviert werden: Kreativitätstechniken müssen emotional unterfangen werden, um Energetisierung zu fördern und die angehenden Minipreneure in ihrer Motivation zu erreichen, ihre „volitionale Entschlusskraft“ und „Selbstwirksamkeit“ bestärken, denn Wille und Wollen kommt in dem gesamten Prozess eine eminente Bedeutung zu.

Auch wenn unser Wille nicht in allen Bereichen völlig frei ist, er war und ist immer so frei, dass Menschen sich für die persönliche Lebenssicherung einsetzen und an den gesellschaftlichen Arbeits- und Kulturprozessen mitwirken können. Resignation und Demotivation schwächt Willenskraft. Dem gilt es entgegen zu wirken und Willenspotenziale aufzubauen.

Der *POLYLOG* fokussiert auf die personalen Entwicklungsprozesse und zielt auf den schöpferischen Menschen. Aus einer zukunftsorientierten, auf Positives gerichteten neuen Grundhaltung, wie sie in folgenden Leitgedanken zum Ausdruck kommt, bildet er den Rahmen für ein „Ressourcen-Scouting“:

- ▶ „Ich mache mich selbst zum Projekt.“
- ▶ „Ich will es und ich kann es“!
- ▶ „Ich will die Zukunft meistern!“
- ▶ „Ich suche Kooperation und Hilfe und gehe aus der Isolation!“

Dabei wird mit Blockierungen und Rückschlägen zu rechnen sein, mit mangelnder Motivation, Entschlusskraft und Ausdauer, mit beschädigtem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die eigene Zukunft. So sind Durststrecken bis zur Rückmeldung eines, wenn auch kleinen Erfolges, zu überstehen. Zuversicht und Hoffnung als Kapital, dass das persönliche Unternehmen gelingen kann, sind immer wieder zu stützen. Dazu ist eine Begleitung im *POLYLOG* durch die Arbeitslosen-Trainer und durch verschiedene Experten erforderlich.

■ Tools des Integrativen Kreativitätstrainings

Die Trainer und Betreuer können auf erprobte Kreativitätstechniken zurück greifen, die im *POLYLOG* eingesetzt werden¹⁴. Dabei vollzieht sich in den *POLYLOG*-Gruppen selbst ein generativer Prozess, in dem nützliche Strategien und Tools entdeckt, erprobt und erfunden werden. Dieser Output wird aus-gewertet.

Zum Einsatz kommen unter anderem folgende Tools des *Integrativen Kreativitätstrainings*, wie sie an der „Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung“¹⁵ entwickelt wurden. Mit Texten, Farben, Formen, Collagen, Materialien werden relevante Themen kreativ gestaltet:

▶ Netzwerkdiagramme (J. L. Moreno)

Menschen stehen in sozialen Netzwerken. Deshalb ist das Netz zu „kartieren“ (durch Aufzeichnen der Freunde, Familie, noch ansprechbare Kollegen) als Ressource, die aktiviert werden kann.

▶ Lebenspanorama/Karrierepanorama/Arbeitspanorama (Petzold et al.¹⁶)

Arbeitserfahrungen bis zur Arbeitslosigkeit werden aufgezeichnet: Die guten und schlechten Seiten, die Brüche in der Arbeitsbiografie, aber auch die Erfolge und Leistungen werden so sichtbar, bearbeitet und in der Ideenbörse ausgewertet und genutzt. So werden Probleme erkennbar, die überwunden werden müssen und können Entwicklungsaufgaben identifiziert werden, die bewusst angegangen werden können.

▶ Lebenslage-Status (Orth, Petzold¹⁷)

Die heutige Lebenssituation mit ihren Problemen, Ressourcen, Potenzialen wird in Collagen dargestellt, so dass sie in der *POLYLOG*-Gruppe ausgewertet, diskutiert und zielführend genutzt werden kann.

▶ Zielkartierung (Orth, Petzold¹⁸)

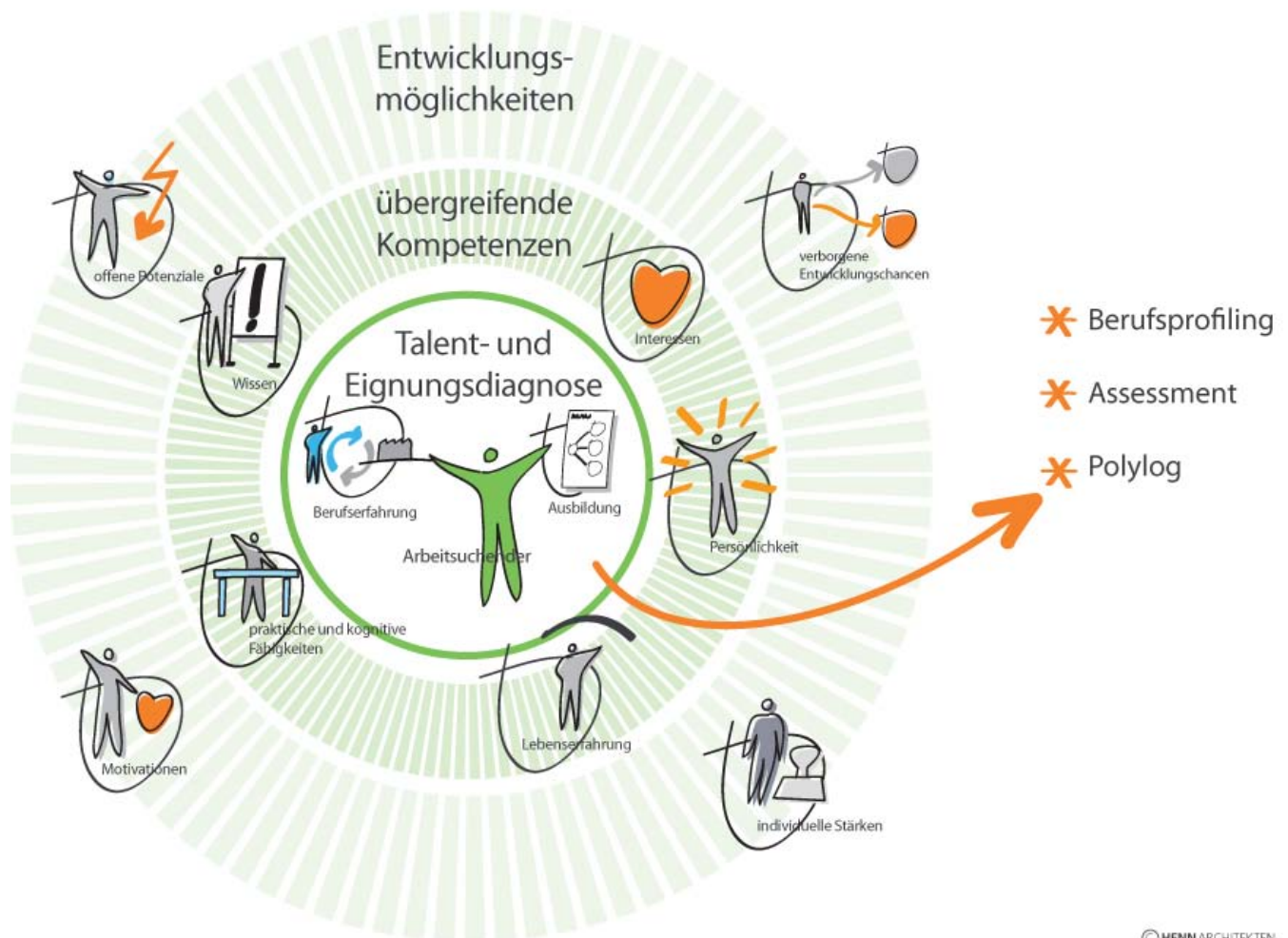
Das Identifizieren von Lebens-, Berufs- und Arbeitszielen ist für Menschen von großer Wichtigkeit, denn nur so ist eine zukunftsbewusste Lebens- und Arbeitsplanung möglich. Die Methode der Zielkartierung macht es möglich, sich über Ziele klar zu werden, sie zu ordnen, Realisierungsmöglichkeiten abzuschätzen, zu planen und anzugehen.

Die Teilnahme am *POLYLOG* ist als eine ganzheitliche und differenzielle Bildungsinvestition zu sehen, die kognitives, emotionales, volitionales und soziales Lernen verbindet. Der Langzeitarbeitslose hat als Teilnehmer in einem kreativen, interdisziplinären, ja transdisziplinären Kommunikationsprozess mit Teilnehmern aus Kunst, Wirtschaft und Psychologie gelernt, flexibilisiertes Denken, Phantasie, Kreativtechniken und den vorbehaltlosen Erfahrungsaustausch zu nutzen, um Problemlösungen und Innovationsideen zu entwickeln und für die persönlichen „Entwicklungsaufgaben“ und die berufliche Weiterentwicklung einzusetzen.

Als Ergebnis der Teilnahme der angehenden Minipreneure an den *POLYLOG*-Gruppen wird eine individuelle Beratungssituation für die Tätigkeitswahl angeboten, um darauf aufbauend einen Business-Plan zu entwickeln.

Weiterhin sollen nützliche Ergebnisse des *POLYLOG* in einer „Ideenbörse“ für die weitere Verwertung durch andere Teilnehmer dokumentiert und zugänglich gemacht werden.

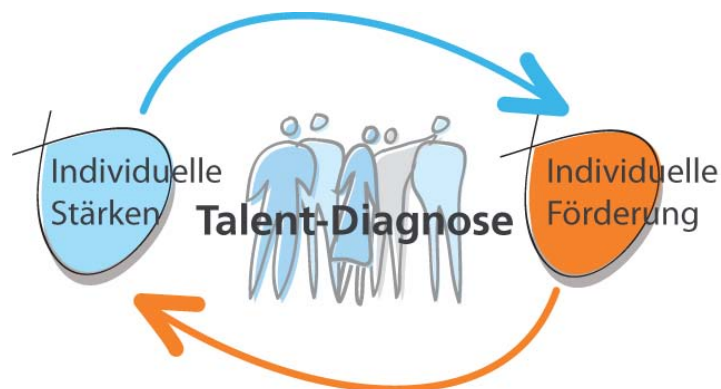
DIE TALENT- UND EIGNUNGSDIAGNOSE



■ Talente aufspüren

Das ernsthafte Bemühen und die Motivation des jeweiligen Langzeitarbeitslosen zur Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt ist die notwendige individuelle Voraussetzung aller Fördermaßnahmen und weiteren Unterstützungsleistungen.

Mit Erfüllung dieser Eingangsvoraussetzung wird dem einzelnen Langzeitarbeitslosen zunächst ein Berufsprofiling angeboten zum Erfassen seiner Talente bzw. Begabungen, seiner Fähigkeiten, Eigenschaften und seiner praktischen Fertigkeiten und Interessen sowie seiner Berufs- und Lebenserfahrung. Dieses „Assessment“ – eine Methodik, die man schon lange im Bereich des Managements zum Erfassen von Fähigkeiten, Leistungs- und Entwicklungsmöglichkeiten einsetzt – erlaubt es dem Arbeitslosen und seinen Betreuern, die offenen Potenziale, aber auch die verborgenen Entwicklungschancen zu entdecken und auf diese Weise viel versprechende Betreuungsmaßnahmen zu definieren.



© HENN ARCHITEKTEN

Unter Talent soll hier das Gesamt aller Fähigkeiten, Fertigkeiten, Interessen und Kenntnisse verstanden werden, die ein erwerbsfähiger Mensch im beruflichen Alltag nutzbar machen kann und zwar weitestgehend unabhängig von der bisherigen Berufsbiografie und der aktuellen beruflichen Situation.

Es ist Aufgabe des Projekts, Talente der Teilnehmer aufzuspüren und für diese selbst wie für die beteiligten Fachleute sichtbar zu machen, um eine Zuordnung individueller Ressourcen zu bestpassenden beruflichen Aufgaben zu ermöglichen. Die Bestimmung des Talents erfolgt über psychologische Verfahren der Interessens- und Eignungsdiagnostik.

■ Welchen Nutzen stiftet die Talent- und Eignungsdiagnostik?

Erst die Kenntnis individueller Stärken erlaubt eine individuelle Förderung. Durch detaillierte Personenprofile wird der talentbasierte Abgleich von Stellenanforderungen und individuellen Voraussetzungen ermöglicht.

- ▶ Die Berücksichtigung von Interessen einer Person stellt Zufriedenheit und geringe Fluktuation in den vermittelten Berufen sicher.

Die Fokussierung auf psychologische Merkmale in der Berufswahl geht entscheidend über jene Ansätze hinaus, die sich ausschließlich auf die Berufsbiografie einer Person beziehen. Dadurch werden zusätzliche Beschäftigungsoptionen aufgezeigt und die Wahrscheinlichkeit auf eine erfolgreiche Vermittlung erhöht.

Der Fokus auf das Talent einer Person aggregiert das komplexe Stärkenprofil zu konkreten Tätigkeiten. Damit kann das Potenzial einer Person unmittelbar für die Vermittlung berücksichtigt werden.

Durch die Entwicklung der statistischen Algorithmen und die Implementierung in eine flexible Software-Lösung stehen die Ergebnisse unmittelbar nach der Testdurchführung zur Verfügung.

- ▶ Das Aufdecken individueller Kompetenzen stärkt das Zutrauen der Betroffenen in die eigene Leistungsfähigkeit.

■ Die Methodik der Talent- und Eignungsdiagnose

Die Personalpsychologie stellt Diagnose- und Assessmentverfahren für die Ermittlung individueller Kompetenzen, Potenziale, Eigenschaften und Interessen zu Verfügung. Projektpartner für die Entwicklung, Anpassung und Bereitstellung der psychologischen Diagnoseverfahren ist Prof. Dr. Heinz Schuler¹⁹ (Universität Hohenheim, Stuttgart) mit der von ihm geleiteten S&F Personalpsychologie Managementberatung GmbH und deren Tochtergesellschaft HR Diagnostics AG.

Erfahrungen aus der wirtschaftlichen Praxis wurden mit wissenschaftlichen Methoden des beruflichen Matchings gepaart und das Berufsprofilings[®] entwickelt. Das Berufsprofilings[®] ist die methodische Basis der individuellen Talent-Diagnostik des vorliegenden Projekts.

„Berufsprofilings[®] bezeichnet den Einsatz von personalpsychologischen und statistischen Methoden zur Optimierung der Berufsberatung für Menschen in beruflichen Orientierungsprozessen. Basis bildet die Erfassung personenbezogener (berufsrelevanter) Merkmale und deren Abgleich mit Anforderungen und Voraussetzungen verschiedener Tätigkeiten“ (Frintrup, Kämper & Mussel, 2007).

Mit den Verfahren des Berufsprofilings wird durch individuelle Testung ein persönliches Stärkenprofil ermittelt. Dabei werden vier große Bereiche unterschieden: Persönlichkeit, kognitive Fähigkeiten, Wissen und Interessen, wobei bei der Persönlichkeit auch Motivation und Volitionsverhalten erfasst werden. Dieses Stärkenprofil wird über ein Matching mit den Anforderungen einer Vielzahl beruflicher Tätigkeiten abgeglichen. Das Talent einer Person ergibt sich aus einer Kongruenz zwischen dem Anforderungsprofil einer Tätigkeit und ihrem individuellen Stärkenprofil.

Das Matching von Personen- und Berufsdaten erfolgt über einen komplexen Algorithmus, der Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten, Wissen und Interessen einer Person mit den Anforderungen eines Berufs abgleicht. Dabei werden zwei unterschiedliche Herangehensweisen kombiniert:

Zum einen ein vertikaler Vergleich, der je erfasster Dimension eine Über- bzw. Unterforderung bestimmt, die jeweils spezifisch gewichtet wird. Zum anderen ein horizontaler Vergleich, der die Stärken einer Person, ungeachtet

des absoluten Niveaus, mit dem Anforderungsprofil der Tätigkeit vergleicht. Die Passung wird über gewichtete, nicht lineare Differenzen sowie über Rangkorrelationen ermittelt.

Die Gewichte und Parameter des mathematischen Algorithmus wurden empirisch bestimmt, wobei der Algorithmus derart modelliert wurde, dass er den menschlichen Entscheidungsprozess (welcher Job passt zu einer Person?) optimal abbildet. Die Gesamtpassung einer Person wird über das Jobradar optisch mit den persönlichen Interessen kombiniert und dem Befriedigungspotenzial einer Position gegenüber gestellt.

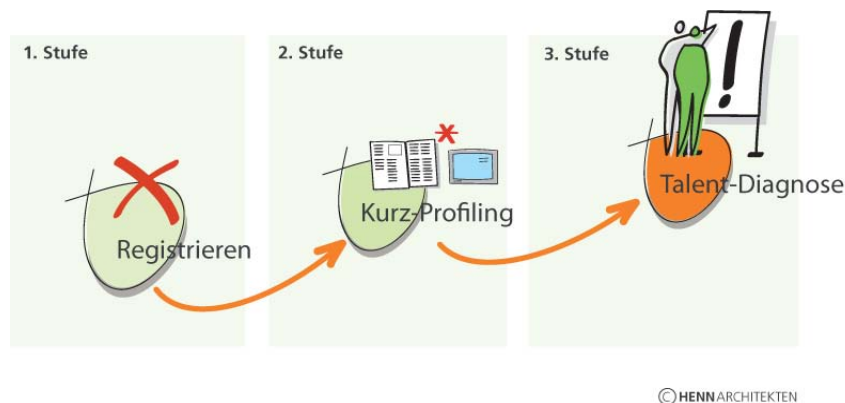
Für das vorliegende Projekt ist von besonderer Bedeutung, dass es sich bei dem Berufsprofilings[®] um ein lebendes System handelt, in welches auch neue Berufe/Tätigkeiten mit ihrem individuellen beruflichen Anforderungsprofil jederzeit nachgepflegt werden können. So ist es auch möglich, spezifischen Projektbedarfen flexibel zu begegnen und auch lokale Besonderheiten zu berücksichtigen. Hervorzuheben ist ferner, dass innerhalb des Systems auch die Suchrichtung umgekehrt werden kann, so dass bei Vorliegen spezifischer Vakanzen aus dem Pool aller diagnostizierten Personen schnell eine Shortlist der bestpassendsten Kandidaten erstellt werden kann.

Während das Job- bzw. Talentradar Arbeitsmittel für die an der Vermittlung und Beratung beteiligten Experten ist, erhalten die Teilnehmer einen detaillierten Bericht zur beruflichen Orientierung, in dem auf spezifische Stärken und Interessen eingegangen wird. Dieser Bericht dient der individuellen Beratung wie auch dem konkreten Auffinden alternativer Beschäftigungsoptionen.

Jüngste Forschungsergebnisse dokumentieren den Anwendungsnutzen des Berufsprofilings bei der beruflichen Beratung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen. So konnte festgestellt werden, dass alle eingesetzten Instrumente einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage des Vermittlungserfolges leisten²⁰.

■ Durchführung der Talent- und Eignungsdiagnose

Die Talent- und Eignungsdiagnose wird in einem dreistufigen Prozess durchgeführt.



▶ Erste Stufe

Zunächst registrieren sich interessierte Personen für den Prozess und bearbeiten einen projektbezogenen Personalfragebogen. Dieser kann zur Selbstregistrierung genutzt werden, so dass der gesamte Vorgang der erstmaligen Erhebung personenbezogener Daten zu den Teilnehmern verlagert werden kann.

▶ Zweite Stufe

Anschließend durchlaufen die Teilnehmer ein Kurz-Profiling, das im Internet bearbeitet werden kann, z.B. am eigenen PC.

▶ Dritte Stufe

In Frage kommende Kandidaten werden abschließend zum Berufsprofiling[®] eingeladen, das auf eine mehrstündige Dauer angelegt ist und in einer geschützten Umgebung bearbeitet wird.

Bei der Frage, für welchen Beruf oder für welche Stelle eine Person am besten geeignet ist, stößt herkömmliche Eignungsdiagnostik an eine Grenze, die den Einsatz von Verwendungsdagnostik in Kombination mit Jobmatching erforderlich macht. Eine breit angelegte Potenzialanalyse ermöglicht die Erstellung individueller Eignungsprofile, die im Rahmen eines Matching-Prozesses mit den in einer Datenbank hinterlegten Berufsprofilen abgeglichen werden.

Hierdurch wird die Vermittlungslogik am Arbeitsmarkt umgekehrt: Für die individuelle Platzierung ist nicht mehr entscheidend, was eine Person formal gelernt oder in der bisherigen Berufsbiografie ausgeübt hat, sondern was die Person kann, will und wofür sie sich interessiert.

Im Zentrum der Betrachtung steht - je nach Einsatzzweck - die zu vermittelnde Person oder die vermittlungsrelevante Tätigkeit. Auf Personenebene werden alle vermittlungsrelevanten Tätigkeiten in der Rangfolge der Eignung angezeigt, wodurch eine passgenaue Vermittlung gewährleistet werden kann.

Da neben den Fähigkeiten auch die Interessen der zu vermittelnden Personen berücksichtigt werden, kann zudem Einfluss auf das Befriedigungspotenzial und somit auf den Verbleib in der neuen Tätigkeit genommen werden. Die Teilnehmer erhalten ein persönliches Feedback. Die Tätigkeitsebene wird dann relevant, wenn eine Vielzahl von Stellen mit identischen Anforderungen zu besetzen sind. Hier ist es erforderlich, geeignete Kandidaten schnell zu identifizieren und zu vermitteln. Dazu kann auf den Talentpool zugegriffen und ein Matching auf eine bestimmte Tätigkeit durchgeführt werden, wobei das Anforderungsprofil der Tätigkeit mit den im Pool hinterlegten Personenprofilen verglichen wird. Das Ergebnis ist eine Rangreihe der Kandidaten nach deren Eignung hinsichtlich bildungsbiografischer und psychologischer Eignungsvoraussetzungen. Zusätzlich können relevante Formalkriterien berücksichtigt werden, deren Suche ebenfalls unterstützt wird. Hierdurch entsteht eine weit über bisher verfügbare Qualifikationsraster hinausreichende Transparenz der qualitativen Arbeitsnachfrage - ein wichtiges Bindeglied zu dem später erläuterten Modell des Beschäftigungsradars.

Leistungsbestandteile der Talent- und Eignungsdiagnostik sind:

- ▶ Online-Registrierung
- ▶ Personalfragebogen
- ▶ Kurz-Profiling
- ▶ Vollumfängliches Berufsprofiling[®]
- ▶ Matching auf ca. 55 Job-Families mit insgesamt ca. 450 Berufen und Tätigkeiten und Matching im Beschäftigungsradar
- ▶ Talentpool

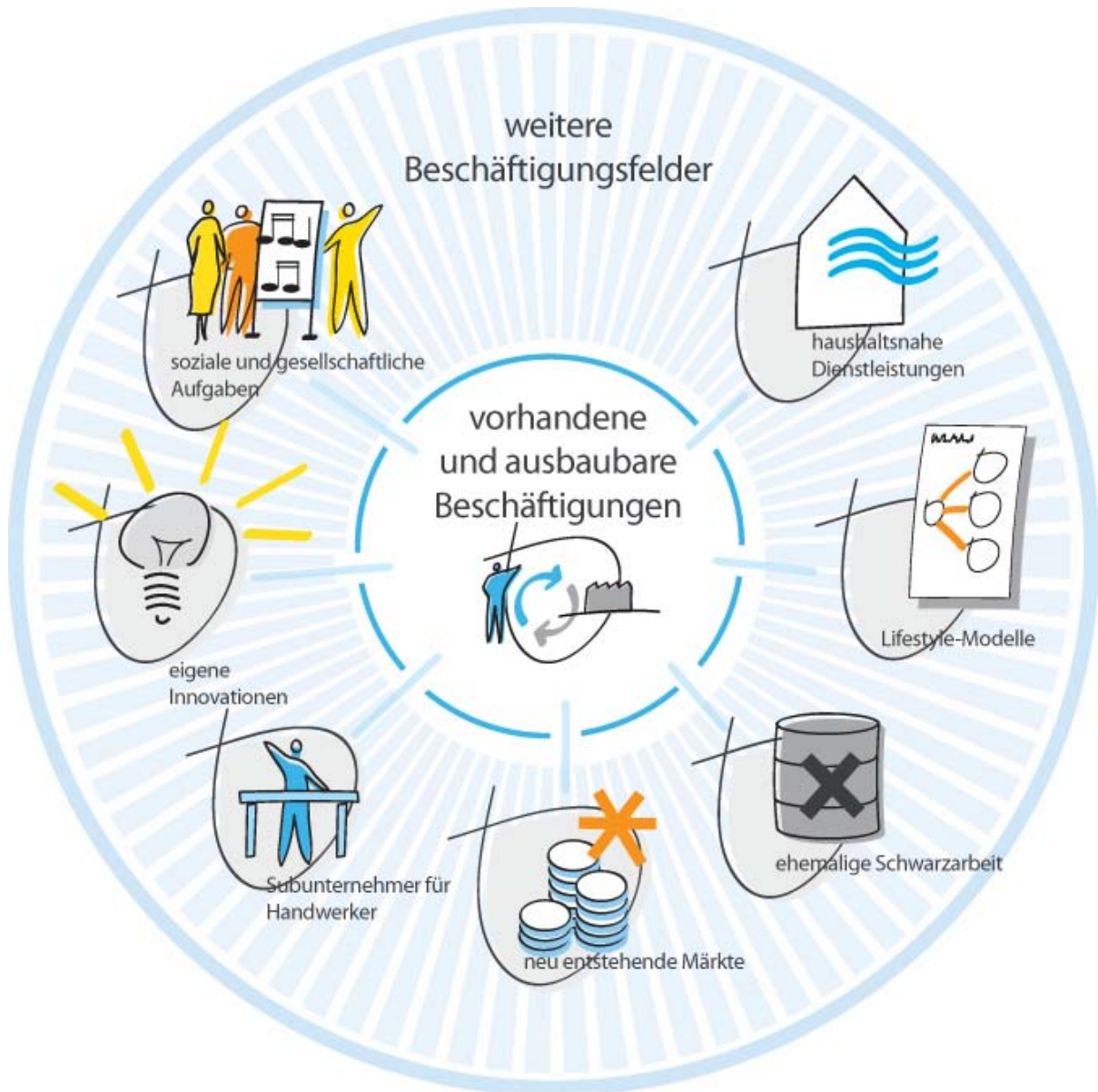
► Detaillierter Bericht zur Berufsorientierung

HR Diagnostics stellt die webbasierte Recruitingplattform zur Verfügung. Die Nutzung des vollen Funktionsumfangs ist 24 h/7 Tage via Internet möglich. Die Darbietung der diagnostischen Verfahren erfolgt via Internet. Die Bearbeitung erfolgt online in Echtzeit. Auswertungen, Matchingergebnisse und Profile können nach erfolgter Bearbeitung online eingesehen werden.

■ Qualitätsstandard und Datenschutz

Die Talent- und Eignungsdiagnostik wird von eigens darauf spezialisierten Partnerunternehmen durchgeführt. Alle in der Diagnostik umgesetzten Verfahren wurden nach psychologischen Qualitätsstandards, wie z.B. der DIN 33430²¹, entwickelt. Die Erhebung und Speicherung der Daten erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes²² bzw. den jeweils einschlägigen Landesdatenschutzgesetzen²³. Die Daten der Talent- und Leistungsdiagnostik werden streng vertraulich und in anonymisierte Form ausgewertet.

DAS BESCHÄFTIGUNGSRADAR



■ Beschäftigungsfelder aufspüren

Das Beschäftigungsradar ist im Rahmen des Konzeptes „Minipreneure“ eines von vier zentralen Modulen. Mit seiner Hilfe wird vorhandenes und neues Beschäftigungspotenzial identifiziert, definiert und lokalisiert. Die gewonnenen Informationen werden anschließend zusammengestellt, aufbereitet und so dargestellt, dass sowohl die betreuenden Behörden und Trägergesellschaften als auch die Arbeitslosen selbst daraus exakte Hinweise auf konkretes Beschäftigungspotenzial entnehmen können.

Dem Langzeitarbeitslosen wird eine aktuelle Analyse der lokalen Wirtschaftsstruktur seines Heimatlandkreises und benachbarter Landkreise zugänglich gemacht und gemeinsam mit ihm hinsichtlich der Ergebnisse der Talent- und Eignungsdiagnostik auf Möglichkeiten einer angestellten oder selbständigen Erwerbstätigkeit überprüft. Darüber hinaus dient diese Analyse den Betreuern für Langzeitarbeitslose, geeignete Job-Familien - sie erfassen verwandte Tätigkeiten in einem bestimmten Sektor - in den Landkreisen zusammen zu stellen und im Matching mit dem Jobradar die Empfehlungen für die Art der Geschäftstätigkeit des angehenden Minipreneurs zu untermauern.

Angeregt vom Jobradar nach Prof. Schuler wurde von Dr. Heuser²⁴ ein Beschäftigungsradar entwickelt, durch das folgende Potenziale an Beschäftigungsmöglichkeiten erfasst werden:

- ▶ Vorhandene und ausbaubare Beschäftigung nach Branchen auf Stadtteil- bzw. Ortsteilebene
- ▶ Beschäftigungsvolumen aus dem Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen
- ▶ Neu entstehende Märkte durch die Entwicklung von Trends und neuen Erfindungen in Nischenmärkten
- ▶ Beschäftigungsvolumen aus sozialen und gesellschaftlichen Aufgaben, insbesondere aus dem sogenannten Dritten Arbeitsmarkt
- ▶ Beschäftigung aus „eigenen Innovationen“ aus dem Kreis der Teilnehmer des *POLYLOG* und des Kreativitätstrainings

- ▶ Beschäftigung aus dem Volumen des Anteils der Schwarzarbeit, die aufgrund der Einkommens- und Lohnsteuersituation in legale marktfähige Erwerbstätigkeit übertragen werden kann
- ▶ Tätigkeit als Subunternehmer für Handwerker; ein örtliches Netzwerk dient als Pool für die angesiedelten Handwerksbetriebe, um ALG II-Empfänger als Teilzeitkräfte, Aushilfen und zum Abdecken von Spitzen-Nachfragen im Rahmen ihres zulässigen Hinzuverdienstes zu gewinnen
- ▶ Beschäftigungsvolumen aus neuen Lifestyle-Modellen und aus neuen Lebensmodellen, wie z.B. der Entwicklung von Wellness zu Selfness

Diese Potenziale an Beschäftigung werden systematisch nach Branchen bis auf Ortsteilebene bzw. Stadtteilebene herunter erstellt und in das Beschäftigungsradar quantitativ eingebaut.

Auf Basis des sogenannten WZ-Kodes (statistische Klassifikation der Wirtschaftszweige) werden die Branchen bis auf eine potenzielle Tätigkeitsebene (1-5stellig) detailliert.

Die Informationsgewinnung verknüpft sowohl statistische als auch empirisch vor Ort erhobene Informationen und wertet diese aus.

Die Addition der Beschäftigungspotenziale der einzelnen Stadt- und Ortsteile ergeben ein geographisch dimensioniertes Beschäftigungsradar, das mit Qualitätskriterien angereichert, entwickelt und in Zeitabständen aktualisiert wird.

Bei dieser Vorgehensweise ergeben sich allein im Dienstleistungsbereich über 1.200 verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten, die nach Marktfähigkeit überprüft werden.

Das Ergebnis der Talent-Eignungsdiagnostik führt im Matching mit dem Beschäftigungsradar zu einer aktuellen maßgeschneiderten Empfehlung für den Langzeitarbeitslosen.

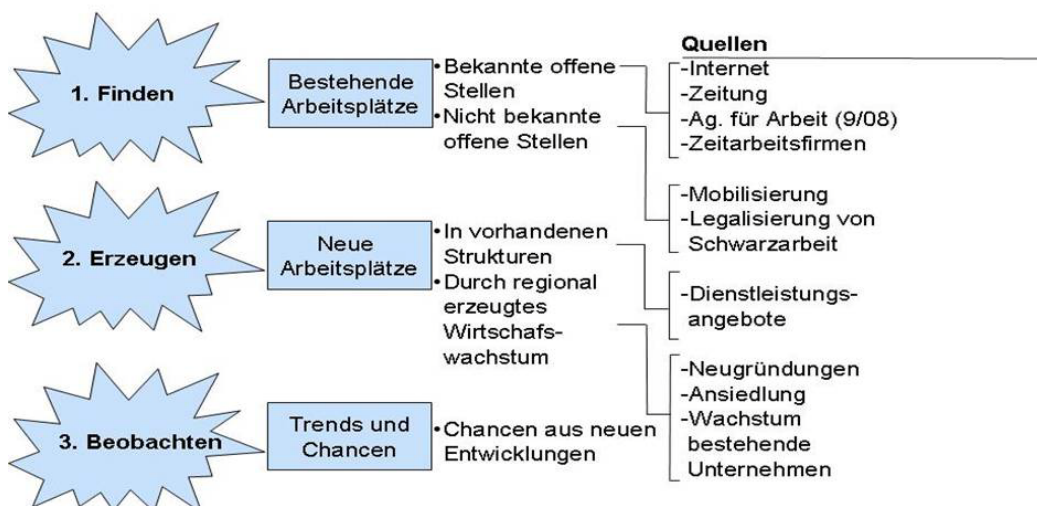
Methodik des Beschäftigungsradars

Grundlage für das Beschäftigungsradar ist eine detaillierte, softwaregestützte Analyse und methodische Datenbasis des einzelnen Standortes, die beispielhaft u. a. auf folgenden Daten aufbaut:

- ▶ Ranking der Branchen nach Beschäftigung
- ▶ Die größten Gewinner und Verlierer in der Beschäftigung
- ▶ Die Wachstumsaussagen in den Branchen
- ▶ Die allgemeine Gründungsdynamik
- ▶ Die Gründungsdynamik in innovativen Industrien
- ▶ Aktuelle individuelle Unternehmensplanung soweit erreichbar
- ▶ Qualifikationsstruktur im Vergleich

Die Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose Menschen kann grundsätzlich in drei wesentlichen Bereichen erfolgen, die sich mit den Kategorien „Finden“, „Erzeugen“ und „Beobachten“ belegen lassen.

BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER REGION



Der erste Bereich („Finden“) ist darauf fokussiert, Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der bestehenden Arbeitsplatzstrukturen zu lokalisieren. Die Beschäftigungspotenziale aus diesem Bereich lassen sich kurzfristig erschließen und stehen heute bereits im Fokus der Vermittlungsagenturen.

Mit dem „Regionalen Arbeitsmarktmonitor“ hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) in jüngster Zeit ein hervorragendes Analyseinstrument entwickelt, das eine Einschätzung sowohl regionaler Beschäftigungschancen und –risiken als auch der strukturellen Merkmale einer Region ermöglicht.²⁵ Die Erkenntnisse dieses Arbeitsmarktmonitors müssen auf die lokalen Gegebenheiten in einem Diskussions- und Gestaltungsprozess heruntergebrochen und operativ umgesetzt werden. Das *MINIPRENEURE*-Konzept ist hier nicht nur anschlussfähig, es ist die konsequente Fortführung. Es dringt mit seinem Beschäftigungsradar tiefer ein in kleinräumige Strukturen (Stadt- und Ortsteile, Straßen) und setzt die Analyse um, indem es die künftigen Minipreneure unterstützt und begleitet bei ihrer konkreten, individuellen Perspektivenentwicklung und bei der Entscheidung und Vorbereitung ihrer künftigen Erwerbstätigkeit, - insbesondere auch in den beiden weiteren Bereichen, die über das *BESCHÄFTIGUNGSRADAR* und weitere Methoden erschlossen werden.

Beschäftigt sich der erste Bereich mit dem vorhandenen Arbeitsangebot, so sollen im zweiten Bereich („Erzeugen“) neue Arbeitsplätze, ggf. auch durch den Aus- und Aufbau neuer Strukturen gefunden werden. Projekte zur Erzeugung zusätzlichen Wachstums sind bereits erfolgreich in verschiedenen Regionen umgesetzt worden. Die erprobte Methodik kann an dieser Stelle direkt für das *BESCHÄFTIGUNGSRADAR* übernommen werden.

Die dritte Phase („Beobachten“) bezieht sich auf die Nutzung von Beschäftigungschancen aus neuen Trends. Sie hat keineswegs nur langfristigen Charakter. Auf die erfolgsversprechende Methode, derer wir uns hier bedienen, geht das nachstehende Kapitel ein.

■ Neue Arbeitsplätze - Trends und Chancen

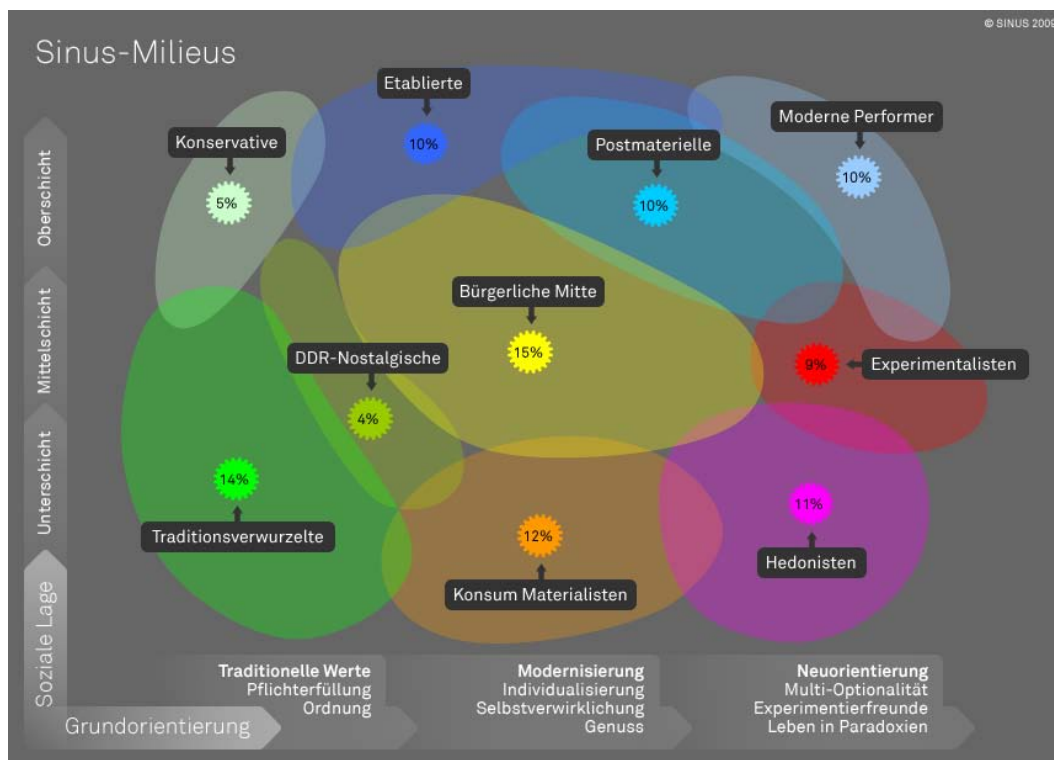
Neben der Analyse der örtlichen Infrastruktur und des bestehenden Arbeitsplatzangebotes nutzen wir für die Erschließung von Beschäftigungsfeldern der *MINIPRENEURE* einen weiteren Ansatz: neue Dienstleistungen und neue Produkte aus Life-Style-Entwicklungen.

Unsere Ausgangsidee lautet: Konkrete, umsetzbare Ideen für neue Dienstleistungen können aus den sich abzeichnenden Mega-Trends entwickelt werden, wobei die neuesten Erkenntnisse bezüglich Lebensgestaltung, Lebenssituation und Wertorientierung von Menschen in ihren sozialen Milieus zu berücksichtigen sind.

Als soziales Milieu verstehen wir im Anschluss an die sozialwissenschaftliche Forschung²⁶ eine soziale Gruppierung, „die in Fragen der Lebensentwürfe und gelebten Lebensformen, der angestrebten Vergnügungen, der politischen Grundhaltungen, der Freizeitformen und Konsumweisen sowie weiterer Aspekte des Alltagslebens ein hohes Maß an Einheitlichkeit aufweist“²⁷, und sich in dieser charakteristischen Ausprägung ihres Lebensstils und ihrer Lebensführung von anderen sozialen Milieus unterscheidet und abgrenzt. In solchen Milieus entwickeln sich spezifische Bedarfe an Dienstleistungen, die in anderen wiederum, aufgrund ihrer andersartigen Ausprägung von Lebensführung, Alltagsgestaltung und Alltagsbewältigung, so nicht oder in geringerem Umfang bestehen.

Neue Dienstleistungsideen sollen nicht nur innovativ sein. Sie müssen auch zugleich lokal relevant und realisierbar sein. Denn so spannende Ideen wie der „Internet-Trainer für Senioren“ oder der „mobile Beautysalon“ brauchen ein bestimmtes Publikum, um echte Erfolgchancen zu haben.

Ob eine neue Idee im lokalen Umfeld des künftigen *MINIPRENEURS* realisierbar und erfolgversprechend sein wird, kann aus der Kombination von Megatrends und Milieumodell hergeleitet werden. Die Sinus-Milieus[®] haben sich seit den 1990er Jahren als bewährtes Modell in der Marktforschung etablieren können. Dieses von Sinus Sociovision²⁸ angebotene Instrument wird für die Analyse der Marktstrukturen in den Gemeinden und Stadtteilen genutzt, die für die *MINIPRENEURE* zu erschließen sind.



Quelle: <http://www.sociovision.de/loesungen/sinus-milieus.html>

Die einzelnen Milieus sind steckbriefartig portraitiert und können auf diese Weise mit ergänzenden umgangssprachlichen Erläuterungen nachvollziehbar für die Auswertung der Milieu-Kartierung eines Stadtteiles oder einer Gemeinde genutzt werden.

Daran orientieren wir uns, um auch neben den vorhandenen klassischen Beschäftigungsfeldern des ersten Arbeitsmarktes zusätzliche und neue Erwerbsfelder für die *MINIPRENEURE* zu erschließen.

Es geht also darum:

- ▶ die in sozialen Milieus aufscheinenden, neuen Trends zu erkennen und die darin liegenden Dienstleistungspotenziale zu identifizieren; dazu nutzen wir Daten, Methoden und Erkenntnisse aus der Trend- und Zukunftsforschung;
- ▶ die vorherrschende Milieustruktur des lokalen Umfeldes der künftigen Minipreneure für sie zu bestimmen; dazu erstellen wir für die einzelne Gemeinde oder den Stadtteil Landkarten, die die unterschiedlichen Le-

bensstile / Milieus lokalisieren, und konkretisieren und interpretieren sie gemeinsam mit den künftigen *MINIPRENEUREN*;

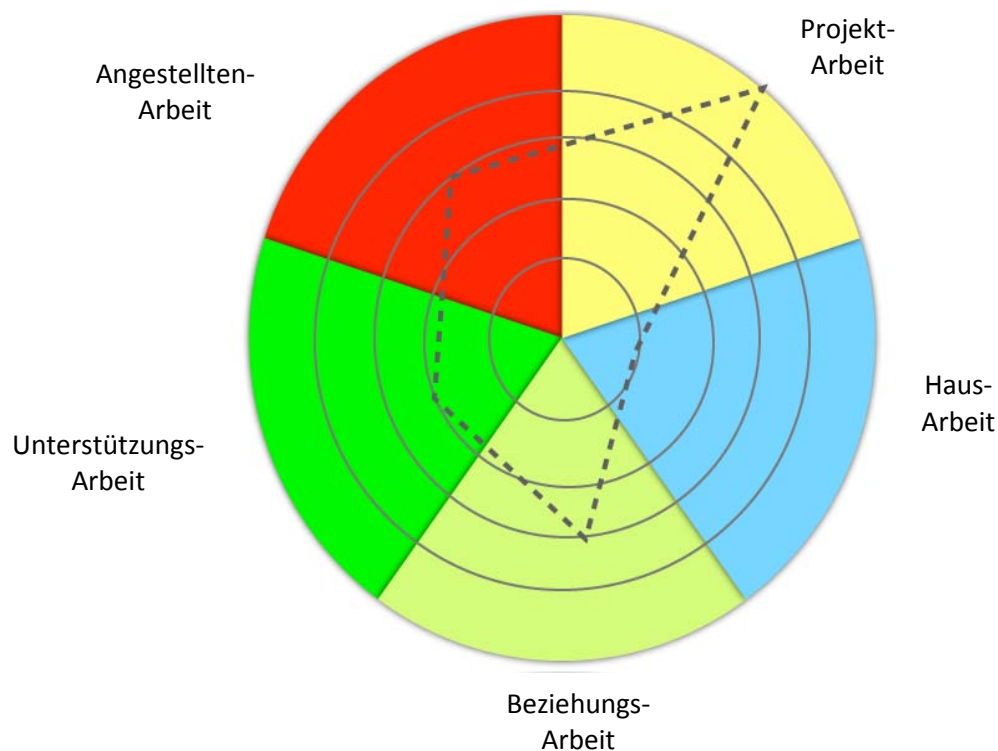
- ▶ die aus der individuell durchgeführten Talent- und Eignungsdiagnose festgestellten Präferenzen der Arbeitslosen und die in ihrem lokalen Umfeld milieuspezifisch auftretenden neuen Dienstleistungsbedarfe zusammenzuführen.

So können wir gewährleisten, dass den Langzeitarbeitslosen sehr konkrete, auf ihre Gemeinde abgestimmte Vorschläge erarbeitet werden,

- ▶ die zukunftsgerichtet und innovativ sind, weil aus aktuellen Trends abgeleitet;
- ▶ für die es einen konkreten Bedarf gibt, der bereits getestet wurde;
- ▶ die zum Profil des zukünftigen *MINIPRENEURS* passen.

■ Lebensunternehmer, der individuelle Arbeitsmix

Ein weiterer Aspekt, der neben der inhaltlichen Ausrichtung der neuen Tätigkeit des Minipreneurs zu berücksichtigen ist, ergibt sich aus Umfang und Form der Arbeit. In einem individuellen Arbeitsmix²⁹ können verschiedene Formen von Arbeit (Mini-Tätigkeiten) gewählt und kombiniert werden:



- ▶ Angestellten-Arbeit: Die klassische Voll- oder Teilzeitstelle
- ▶ Projekt-Arbeit: Zeitlich begrenzt, flexibel und in temporären Partnerschaften
- ▶ Beziehungs-Arbeit: Emotionale Tätigkeiten im familiären und sozialen Umfeld; Beispiel: Pflege und Kindererziehung
- ▶ Haus-Arbeit: Alle Tätigkeiten in Haus und Heim, inklusive Heimwerken, und Renovieren
- ▶ Unterstützungsarbeit: Engagement für Kinder, Jugendliche, alte Menschen, Gemeinde, Umwelt, Sport, internationale Partnerschaften oder Vereine

Primäres Ziel bleibt es, dass der Minipreneur den Bereich des ALG II verlässt und anschließend eine selbständige und dauerhafte Existenz mit ausreichendem Einkommen aufbauen kann.

■ Paten für Beschäftigung

Mit der Erstellung des lokalen Beschäftigungsradars geht die Gewinnung von Beschäftigungspatenschaften für den angehenden Minipreneur einher. Ein lokales Netzwerk gibt Hinweise und trägt die Chancen zusammen, aus denen wertschöpfende und marktfähige Beschäftigung entsteht.

Patenschaften dieser Art kommen aus folgenden Bereichen:

- ▶ Bundes-, Landes- und Kommunalparlamentarier/innen
- ▶ Journalist/innen
- ▶ Vertreter/innen Wirtschaft und Arbeitgeber
- ▶ Unternehmer/innen und Manager/innen
- ▶ Funktionsträger/innen in Gewerkschaften
- ▶ Vereine
- ▶ Arbeitsloseninitiativen
- ▶ Künstler/innen
- ▶ Wohlfahrtseinrichtungen
- ▶ Wissenschaftler/innen
- ▶ Lehrer/innen
- ▶ Geistliche
- ▶ Mitarbeiter/innen der Agenturen für Arbeit und der ARGEN

ARBEITSLOSE HELFEN ARBEITSLOSEN

Wer einem langzeitarbeitslosen Menschen nachhaltig helfen will, muss zu allererst in der Lage sein, sein Vertrauen zu gewinnen. Gerade wenn es darum geht, ihn zu ermutigen, die Initiative zu ergreifen, um erste Schritte aus Isolation und Arbeitslosigkeit zu unternehmen, tritt der Aspekt der Glaubwürdigkeit in besonderem, vertrauensförderndem Maße in den Vordergrund.

Gestützt auf entsprechende wissenschaftliche Beratung³⁰ geht das Konzept MINIPRENEURE davon aus, dass arbeitslose Menschen am besten von Personen erreicht, ermutigt, eingeladen und inspiriert werden können, die selbst arbeitslos waren. Diese wichtige Funktion übernehmen die A-TRAINER, ehemalige Arbeitslose, die im Wege des MINIPRENEUR-Projektes zu qualifizierten und zertifizierten Personalcoaches ausgebildet werden.

Das Konzept MINIPRENEURE setzt hier auf ähnliche Abläufe und Effekte, wie sie beispielsweise bei den Anonymen Alkoholikern, den Weight-Watchers und anderen Selbsthilfegruppen erfolgreich praktiziert werden. Diese Selbsthilfegruppen sind sehr erfolgreich in ihren Bemühungen zur Veränderung von inneren Einstellungen und Haltungen.

Die Aufgabe der A-TRAINER ist von zentraler Bedeutung. Sie motivieren und ermutigen Langzeitarbeitslose nicht nur, am MINIPRENEUR-Projekt teilzunehmen, sondern bleiben während der gesamten Projektdauer und darüber hinaus direkte Ansprechpartner für die von ihnen betreuten Minipreneure.

Schwerpunkte der Tätigkeit der A-TRAINER sind:

- ▶ Mitarbeit bei der Auswahl der Langzeit-Arbeitslosen für eine Teilnahme im Weiterbildungsprozess zum Minipreneur
- ▶ Betreuung der Teilnehmer im gesamten Prozess
- ▶ Ansprechpartner für lokale Minipreneur-Organisationen
- ▶ Mitarbeit bei der Pflege und Aktualisierung des Beschäftigungsradars

Die A-TRAINER werden für diesen Einsatz in eigenen Kursen qualifiziert und vorbereitet. Die Ausbildung wird mit einer zertifizierten Qualifikation als A-TRAINER abgeschlossen.

Auf diese Weise soll ein „Schneeballeffekt“ der Rekrutierung von A-TRAINERN erzeugt und eine sich selbst erweiternde und ausdehnende Bewegung zur Gründung von weiteren A-TRAINER-Gruppen in Gang gesetzt werden. Ziel ist es, eine flächendeckende und nachhaltige Betreuung der MINIPRENEURE im Social Franchising-System sicherzustellen.

DIE FINANZIELLE BRÜCKE AUS ALG II ZUM MINIPRENEUR

■ Das Einstiegsgeld nach § 16b SGB II

Der Gesetzgeber hat in der Grundsicherung für Arbeitslose mit dem Einstiegsgeld (ESG) nach § 16b SGB II³¹ ein Instrument zur Förderung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit geschaffen. Durch die Einstiegsgeld-Verordnung vom 29. Juli 2009³² hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Eckpunkte für eine bundeseinheitliche Vergabep Praxis erlassen.

Das Einstiegsgeld wird zusätzlich zum Arbeitslosengeld II für längstens 24 Monate gewährt. Es wird auch dann erbracht, wenn durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit die Hilfebedürftigkeit und damit die Zahlung des Arbeitslosengeldes II entfällt.

Dieser sinnvolle Anreiz ist als Ermessensentscheidung gestaltet. Ein Anspruch besteht demnach nicht und die individuelle Ausgestaltung liegt im Ermessen der zuständigen Behörde.

Bei der einzelfallbezogenen Bemessung des Einstiegsgeldes werden dem Grundbetrag (maximal 50% der individuellen Regelleistung nach §20 SGB II) Ergänzungsbeiträge hinzugefügt, welche die Dauer der Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Ergänzungsleistungen (20% von derzeit 359,00 Euro) sind vorgesehen bei einer vorherigen Arbeitslosigkeit von mindestens zwei Jahren oder bei einer vorherigen Arbeitslosigkeit von sechs Monaten, wenn besondere, in der Person des Hilfebedürftigen liegende Hemmnisse für die Eingliederung in Arbeit vorliegen. Das Einstiegsgeld wird außerdem mit steigender Größe der Bedarfsgemeinschaft erhöht, und zwar mit jeweils 10% der vollen Regelleistung (derzeit 10% von 359,00 Euro) für jede weitere Person der Bedarfsgemeinschaft. Als Höchstgrenze für das Einstiegsgeld gilt die Höchstgrenze des Betrages der Regelleistung (derzeit 359,00 Euro). Daneben besteht

für die Träger der Grundsicherung die Möglichkeit, statt der einzelfallbezogenen Bemessung des Einstiegsgeldes eine pauschalierte Bemessung in Höhe von 75% der Regelleistung (derzeit 75% von 359,00 Euro) für besondere, vom Träger festgelegte Personengruppen vorzunehmen.

Der durch die Selbständigkeit erwirtschaftete Zuverdienst wird auf das Arbeitslosengeld II angerechnet, wobei ein anrechnungsfreier Grundbetrag von pauschal 100€ berücksichtigt wird. Danach werden 80% der Einkünfte zwischen 100€ und 800€ und 90% zwischen 800€ und 1200€ (1500€ Bedürftige mit Kind) mit dem Arbeitslosengeld verrechnet. Steuerlich wird das Einstiegsgeld nicht zum steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet, ist also steuerfrei.

Darüber hinaus sind alle Bezieher von Arbeitslosengeld II gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V in der gesetzlichen Krankenversicherung, gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2a SGB XI in der sozialen Pflegeversicherung und gemäß § 3 Satz 1 Nr. 3a SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Fällt der Selbständige durch den Zuverdienst aus der Hilfebedürftigkeit heraus, hat er die Beiträge zur Sozialversicherung selbst zu tragen.

Die gesetzliche Ausgestaltung des Einstiegsgeldes und seine untergesetzliche Handhabung in der Vergabepaxis stellen derzeit kaum einen hinreichenden Anreiz dar, um sich auf das Wagnis einer selbständigen Tätigkeit einzulassen und die Hilfebedürftigkeit zu überwinden. Zunächst entziehen die kurzen Befristungen der Bewilligung und die revidierbare Ermessensentscheidung dem Existenzgründer die Planungssicherheit für sein Vorhaben. Kommt es schließlich zu einem Hinzuverdienst durch selbständige Tätigkeit, dann setzt für den Existenzgründer in Folge der Anrechnungsmodalitäten bereits frühzeitig die Heranziehung zu den Beiträgen zur Sozialversicherung ein.

Um aus dem Einstiegsgeld ein wirksames arbeitsmarktlisches Instrument zu gestalten, ist es daher geboten, die gesetzlichen Regelungen des § 16b SGB II angepasst auszulegen und die gegenwärtige untergesetzliche Anwendungspraxis zu überdenken. Die gesetzliche Grundlage bietet der § 16b Abs. 3 SGB II, der dem BMAS eine weitgehende Vollmacht dazu erteilt.

Desweiteren wird empfohlen, die geltenden Anrechnungssätze beim Hinzuverdienst zu senken und eine schrittweisen Anpassung der Sozialversicherungsbeiträge nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit einzuführen.

Mit einer entsprechenden Anpassung der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen sollten folgende Wirkungen erzielt werden:

- ▶ Der Existenzgründer (MINIPRENEUR) erhält Planungssicherheit, was Höhe und Dauer der unterstützenden Leistung beim Aufbau seiner selbständigen Tätigkeit betrifft.
- ▶ Die Leistung wird auf eine hinreichend lange Zeit gewährt, um überhaupt den Anlauf einer selbständigen Tätigkeit zu stabilisieren.
- ▶ In der Festlegung der Höhe der Leistung wird dem Kostenaufwand der selbständigen Tätigkeit Rechnung getragen.
- ▶ Von dem selbst erwirtschafteten Geld verbleibt dem Existenzgründer nach der Anrechnung mit dem Arbeitslosengeld deutlich mehr, was einen wesentlich stärkeren Anreiz darstellt als bisher.
- ▶ Nicht die Steuerbelastung sondern die Belastung durch die Beiträge zur sozialen Vorsorge verleitet im unteren Einkommensbereich zu Schwarzarbeit. Mit der vorgeschlagenen Regelung wird Arbeitslosengeld durch niedrigere Anrechnungssätze beim Zuverdienst bis zu einem höheren selbst erwirtschafteten Einkommen als bisher gewährt einschließlich der Übernahme der Beiträge zur Sozialversicherung. Die Einkommensminderung, die dem Existenzgründer durch die schließlich selbst zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge eintritt, erfolgt erst auf einer stabileren finanziellen Basis. Dies betrifft insbesondere Alleinstehende, die durch die bisherige Modalitäten bereits frühzeitig aus dem Arbeitslosengeldbezug ausscheiden.

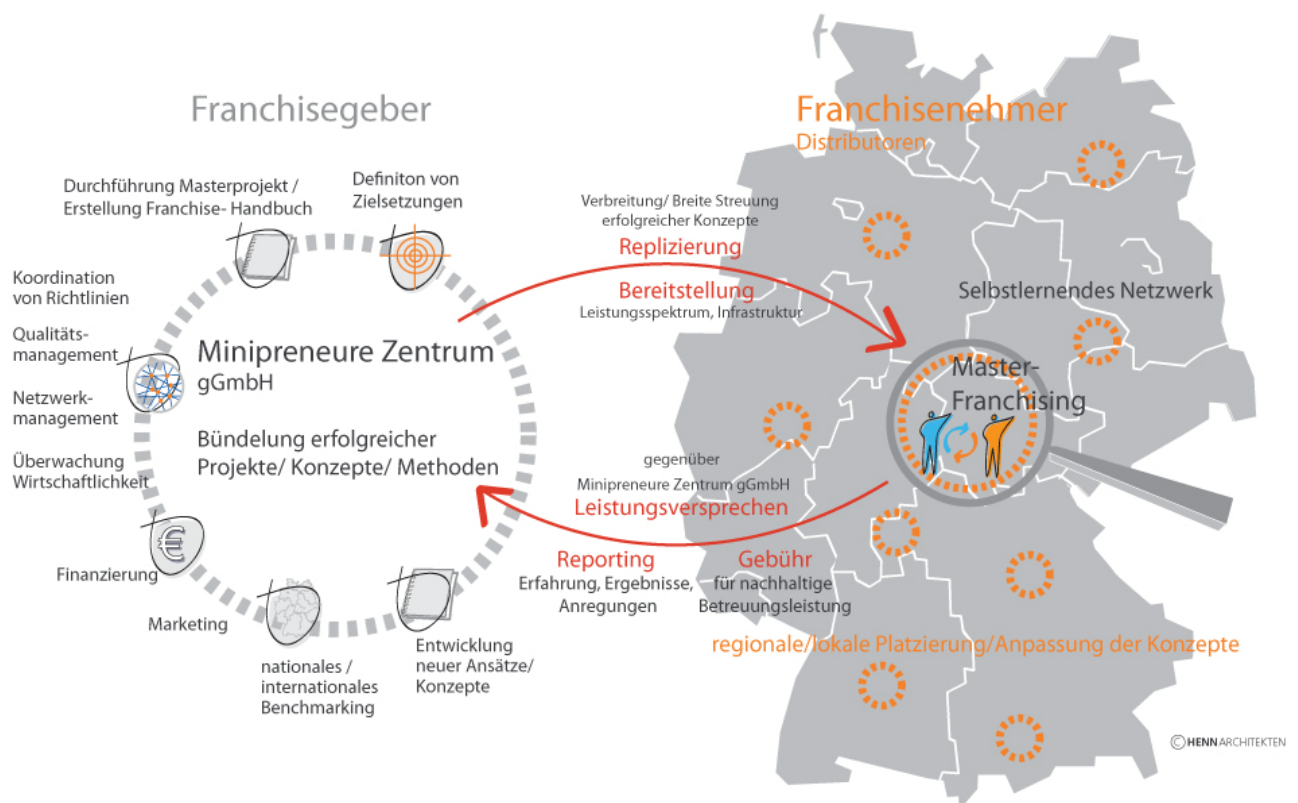
Mit der Aufnahme in die MINIPRENEUR-Organisation könnte die Förderung durch das Einstiegsgeld in zwei Stufen erfolgen:

- ▶ 1. Stufe: Im Monat der Anmeldung für die Lizenz zum MINIPRENEUR und nach erfolgreicher Teilnahme an der ersten Stufe der Talentdiagnostik sollte die Gewährung des Einstiegsgeldes pauschaliert zu 50% des Regelsatzes erfolgen.
- ▶ 2. Stufe: Nach dem Absolvieren des *POLYLOG* und Akzeptanz des Businessplanes seitens des Trägers der Grundsicherung oder der von ihr beauftragten MINIPRENEUR-Organisation sollte die Aufstockung des Einstiegsgeldes pauschaliert auf 75% des Regelsatzes erfolgen. Dies ist der of-

fizielle Start als Minipreneur. Die Dauer von 24 Monaten sollte ausgeschöpft werden.

Der Weg aus der Arbeitslosigkeit über diese Brücke in die Selbständigkeit bei den Beziehern des Arbeitslosengeldes II muss durch ein stabiles Geländer gesichert werden. Diese Aufgabe soll durch das dargestellte Social Franchising-System gewährleistet werden.

VERNETZTE UMSETZUNG DURCH SOCIAL FRANCHISING



- * Übertragung und Anwendung von Strukturen des kommerziellen Franchising im Non-Profit-Bereich
- * Replizierbarkeit und Nachhaltigkeit durch vernetzte Infrastruktur und Vernetzung von Minipreneuren

■ Breite Umsetzung sichern

Eine derart vielschichtige Begleitung der Langzeitarbeitslosen mit Komponenten wie Talent- und Eignungsdiagnostik, Analyse der lokalen Wirtschaftsstruktur und *POLYLOG* erfordert eine ausgereifte und vernetzte Infrastruktur, damit eine optimale Nachhaltigkeit erreicht werden kann.

Ein innovatives und Erfolg versprechendes Modell zur breiten Konzeptumsetzung stellt das „Social Franchising“ dar, das die Zielsetzung eines Gemeinwohlvorhabens mit den Regeln und Instrumenten des kommerziellen Franchisings verbindet. Dabei geht es im Wesentlichen darum, erfolgreiche Methoden zur Bewältigung sozialer Aufgabenstellungen zu systematisieren, zu bündeln und anschließend im Wege der Vervielfältigungsmöglichkeiten eines Franchisesystems breit zu streuen.

Der Einsatz kommerzieller Instrumente und Organisationsformen hat sich in anderen, vergleichbaren Zusammenhängen des Non-Profit-Bereiches als effektiv und effizient erwiesen. Beispielsweise verfolgt auch der Social Entrepreneur³³, wie sein Pendant im kommerziellen Bereich, einen größtmöglichen „Gewinn“. Den Erfolg seiner Unternehmung misst er jedoch an dem gesellschaftlichen Nutzen, den er mit seiner Unternehmung erzielt. Auch ihm geht es darum, mit innovativen Ansätzen möglichst nachhaltige Lösungen für soziale Probleme zu finden. Im Gegensatz zu anderen gemeinwohlorientierten Bürgern und Organisationen setzt er zur Erreichung seiner Zielsetzung jedoch aus dem kommerziellen Bereich bekannte und erfolgreiche Instrumentarien ein. Die Anfang der 80er Jahre entstandene Social Entrepreneur-Bewegung ist mittlerweile weltweit eingeführt und anerkannt³⁴.

Ganz in diesem Sinne agieren auch die Vertragspartner eines Social Franchisings, wenn es darum geht, ihre unternehmerisch-pragmatische Vision von einem systematischen und nachhaltigen sozialen Wandel zu realisieren. Auch sie sind Social Entrepreneure.

Das Potenzial dieser Übertragung von Techniken des kommerziellen Franchisings auf Vorhaben zur Erreichung von Gemeinwohlzwecken hat der Bundesverband Deutscher Stiftungen in Kooperation mit der Deutschen Bundesstiftung Umwelt, der Fritz Thyssen Stiftung, der Vodafone Stiftung, der ZEIT

Stiftung, der norwegischen Stiftung Fritt Ord und der Compagnia di San Paolo aus Italien aufgezeigt.

Begleitet wurde die Projektstudie von einem wissenschaftlichen Beirat, in den ausgewiesene Experten berufen waren³⁵. Das Ergebnis, ein sehr informatives und umfangreiches Handbuch³⁶, erschien zu Anfang des Jahres 2008.

Die Notwendigkeit, das Modell des Social Franchisings bekannt zu machen und voran zu treiben, wird damit begründet, dass zwar das Wissen zur nachhaltigen Lösung verschiedener gesellschaftlicher Probleme oft vorhanden sei³⁷, es aber häufig wegen mangelnden Umsetzungsvermögens nicht genutzt werden könne. Viele Akteure im Non-Profit-Sektor initiierten zwar erfolgreiche (Pilot-)Projekte auf lokaler und regionaler Ebene, die ebenso erfolgreiche Verbreitung des Projektes – das sogenannte Scaling-up – gelänge ihnen hingegen nur selten. Geld, Zeit und Energie würden vornehmlich in immer neue Programme investiert und dabei das Rad bestenfalls immer wieder aufs Neue erfunden, während bewährte Initiativen auf der Strecke blieben. Angesichts der bei öffentlicher Hand wie im gemeinnützigen Sektor gleichermaßen beschränkt zur Verfügung stehenden Ressourcen ist dies ein beklagenswerter Zustand.³⁸

■ „Scaling-up“ und „Replizierbarkeit“ – Schlüssel zum Erfolg

Zentrale Themen eines erfolgreichen Social Franchisings sind das sogenannte „Scaling-up“, worunter „die geographische Verbreitung von innovativen Lösungsansätzen des gemeinnützigen Sektors zur Verbesserung des sozialen Nutzens“³⁹ verstanden wird, sowie die Replizierbarkeit⁴⁰. Letztere beschreibt die Möglichkeit der vielfachen Übertragung erfolgreicher Projekte auf andere Orte mit dem Ziel, die gleichen Ergebnisse wie das Ursprungsprogramm zu erreichen⁴¹.

Erfolgreich sind danach vor allem Projekte, die die Anzahl der Begünstigten erhöhen und gleichzeitig die Kosten und Risiken, die bei der Initiierung von Projekten entstehen, mindern.

Wird die Replizierbarkeit über ein Franchisesystem gewährleistet⁴², kommt zu den bereits genannten Vorteilen hinzu, dass ein Projekt einerseits den spezifischen lokalen Bedingungen angepasst werden kann und andererseits im Wege eines Franchisevertrages ein gewisser Grad an zentraler Kontrolle und damit gleich bleibendem Qualitätsniveau garantiert wird. Darüber hinaus werden im Rückfluss die lokalen Erfahrungen an zentraler Stelle ausgewertet und im Sinne eines selbst lernenden Systems permanent in das bestehende Social Franchising-System eingearbeitet.

■ Kommerzielles Franchising – eine Erfolgsstory

Kommerzielles Franchising nahm seinen Ursprung bereits im 19. Jahrhundert. Die ersten bekannten und noch existierenden Beispiele finden sich in den USA. Coca Cola ist solch ein „Ur-Franchisesystem“ und noch heute die weltweit wertvollste Marke. Tatsächlich finden sich unter den ersten 10 der Best Global Brands zwei Franchising-Geschäftsmodelle. Die zweite Marke ist McDonald's; sie belegt im Ranking 2008⁴³ den 8. Platz. McDonald's, 1955 gegründet, ist auch das Beispiel, welches genannt wird, wenn von „modernen“ Franchisesystemen gesprochen wird. Die bahnbrechende Weiterentwicklung zum heutigen Franchising bestand darin, die Angebotsorientierung um das Wissen der Geschäftsführung zu erweitern⁴⁴.

Ein Franchisenehmer, der heute in ein Franchisingkonzept einsteigt, kann deshalb auch ein schlüsselfertiges Geschäftskonzept erwarten, das ihm über den gesamten Lebenszyklus seines Produktes oder seiner Dienstleistung bei der erfolgreichen Vermarktung behilflich ist.

Die Erfolgsquote eines Franchisekonzeptes ist daher auch deutlich höher als die einer individuellen Unternehmensgründung und die aktuellen Zahlen (2007) sprechen für sich. So erwirtschafteten in Deutschland 910 Franchisekonzepte mit beinahe 56.000 Franchisenehmern und 441.000 Mitarbeitern einen Jahresumsatz in Höhe von 44,5 Mrd. Euro. Die Franchiseangebote finden sich dabei in allen Branchen und reichen vom TUI-Reisebüro, McDonald's, Schülerhilfe, Foto Quelle und Musikschule Fröhlich bis hin zu Reno Schuhen, Europcar Autovermietung, OBI Baumärkten und Mobilcom⁴⁵, um nur einige der 20 Top-Franchisegeber zu nennen.

Es wundert daher kaum, wenn heute Social Franchising-Modelle entwickelt werden, um mit Hilfe der systemimmanenten Skalier- und Replizierbarkeit erfolgreiche Ideen zum Nutzen des Gemeinwohles zu verbreiten.

■ Social Franchising – Beispiele guter Praxis

Theoretisch ist Social Franchising für jedes Projekt vorstellbar und es werden immer neue Beispiele bekannt, die die Richtigkeit dieser Annahme unterstreichen. Beispiele lassen sich bisher unter anderem im Bereich Umweltschutz, Armutsbekämpfung oder Ausländerintegration finden. Einige erfolgreiche Fallbeispiele⁴⁶ stehen exemplarisch für die Spanne möglicher Social-Franchise-Projekte.

▶ START

Das START Programm wurde von der Gemeinnützigen Hertie Stiftung ins Leben gerufen. Es vergibt Stipendien an begabte und engagierte Schüler und Schülerinnen im Alter von 14 bis 18 Jahren mit Migrationshintergrund. Das Projekt soll dazu führen, dass mehr Zuwanderer das Abitur ablegen. Mittlerweile fördern über 90 Partner, darunter Stiftungen, Unternehmen, Clubs und Einzelpersonen, fast 500 Stipendiatinnen und Stipendiaten in 14 Bundesländern. Das Konzept START gibt es seit 2007 auch in Wien. Die START-Stiftung gGmbH, die 2007 als Tochtergesellschaft der Hertie Stiftung gegründet wurde, übernimmt die Rolle des Franchisegebers und gibt das Konzept und die Standards vor. Die Crespo Foundation ist Träger von START-Wien und führt das Programm vor Ort durch.

▶ Aflatoun

Aflatoun vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten über den Umgang mit Geld an Kinder zwischen 6 und 14 Jahren. So soll der Teufelskreis von Armut in strukturschwachen Ländern unterbrochen werden. Durch das Child Social and Financial Education (CSFE) Programm erfahren Kinder unter anderem mehr über ihre Pflichten und Rechte im Umgang mit Geld und lernen, wie man Geld ansparen und damit vernünftig haushalten kann. Aflatoun arbeitet mit Partnerorganisationen in mittlerweile 11 Ländern, die entsprechend einem vorgegebenen Konzept das Programm auf nationaler Ebene durchführen.

▶ Youth-to-Youth

Das Youth-to-Youth Projekt (Y2Y) ist eine Initiative der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung und hat das Ziel, Jugendliche in Entwicklungsländern über Sexualität, Verhütung, HIV/AIDS etc. aufzuklären. Da Erfahrungen gezeigt haben, dass Aufklärung am besten funktioniert, wenn Jugendliche von Jugend-

lichen lernen, bildet die DSW junge Menschen aus, die in selbstorganisierten Jugendklubs ihr Wissen an Gleichaltrige weitergeben. Das Projekt wird vor Ort von intermediären Franchisegebern geleitet. Das sehr erfolgreiche Projekt läuft mittlerweile in Äthiopien, Kenia, Tansania und Uganda.

► wellcome

wellcome unterstützt junge Mütter, die wenig Hilfe von Familie und Freunden bekommen, den Baby-Stress zu bewältigen. Eine ehrenamtliche Mitarbeiterin entlastet die Mutter für einige Wochen, passt zum Beispiel auf das Baby auf, wenn sie sich ausruht, begleitet sie zum Kinderarzt, macht Einkäufe usw. Auf diese Weise beugt wellcome Krisen vor und unterstützt die positive emotionale Bindung zum Neugeborenen.

Das erfolgreiche Konzept wurde bereits an verschiedenen Orten in Deutschland von lokalen Organisationen, die als regionale wellcome Teams fungieren, übernommen.

Die voranstehend genannten Fallbeispiele verdeutlichen die vielfältigen Zielsetzungen, die Social Franchising-Projekte verfolgen können. Sie veranschaulichen auch, dass es sich beim Social Franchising zwar um eine relativ neue Erscheinung handelt, die aber bereits national und international ihren Weg gefunden hat und die ersten erfolgreichen Projekte vorweisen kann.

Das Konzept MINIPRENEURE im Wege eines Franchisesystems umsetzen zu wollen, erscheint daher nur auf den ersten Blick gewagt und ungewöhnlich⁴⁷. Da die Aufgabenstellungen und Lösungsvorschläge jedoch weitgehend den so genannten „Dritten Sektor“⁴⁸ mit jeweils besonders ausgeprägter Notwendigkeit zur lokalen Adaption betreffen, ist der Rückgriff auf das mittlerweile bewährte System des Social Franchisings nahe liegend.

■ Kernelemente des Social Franchisings

Einige wesentliche Elemente des Social Franchisings sind mit denen des kommerziellen Franchisings identisch oder sehr ähnlich:

- ▶ ein Masterprojekt und dessen Wiederholung an anderen Standorten
- ▶ ein Handbuch, das die Abläufe und Arbeitsvorgänge beschreibt
- ▶ ein Markenname für das gesamte Programm
- ▶ ein Vertrag, der die Beziehung und die Aufteilung der Verantwortung zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer regelt
- ▶ standardisierte Produkte und Schulungen
- ▶ systematische, standardisierte Beurteilungsmethoden und Maßnahmen zur Qualitätskontrolle

Die Möglichkeiten des Social Franchisings und der Vergleich zwischen kommerziellem Franchising und Social Franchising finden sich ausführlich bei Prof. D. Ahlert / T. Heussler dargestellt⁴⁹.

■ MINIPRENEURE ZENTRUM gGmbH als Franchisegeber

Die Ausarbeitung des Konzeptes MINIPRENEURE zur operativen Einsatzfähigkeit mit der dafür erforderlichen Beschreibungen ist Aufgabe der MINIPRENEURE ZENTRUM gGmbH (kurz Mp genannt). Sie wird die Rolle des Franchisegebers übernehmen.

Die Leistungen der Mp sind übergreifender Natur und dienen dazu, den Erfolg des Systems insgesamt sicherzustellen. Im Wesentlichen zeichnet die Mp im Rahmen ihrer Möglichkeiten und des zur Verfügung stehenden Budgets für folgende Aufgaben verantwortlich.

- ▶ Die Mp überwacht die Leistung und den sozialen Nutzen des Systems. Dazu wird sie die mittel- und langfristigen Zielsetzungen definieren und konstant überwachen.
- ▶ Die Mp wird ein erprobtes Franchise-Handbuch bereitstellen.
- ▶ Die Mp koordiniert die Richtlinien für das Zusammenwirken der wesentlichen Akteure des Systems: Franchisegeber, Franchisenehmer, Förderer und Leistungsempfänger. Ständiger Austausch von Know How und kontinuierliche Verbesserung der angebotenen Leistungen sind sicherzustellen.
- ▶ Die Mp ist für die Einführung und Überwachung eines Qualitätsmanagementsystems verantwortlich. Es müssen in diesem Zusammenhang Richtlinien und Standards erarbeitet werden.
- ▶ Die Mp überwacht in Zusammenarbeit mit den Akteuren ferner die Wirtschaftlichkeit des Systems.
- ▶ Die Mp ist im Rahmen ihrer Mittel gehalten, das nationale und internationale Umfeld zu beobachten und die Franchisenehmer über relevante Entwicklungen zu informieren.
- ▶ Die Mp ist für die Koordination des Marketings und der notwendigen Kommunikationsmaßnahmen verantwortlich.
- ▶ Die Mp überwacht das Netzwerkmanagement.

Diese Aufgaben kann die Mp entweder selbst oder durch Einschaltung qualifizierter Dritter übernehmen und durchführen.

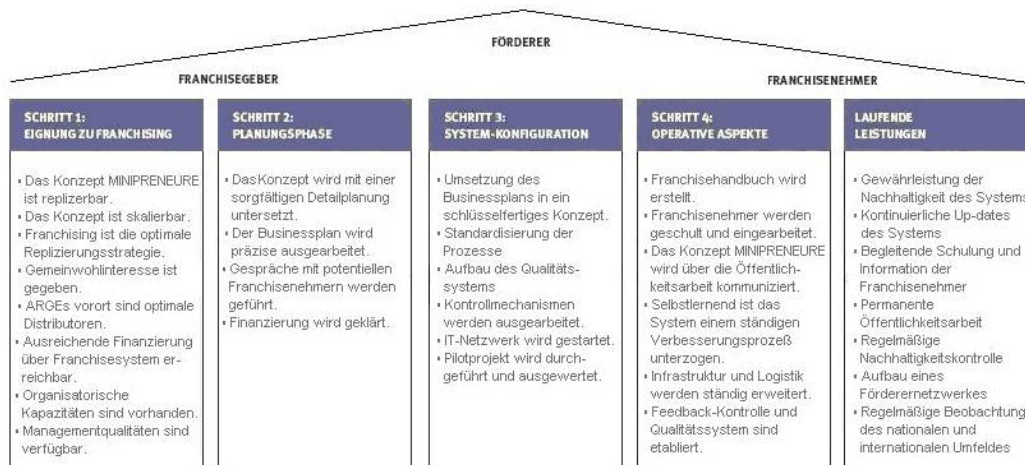
■ Social Franchisenehmer

Die Aufgaben der Franchisenehmer korrespondieren weitgehend mit denen des Franchisegebers.

Als eine ganz wesentliche Verpflichtung im Gegenzug für die Bereitstellung des Konzeptes haben die Social Franchisenehmer dafür zu sorgen, dass nach den Vorgaben des Konzeptes die Leistungsversprechen gegenüber den angehenden Minipreneuren systemkonform und mit maximaler Qualität lokal umgesetzt werden.

Die Erfahrungen, Ergebnisse und Anregungen aus der örtlichen Konzeptumsetzung werden dem Franchisegeber und Systemregisseur wie auch allen anderen Franchisenehmern im Wege eines regelmäßigen Reportings zugänglich

Aufbau des Franchisesystem "MINIPRENEURE"



gemacht. Dies ist eine zwingende Voraussetzung, um das selbstlernende System und den Projektplan stetig verbessern zu können.

Für die nachhaltige Betreuungsleistung entrichten die Lizenznehmer eine Gebühr, aus der sämtliche Aktivitäten und Ausgaben der MINIPRENEURE ZENTRUM gGmbH bestritten werden.

■ Finanzierung des Social Franchising-Modells

Um die Grundfinanzierung und die erforderlichen Strukturen sicherstellen zu können, ist eine Anschubfinanzierung erforderlich.

Um eine möglichst breit aufgestellte finanzielle Basis zu erreichen, geht das Konzept zusätzlich von einer gemeinnützigen Organisation aus, um Geld-, Sach- und Leistungsspenden im Wege des Fundraising generieren zu können.

■ Hauptargumente für den Einsatz der Social Franchise-Idee

Zusammenfassend lassen sich folgende Hauptargumente nennen, die für den Einsatz der Social Franchising-Idee bei der Umsetzung des Konzeptes MINIPRENEURE sprechen:

- ▶ Durch Social Franchising lassen sich die verfügbaren Ressourcen dank der engen Vernetzung effizienter und effektiver einsetzen.
- ▶ Bereits an anderem Ort erprobte Modelle und Maßnahmen können unter Anpassung an die lokalen Gegebenheiten systematisch und schneller repliziert werden. Die Anzahl der Begünstigten und die Qualität der Leistung sollte dadurch beträchtlich erhöht werden.
- ▶ Das Franchisekonzept und die daraus entstehende Vernetzung sind darauf ausgelegt, Erkenntnisse und die Entwicklung von neuen Ansätzen unter Verringerung von Zeit- und Finanzaufwand allen Franchisenehmern zugänglich zu machen. Die gewollt herbeigeführten Synergieeffekte sind eine Basis für den Erfolg des Konzeptes MINIPRENEURE.
- ▶ Social Franchising gewährt die Möglichkeit, sich weitgehend autonom lokalen Besonderheiten anzupassen ohne auf Infrastruktur, Erfahrungen und Leistungsspektrum der gesamten Organisation verzichten zu müssen.
- ▶ Mit der Gemeinnützigkeit kann das Social Franchising-System darüber hinaus genutzt werden, um finanzielle und andere Mittel zu akquirieren (Fundraising), zu denen sonst kein Zugang bestünde. Ein überzeugendes Konzept und dessen erfolgreiche Umsetzung schaffen das dafür notwendige Vertrauen auf Seiten der Förderer und Partner und so zusätzliche Mittel für die Betreuung der Langzeitarbeitslosen.

Social Franchising ist ein intelligentes, selbstlernendes Netzwerksystem, mit dem der Einsatz beschränkter finanzieller und personeller Ressourcen im Non Profit-Sektor gebündelt wird und zu einer verbesserten Qualität und größeren Erfolgsrate der angebotenen Leistungen führt.

WAS IST NEU UND INNOVATIV AM KONZEPT MINIPRENEURE?

Die Langzeitarbeitslosigkeit und ihre erfolgreiche Bekämpfung gehören zu den dringendsten und schwierigsten Herausforderungen, denen sich Staat und Gesellschaft stellen müssen. Das Konzept MINIPRENEURE unterzieht die komplexe Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit erstmals einer koordinierten und interdisziplinären Betrachtung. Im Zentrum steht der einzelne Langzeitarbeitslose, das Individuum. Das Konzept setzt die Freiwilligkeit und das ehrliche Interesse des Einzelnen voraus und verzichtet auf jede Art von Zwang zur Teilnahme. Auf diese Weise konnten innovative und ganzheitliche Herangehensweisen gefunden und Instrumentarien geschaffen werden, die eine nachhaltige Problembewältigung in Aussicht stellen.

Wesentlich für das Konzept sind die nachstehenden innovativen Ansätze:

■ Ganzheitlicher Ansatz - Biopsychosoziale Modellkonzeption

Bei so komplexen Problemen wie dem der Langzeitarbeitslosigkeit können heute nur noch interdisziplinäre, ganzheitliche Zugeweisen gesucht werden. Für das vorliegende Konzept und das daraus abzuleitende Projektmodell wurde ein innovativer „biopsychosozialer“ Ansatz gewählt, der die biomedizinische Seite der Problematik betrachtet, der die psychologischen Aspekte berücksichtigt und der die soziologischen und die wirtschaftlichen, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Dimensionen im Blick hat.

■ Neurobiologische Perspektiven

Für eine Neubewertung der Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und daher auch für die Entwicklung neuer Reintegrationskonzepte bieten die in den letzten Jahren gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse aus dem Bereich der Neurobiologie, der Motivations- und Stressforschung sowie der ressourcenorientierten Psychotherapie entscheidende Impulse, die in das Konzept eingeflossen sind.

■ Gesundheitliche Wirkungen und Folgen

Gesundheit in einer ganzheitlichen Perspektive ist ein zentrales Thema für die Arbeit mit Langzeitarbeitslosen, denn Langzeitarbeitslosigkeit bietet besondere Gesundheitsrisiken aufgrund von Belastungen, Ressourcenmangel, Frustration, Stress. Wo sich Mechanismen der Entwertung/Selbstentwertung bei Langzeitarbeitslosen eingeschlichen haben, werden Hilfen bereitgestellt, um sie aufzulösen und darüber hinaus eine Chance zu erkennen und wahrzunehmen, die Langzeitarbeitslosigkeit zu überwinden, wieder zu einer gesundheitsbewussten, körperlich, seelisch und geistig „aktiven Lebensführung“ zu finden.

■ Genderspezifität

Konzept und operative Umsetzung legen auf eine genderbewusste Betrachtung Wert, da sich die Situationen von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern oft sehr unterschiedlich darstellen. Innerhalb dieser generellen Unterscheidung werden auch die Altersgruppen spezifisch berücksichtigt, weil besonders langzeitarbeitslose ältere Menschen als wenig leistungsfähig stigmatisiert werden. Auch die spezifische Situation junger Erwachsener, die seit Jugendtagen arbeitslos sind und an den Problemen der Jugendarbeitslosigkeit zu tragen haben, findet konzeptionell und operativ Berücksichtigung.

■ Talent- und Eignungsdiagnose

Es wird ein individuelles Stärkenprofil ermittelt. Dabei werden sehr intensiv und umfassend vier große Bereiche unterschieden und angegangen: Persönlichkeit, kognitive Fähigkeiten, Wissen und Interessen, wobei innerhalb der Persönlichkeit auch Motivation und Wille erfasst werden. In der Konzeptumsetzung ist das Talentradar Arbeitsmittel für die an der Vermittlung und Beratung beteiligten Experten, um eine Zuordnung der individuellen Ressourcen zu den bestpassenden beruflichen Aufgaben zu ermöglichen. Die Teilnehmer erhalten auf diesem Wege einen detaillierten Bericht zur beruflichen Orientierung, in dem auf spezifische Stärken und Interessen eingegangen wird.

■ Beschäftigungsradar

Es wird ein Beschäftigungsradar angeboten, das den kompletten Arbeitsmarkt im Umfeld des Langzeitarbeitslosen zeitnah analysiert und abbildet. Dargestellt werden alle vorhandenen und potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten als Angestellter oder Selbständiger, sowohl als Einzeljob wie auch in Jobfamilien. Diese Potenziale an Beschäftigung werden systematisch bis auf Ortsteilebene bzw. Stadtteilebene herunter erstellt und in den Beschäftigungsradar quantitativ eingebaut.

■ Polylog als multidisziplinärer, breit angelegter Austausch

Langzeitarbeitslosen Menschen kann nur nachhaltig geholfen werden, wenn man ihre soziale Lage, ihre psychische Verfassung und ihre gesundheitliche Situation vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontextes berücksichtigt. Innovativ an diesem Konzept ist deshalb der mehrtägige *POLYLOG*, der in seiner ganzheitlichen und differenziellen Ausrichtung die Langzeitarbeitslosen mit Fachleuten aus den Bereichen Medizin, Neurowissenschaft, Psychologie, Sozialwissenschaft, Berufsberatung, mit Managern sowie Vertretern der Langzeitarbeitslosen selbst auf einer „Projektplattform“ zusammenbringt, um einen Austausch aus unterschiedlichsten Perspektiven und Positionen zu ermöglichen.

Exchange Learning / Exchange Helping

In den *POLYLOG*-Gruppen werden Methodiken aus dem Selbsthilfe-Bereich eingesetzt, etwa für „Exchange Learning“ und „Exchange-Helping“. Die Gruppeninteraktionen fördern das Erlernen von „direkter Kommunikation“ – auf jede Äußerung soll unmittelbar und offen reagiert werden unter Verdeutlichung der emotionalen Beteiligung. Gezielt wird auf motivations- und willenspsychologische Probleme eingegangen. Die polylogischen Kommunikationen sollen konkrete, anstehende Probleme lösungsorientiert und ressourcenbewusst vorantreiben. Interesse, Engagement und Faszination werden gefördert, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit erzeugt und zugleich Vertrauen zum Anderen und Loyalität zum Projekt gestärkt.

Kreativierung

Das Ziel des *POLYLOG* ist es, Wege kreativen und innovativen Denkens und Gefühle der Selbstsicherheit, Zuversicht und des Vertrauens zu entwickeln. Kreative Techniken und Anregungen für Produkte und Dienstleistungen als Minipreneure werden dazu zur Verfügung gestellt. Es wird ein Forum geschaffen, um Ideen zu entwickeln und Impulse für Verbesserungen zu erhalten.

Arbeitslose helfen Arbeitslosen

Wer einem Arbeitslosen helfen will, eine neue Erfahrung zu machen und damit seine bisherigen Einstellungen und Haltungen zu verändern, muss in der Lage sein, sein Vertrauen zu gewinnen, ihn zu ermutigen und zu inspirieren. Es ist davon auszugehen, dass auch Arbeitslose am besten von Personen erreicht und ermutigt werden können, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Es werden daher geeignete, ehemalige Langzeitarbeitslose zu Trainern und Moderatoren für Selbsthilfegruppen der Minipreneure qualifiziert.

■ Social-Franchising

Das Social Franchising nutzt die Möglichkeiten eines kommerziellen Franchisesystems zur Verbreitung und Umsetzung von Konzepten auch im Non Profit-Bereich. Durch das Social Franchising wird die Vernetzung der Langzeitarbeitslosen und der betreuenden Institutionen möglich, die die eigentliche Human Ressource erst wirklich effizient und effektiv werden lässt. Die Bündelung der Leistungen des Konzeptes, die Vernetzung mit ARGEN und Optionskommunen, gewährleisten anschließend einen gleich bleibend hohen Qualitätsstandard und eine unbefristete Betreuung und Entlastung aller ehemaligen Langzeitarbeitslosen als Minipreneure auf lokaler Ebene.

UMSETZUNG IN DIE PRAXIS

■ Weitere Vorgehensweise

Am 19. Januar 2009 wurde das *MINIPRENEURE ZENTRUM* als gemeinnützige Gesellschaft mbH gegründet.

Der Stand der Ausarbeitung des Konzeptes ist nunmehr soweit fortgeschritten, dass eine direkte Umsetzung in die Praxis erfolgen kann. Die nächsten Schritte sind:

- ▶ 17.03.2010: Start des Pilotprojektes im Saarland durch Freischalten des Internet-Auftrittes www.minipreneure.de.
- ▶ Aufbau einer *ORGANISATIONSEINHEIT (OE) MINIPRENEURE* in ausgewählten Gemeindebezirken bzw. Stadtteilen:
 - Registrierung der interessierten Langzeitarbeitslosen
 - Internetschulung bei Bedarf
 - Auswahl und Schulung der A-Trainer
 - Gewinnung eines oder mehrerer Paten für jede *OE MINIPRENEURE*
 - Einladen von 20 Langzeitarbeitslosen in die lokale *OE MINIPRENEURE*
 - Ermessensentscheidung der Grundsicherungsträger zur Förderung im Einzelfall
 - Start der Talentdiagnostik in der Gruppe
 - Start des Polylogs in der Gruppe
 - Beginn des Erstellens des Beschäftigungsradars für die Teilnehmer
 - Start als Minipreneur
 - Betreuen der Minipreneure im Social-Franchising-Prozess

■ Umsetzungsteam Pilotprojekt Saarland

Dem OPERATIVEN TEAM für die Umsetzung gehören an:

Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold	Wissenschaftliche Beratung
Dr. Thomas Heuser	Beschäftigungsradar
Imke Keicher	Beschäftigungsradar
Andreas Frintrup	Talentdiagnostik
Dr. Patrick Mussel	Talentdiagnostik
Fritz Gempel	Polylog-Prozess
Prof. Dr. med. Jürgen Rosenberger	Gesundheitscoaching
Jonas Lieftink	Social-Franchising
Volker Bertel	Organisation
Markus Schwan	Internet-Portal
Nicole Paschke	Fachliche Betreuung
Prof. Dr. h.c. Peter Hartz	Projektleitung

■ Kontakt

Minipreneure Zentrum gGmbH
IT Park Saarland
Altenkessler Str. 17/B5
66115 Saarbrücken
Tel.: 06 81/9 54 49 40
info@minipreneure.de
www.minipreneure.de

ANMERKUNGEN

-
- ¹ Vgl. Petzold, H.G., Schobert, R., Schulz, A. (1991): Anleitung zu "wechselseitiger Hilfe" – Die Initiierung und Begleitung von Selbsthilfegruppen durch professionelle Helfer - Konzepte und Erfahrungen. In: Petzold, H.G., Schobert, R.: Selbsthilfe und Psychosomatik, Paderborn: Junfermann, 207-259.
- ² Das Projekt legt auf eine genderbewusste Betrachtung wert, weil sich die Situationen von Frauen und Männern oft sehr unterschiedlich darstellen. Sprachlich werden in diesem Text deshalb die männliche und die weibliche Sprachform abgewechselt, wobei das jeweils andere Geschlecht immer mit gemeint bleibt. Weiterhin werden die Altersgruppen spezifisch berücksichtigt, weil langfristig arbeitslose ältere Menschen vor besonderen Schwierigkeiten stehen - weil Probleme des Ageism, des Vorurteils gegenüber älteren Arbeitsuchenden, bestehen (unberechtigter Weise, wie die Forschung zeigt). Auch die Situation junger Erwachsener, die seit Jugendtagen arbeitslos sind und an den Problemen der Jugendarbeitslosigkeit zu tragen haben, findet Berücksichtigung.
- ³ Bundesagentur für Arbeit, Presse Info 001 vom 07.01.2009.
- ⁴ Seligman, M. E. P (1979): Erlernte Hilflosigkeit. München, Wien, Baltimore: Urban und Schwarzenberg; Petzold, H.G., Heidl, H. (1983) (Hrsg.): Psychotherapie und Arbeitswelt, Paderborn: Junfermann.
- ⁵ Vgl. Filipp, S.H., Staudinger, U.M. (2005): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Göttingen: Hogrefe; Faltermaier, T., Mayring, Ph., Saup, W., Strehmel, P. (1992): Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters, Stuttgart: Kohlhammer.
- ⁶ Vgl. Goffman, E. (1967): Stigma. Über Techniken zur Bewältigung beschädigter Identität, Frankfurt: Suhrkamp.
- ⁷ Vgl. Petzold, H. G., Heidl, H. (1983): Psychotherapie und Arbeitswelt. Paderborn: Junfermann; Petzold, H. G. (2005): Transversale Identität und Identitätsarbeit. Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologisch und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie, Integrative Therapie 4, 374-397.
- ⁸ Prof. Dr.rer.nat. Dr.med.habil. Gerald Hüther, Leiter der Abteilung für Neurobiologische Grundlagenforschung an der Psychiatrischen Klinik der Universität Göttingen und der Zentralstelle für Neurobiologische Präventionsforschung der Universitäten Göttingen und Mannheim/Heidelberg.
- ⁹ Vgl. Petzold, H.G. (2007): Integrative Supervision, Meta-Consulting und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. erw. Aufl.
- ¹⁰ Vgl. Petzold, H.G., Sieper, J. (2008): Der Wille, die Neurowissenschaften und die Psychotherapie. 2 Bde., Bielefeld.

-
- ¹¹ Vgl. Petzold u.a. (1991): a.a.O.
- ¹² Vgl. Petzold, H. G. (2008): On Trust. Symposion Group Executivce Committee, The Power of Trust. Facilitating Inter- and Transcultural Performance and Efficiency in Connected Banking Systems. Wien 9.-10. September. Erste University, Wien, 7-12.
- ¹³ So Prof. Dr. Christoph Wagner, Lehrstuhl für Kunstgeschichte, Universität Regensburg, in seinem Beitrag für dieses Projekt „Kreativitätspotentiale der Kunst und soziale Prozesse“.
- ¹⁴ Vgl. Petzold, H.G., Orth, I. (1994a): Kreative Persönlichkeitsdiagnostik durch "medien-gestützte Techniken". Integrative Therapie 4, 340-391.
- ¹⁵ Staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, Hückewagen, Beversee, Wefelsen, www.eag-fpi.com – Mail to: EAG.FPI@t-online.de; Vgl. Sieper, J., Orth, I., Schuch, H.W. (2007) (Hrsg.): Neue Wege Integrativer Therapie. Klinische Wissenschaft, Humantherapie, Kulturarbeit – Polyloge – 40 Jahre Integrative Therapie, 25 Jahre EAG. Bielefeld: Edition Sirius, Aisthesis Verlag.
- ¹⁶ Vgl. Petzold, H.G. et al.(1983): Psychotherapie und Arbeitswelt, a.a.o.
- ¹⁷ In: Petzold, H. G., Sieper, J. (2008): Der Wille, die Neurowissenschaften und die Psychotherapie, Bielefeld: Edition Sirius, Aisthesis Verlag, Bd. II, 652ff.
- ¹⁸ Ebenda, 632ff.
- ¹⁹ Prof. Dr. Heinz Schuler, S&F Personalpsychologie Managementberatung GmbH, HR Diagnostics AG, Stuttgart, www.personalpsychologie.de, www.HR-Diagnostics.de
- ²⁰ Vgl. von der Bruck, H./Mussel, P. (2009): Eignungsdiagnostik als Basis beruflicher Neuorientierung 50plus, in: Brauer, K./Korge, G. (Hg.): Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer, Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Alter(n) und Gesellschaft, Bd. 18), S. 281-298; Mussel, P./von der Bruck, H./Schuler, H. (2009): Altersbedingte Veränderung differentieller Merkmale. Bedeutsamkeit für den beruflichen Wiedereinstieg älterer Erwerbspersonen, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, Jg. 8, H. 3, S. 117-128.
Über eine Integration von Effekten des Lebensalters und der Dauer der Arbeitslosigkeit wurde ein Ressourcenmodell abgeleitet, das spezifische Stärken älterer arbeitsloser Personen bezüglich deren Potenzial für die Reintegration auf den ersten Arbeitsmarkt nutzbar macht. Die durch das Matching empfohlenen Tätigkeiten wurden über mehr als 700 Personen ausgewertet, die einen Abgleich mit den in einer Region verfügbaren Arbeitsplatzangeboten erlauben. Sowohl die verwendete Matching-Technologie als auch die psychometrischen Algorithmen wurden durch das Institut für Berufsprofiling® (eine Marke der HR Diagnostics AG) entwickelt und haben weltweit ein Alleinstellungsmerkmal.
- ²¹ Die DIN 33430 ist die praxisorientierte Prozessnorm, die Qualitätskriterien für die Auswahl, Planung, Durchführung und Auswertung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen formuliert.
- ²² BDSG, Gesetzestext, http://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_1990/

-
- ²³ SdStG, Gesetzestext, http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/DSG_SL_2007_rahmen.htm
- ²⁴ Das Verfahren zur methodischen und systematischen Standortanalyse wurde von Dr.-Ing. Thomas Heuser entwickelt. Die Firma Dr. Heuser AG ist der Partner für den Bereich „lokale Wirtschaftsstruktur“ (Beschäftigungsradar).
- ²⁵ Bundesagentur für Arbeit (2010): Regionaler Arbeitsmarktmonitor, Nürnberg.
- ²⁶ Vgl. Schulze, G. (1990): Die Transformation sozialer Milieus in der Bundesrepublik Deutschland, in Berger/Hradil (Hg.), Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7 (S.409-432), Göttingen: Schwartz & Co.; Vester, M. u.a. (2001): Soziale Milieus im Gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung, Frankfurt: Suhrkamp.
- ²⁷ Diaz-Bone, R. (2004): Milieumodelle und Milieustrumente in der Marktforschung. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 5(2), Art. 28, <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0402289>.
- ²⁸ Sinus Sociovision (2010): Informationen zu den Sinus-Milieus, Heidelberg.
- ²⁹ Imke Keicher mit Kirsten Brühl (2008): Sie bewegt sich doch! Zürich: Orell Füssli Verlag AG, 150 ff.
- ³⁰ Prof. Dr. rer. nat. Dr. med. habil. Gerald Hüther
- ³¹ § 16b SGB II – Einstiegsgeld
 (1) Zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit kann erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die arbeitslos sind, bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ein Einstiegsgeld erbracht werden, wenn dies zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Das Einstiegsgeld kann auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt.
 (2) Das Einstiegsgeld wird, soweit für diesen Zeitraum eine Erwerbstätigkeit besteht, für höchstens 24 Monate erbracht. Bei der Bemessung der Höhe des Einstiegsgeldes sollen die vorherige Dauer der Arbeitslosigkeit sowie die Größe der Bedarfsgemeinschaft berücksichtigt werden, in der der erwerbsfähige Hilfebedürftige lebt.
 (3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen ohne Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung zu bestimmen, wie das Einstiegsgeld zu bemessen ist. Bei der Bemessung ist neben der Berücksichtigung der in Absatz 2 Satz 2 genannten Kriterien auch ein Bezug zu der für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen jeweils maßgebenden Regelleistung herzustellen.
- ³² Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2009): Verordnung zur Bemessung von Einstiegsgeld (Einstiegsgeld-Verordnung - ESGV) vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2342).
- ³³ http://germany.ashoka.org/social_entrepreneur
- ³⁴ <http://www.schwabfound.org/sf/SocialEntrepreneurs/index.htm>

-
- ³⁵ Mitglieder: Frau Prof. Dr. Dr. Achleitner, KfW-Stiftungslehrstuhl für Entrepreneurial Finance an der Technischen Universität München, Herr Prof. Dr. Dieter Ahlert, Institutsdirektor des Internationalen Centrums für Franchising und Cooperation (F&C) an der Universität Münster, Dr. Martin Ahlert, Geschäftsführer des F&C, Herr Dr. Heinecke von Dialog im Dunkeln, Hamburg und Herr Dr. Then, Direktor des Centrum für Soziale Investitionen und Innovationen (CSI) an der Universität Heidelberg.
- ³⁶ Bundesverband Deutscher Stiftungen in Zusammenarbeit mit Internationales Centrum für Franchising und Cooperation (F & C) (2008): Social Franchising - Eine Methode zur systematischen Vervielfältigung gemeinnütziger Projekte, Berlin; Online verfügbar unter http://www.stiftungen.org/files/original/galerie_vom_02.12.2005_12.26.32/Social%20Franchise%20Manual%20Deutsch.pdf
- ³⁷ Van Oudenhoven, N., Wazir, R.: Management of Social Transformations - MOST Discussion Paper Series - No. 18.
- ³⁸ Siehe Bundesverband Deutscher Stiftungen (2008): a.a.O., 9.
- ³⁹ Dees/Battle Anderson (2003).
- ⁴⁰ Bradach, J. (2003): Going to scale. The Challenge of Replicating Social Programs. In: Stanford Social Innovation, Review 1/2003. Stanford, 19-25.
- ⁴¹ http://germany.ashoka.org/social_entrepreneur
- ⁴² Van Oudenhoven, N, Wazir, R., a.a.O.
- ⁴³ http://www.interbrand.com/best_global_brands.aspx?langid=1000
- ⁴⁴ <http://www.franchiseverband.com/>
- ⁴⁵ Deutscher Franchise Verband e.V.
- ⁴⁶ <http://www.berlin-institut.org/index.php?id=321&type=98>
<http://www.vagenut.coop/esfn/about.html>
- ⁴⁷ Vgl. STRIVE, 1984 in Haarlem (NY) gegründete Non-Profit-Organisation, um Erwerbslose in Arbeit zu bringen. www.strivenewyork.org
- ⁴⁸ <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/resources/diskussionspapiere/wp-band19.pdf>; Definition: http://www.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=F6V2SY
- ⁴⁹ Siehe http://www.fatm.de/ifhm/de/studium/veranstaltungsangebot/bachelor/2008_SS/data_5446/VorlesungEinfFranchisingSS2008.pdf