

SOZIALHILFE DER STADT BASEL

JAHRBUCH 2008



SOZIALHILFE
DER
STADT BASEL

WIR HELFEN ZUR SELBSTSTÄNDIGKEIT



BÜRGERGEMEINDE
DER STADT BASEL

INHALTSVERZEICHNIS

5	Eine Erwerbsausfallversicherung für die Schweiz <i>Dr. Carlo Knöpfel</i>
14	Harmonisierung der kantonalen Sozialleistungen <i>Sarah Thönen</i>
17	Weniger Sozialhilfefälle <i>Lea Schär-Sibler</i>
21	Eingliederung der Sozialhilfe in den Kanton <i>Anne Burri</i>
24	GAP, Case-Management Berufsbildung <i>Benedikt Arnold</i>
31	Das Arbeitsintegrationszentrum (AIZ) <i>Andreas Bammatter, André Hägler, Martin Keller, Ina Pohorely</i>
36	Arbeitsintegration Langzeitarbeitsloser im Kanton Basel-Stadt <i>Marianne Dubach, Markus Spillmann</i>
39	Die Stadthelfer: Eine erste Evaluation und Ausblick in die Zukunft <i>Anette Stade</i>
45	Anforderungsprofil für Case-Manager/innen <i>Annette Elbert</i>
48	Paradigmawechsel: Integration von vorläufig aufgenommenen Personen aus dem Asylbereich <i>Renata Gäumann</i>
51	Die Aufgaben der Abteilung Migration <i>Thomas Mainx</i>
55	Sozialhilfe im Paradigmawechsel <i>Rolf Maegli, Anne Burri</i>
59	Resultate der Kundenbefragung 2007 <i>Christine Nagel</i>
65	Mit wenig Geld leben <i>Rolf Maegli</i>
69	Anhang zum Jahrbuch Auszug aus dem Verwaltungsbericht 2007

DIE STADTHELFER: EINE ERSTE EVALUATION UND AUSBLICK IN DIE ZUKUNFT

Soziale Integration

Nach gut zwei Jahren hat sich das Pilotprojekt etabliert, und es zeigen sich neue Anforderungen in der weiteren Begleitung der Stadthelfer. Ein ‹Verein der Stadthelfer› und ein ‹Stadthelfer-Zentrum› sind die Herausforderung der nächsten Monate und des nächsten Jahres.

Anette Stade, Projektleiterin Stadthelfer

DIE WICHTIGSTEN HINWEISE UND ERKENNTNISSE AUS DER EVALUATION

Im letzten Jahrbuch der Sozialhilfe konnte der detaillierte Ablauf des Stadthelferprojektes ausführlich dargestellt werden. Im zweiten Projektjahr haben wir nun eine erste, interne Projektauswertung vorgenommen, über deren Ergebnisse wir nachfolgend berichten möchten. Dabei zeigt es sich, dass der Gedanke der Aktivierung nicht nur positiv umgesetzt werden, sondern zusätzlich nicht vorhersehbare Aktivitäten auslösen kann.

DIE SELEKTION UND ZUWEISUNG DER STADTHELFER INS PROJEKT

Die effektivste Methode, um neue Stadthelfer zu vermitteln, ist die direkte Information über die einzelnen Mitarbeiter an ihre Klienten. Die offene Ausschreibung des Projekts und der Einsatzplätze für alle Sozialhilfebeziehenden erwies sich als nicht realisierbar, da dadurch keine sorgfältige Prüfung der Eignung im Bezug auf die Selbst- und Sozialkompetenz der Teilnehmenden stattfinden konnte. In der Praxis hat sich die Liste der Aufnahmekriterien für einige Mitarbeiter als nützlich erwiesen. Erfolgreicher für die richtige Vorselektion ist jedoch das regelmässige Feedback der Projektleitung an die Mitarbeitenden zu den internen Anmeldungen. Bei Mitarbeitenden, deren Klienten sich regelmässig bei den Stadthelfern anmelden, müssen praktisch keine Klienten als ungeeignet zurückgewiesen werden. Das Erstellen von Klientenprofilen hat sich auf Grund des hohen Arbeitsdrucks der Mitarbeitenden als nicht geeignet erwiesen.

DIE INFORMATIONSVERANSTALTUNG

Neben den gegebenen Informationen zum Projekt sind besonders Fragen rund um die möglichen Einsatzbereiche von Interesse. Viele Interessenten scheinen vor der Veranstaltung der Meinung zu sein, dass Freiwilligenarbeit hauptsächlich in Altersheimen oder im Forst passiert. Auch die Möglichkeit, ohne eine Teilnahme bei den Stadthelfern Freiwilligenarbeit leisten zu können und dafür eine Integrationszulage (IZU) zu erhalten, interessiert an jeder Veranstaltung.

DAS COACHING

Die als Vorbereitung der Teilnehmenden durchgeführten fünf Gruppenseminartage sind auf vier Wochen verteilt. Ziel des Seminars ist es, dass die Teilnehmenden gegenüber der Freiwilligenarbeit eine Haltung einnehmen können, die wertschöpfendes Handeln in diesem Kontext und Wertschätzungserfahrungen erst möglich machen. Das Seminar, wie all seine Teilnehmer, wie das gesamte Projekt, befindet sich dabei ständig in verschiedenen, gesellschaftlichen Spannungsfeldern:

Freiwilligenarbeit ist Erwerbsarbeit ohne Lohn	↔	Freiwilligenarbeit ermöglicht freieres Tätigsein nach eigener Wahl
Freiwilligenarbeit ist weniger wichtig als Erwerbsarbeit	↔	Ohne Freiwilligenarbeit würde die Zivilgesellschaft nicht funktionieren
Monetärer Lohn bestimmt den Wert der Arbeit	↔	Sinnhaftigkeit, Dankbarkeit und inneres Engagement bestimmen den Wert der Arbeit
Freiwilligenarbeit als karitative Tradition einer Elite gegenüber Randgruppen	↔	Freiwilligenarbeit als Handlungskonzept gegen polarisierende, entsolidarisierende Gesellschaftsentwicklungen
Auch auf der persönlichen, individuellen Ebene der einzelnen Stadthelfer sind die Spannungsfelder klar erkennbar:		
Wenn ich nicht bei der Sozialhilfe wäre, würde ich nie Freiwilligenarbeit machen	↔	In der Freiwilligenarbeit haben Fähigkeiten Platz, die in der Erwerbsarbeit wenig gefragt waren/sind
Ich bin ein Opfer widriger Umstände	↔	Ich bin Mitgestalter meines Lebens
Gebt mir heute eine Arbeit und alles ist wieder beim Alten	↔	Ich bin den Anforderungen des heutigen Arbeitsmarkts nicht (mehr) gewachsen
Mich will niemand	↔	Ich brauche niemanden

Diese Spannungsfelder machen sich für alle Stadthelfer, wie auch für das Projekt und die Einsatzorganisationen stets bemerkbar. In der direkten Arbeit mit den Projektbeteiligten gilt es, darin immer wieder einen gangbaren Weg auszuhandeln und zu erproben.

TEILZIELE DES COACHING-PROZESSES

Das Coaching verfügt weder über die Zeit noch den Auftrag, die nachstehend genannten Ziele abschliessend umzusetzen. Es geht vielmehr darum, den zukünftigen Stadthelfern ein konstruktives Rollenbild zur Verfügung zu stellen, das eine Eigenbewegung und aktivere Gestaltung der eigenen Biografie (wieder) zulässt.

- Einen langen Lebensabschnitt der chronischen Krise zu beenden;
- Eigenaktivität statt Hilflosigkeit und soziale Begehrlichkeit zu entwickeln: das Leben wieder selbst in die Hand nehmen;
- Identitätswandel: Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl, statt Versager-, Verlierer-, Aussenseiter-Rolle;
- Wecken neuer Leidenschaft, reaktivieren brachliegender Fähigkeiten, statt Hilflosigkeit, Resignation, Auflehnung, Blockierung;
- Einbindung in einer Selbsthilfe-Gruppe, in ein soziales Netz, statt soziale Isolation;
- Aufbau einer neuen Identität als Helfer: Lebenswert statt Geldwert schaffen;
- Klärung des zukünftigen Einsatzbereichs als Stadthelfer.

DIE GRUPPENTREFFEN UND DER MARKTPLATZ DER EINSATZPLÄTZE

Der Marktplatz hat sich im Projektverlauf sowohl für die Projektleitung wie auch für die Stadthelfer als einer der unumstritten positiven Fixpunkte herausgestellt: Im Coaching ist bei vielen noch ein spürbares Misstrauen vorhanden, dass ja auch «dieses Kürsli» wohl am Schluss wieder nichts bringe; oder ob man denn auch wirklich in dem gewünschten Bereich tätig sein kann oder nur «irgendwohin» geschickt werde.

Beim Marktplatz erleben die Stadthelfer, dass

- es wirklich genügend Einsatzplätze für alle gibt;
- es mehr Einsatzbereiche gibt, als sie sich vorstellen konnten;
- diese Institutionen wirklich mit ihnen als Stadthelfer arbeiten wollen.

Die Stadthelfer arbeiten bereits im Coaching intensiv an ihren Einsatzwünschen und Fähigkeiten, da es wichtig ist, dass die verbreitete Haltung: «Schickt mich irgendwo hin, ich mache alles» durch ein aktiveres und spezifischeres Engagement ersetzt wird. Am Marktplatz der Einsatzplätze kann dann aber trotzdem oft erlebt werden, dass die Stadthelfer auf Grund der vielen Angebote noch auf ganz neue Ideen kommen, wo sie sich engagieren wollen. Stadthelfer, die länger dabei sind, entwickeln in der Auswahl weiterer Einsatzplätze ausserdem spezifischere Erwartungen und auch Ansprüche.

ERFAHRUNGSUSTAUSCH MIT DEN STADTHELFERN IM EINSATZ

In der Vermittlungsphase der Stadthelfer erweist sich das Berichten in der Gruppe auch gruppendynamisch als hilfreich: Die Mutigen und Schnellentschlossenen können schon sehr bald den Anderen erzählen, dass es «gar nicht so schlimm gewesen sei, sich vorzustellen», dass «die Kontaktpersonen nett seien», oder auch, dass «man sich total vertan habe». Den Ängstlicheren machen diese Berichte meistens etwas Mut, und die Zögerlichen fühlen sich nach ein paar Wochen durch die Gruppendynamik aufgefordert, konkret zu werden. Sind die Stadthelfer erst einmal in ihren Einsatz hineingewachsen, sind sie erstaunlich rege, weitere Stadthelfer aus den eigenen Reihen für zusätzliche Einsätze in ihrer Institution zu rekrutieren. Wie die Projektleitung immer wieder feststellen kann, tun sie dies oft auch ausserhalb der Treffen, und so ist es auch für die Leitung immer wieder eine Überraschung, wer alles wo noch mithilft.

DER ÜBERGANG VOM STADTHELFER ZUM FREIWILLIGEN HELFER

Die Stadthelfer haben jederzeit die Möglichkeit, aus dem Projekt auszutreten, aber weiterhin als Freiwillige Helfer an ihrem Einsatzort zu bleiben. Die Kontrolle der geleisteten Einsatzstunden, zur Auszahlung der Integrationszulage, läuft ab diesem Zeitpunkt dann nicht mehr über die Projektleitung, sondern direkt über die zuständigen Mitarbeitenden der Sozialhilfe. Die Annahme, dass sich der Übergang vom Stadthelfer zum «normalen Freiwilligen» im Projektverlauf für die Teilnehmenden selbstverständlich nach sechs bis neun Monaten ergeben würde, war wohl eine der relevantesten Fehleinschätzungen der Projekt- und Teilnehmerdynamik. Die Erfahrung zeigt, dass nur ein sehr kleiner Prozentsatz von Stadthelfern den Schritt aus dem Projekt tut und weiterhin in der Freiwilligenarbeit bleibt. Es scheint trotz aller Kritik, welche die Stadthelfer an ihrer eigenen Gruppe, an der Projektleitung, den Methoden usw. haben können, ein grosses Bedürfnis zu sein, über längere Zeit und «auf Nummer Sicher» zu dieser Gruppe gehören zu können. Einige Stadthelfer begründen dies auch rein sachlich, indem sie die Gruppentreffen als hilfreiche Drehscheibe für gute, neue Einsatzplätze und gegenseitige Hilfestellungen und Informationen sehen.

DIE EINSATZPLÄTZE

Die Akquirierung der Einsatzorganisationen findet grundsätzlich über drei verschiedene Kanäle statt:

- a) die Projektleitung geht aktiv auf Organisationen zu und klärt das Interesse und die Einsatzmöglichkeiten ab. Die Eignungskriterien sind die bereits im Grobkonzept beschrieben.
- b) Organisationen kommen auf Grund von Medienberichten oder Informationen anderer Organisationen auf die Projektleitung zu und bitten um die Vermittlung von Stadthelfern.
- c) Stadthelfer im Einsatz werden direkt von Organisationen oder Mitarbeitenden (Freiwillige oder bezahltes Personal) für Einsätze angesprochen. Dies kann dann sowohl eine Anfrage an diese Person sein, oft aber auch eine generelle Anfrage für weitere Helfer.

Am besten läuft die Akquirierung von Einsatzplätzen über die Stadthelfer selber. Es scheint, dass das Erleben von «realen Stadthelfern im Einsatz» die beste Werbung für diese ist. So können gewisse Vorurteile, wie unengagiert, unzuverlässig usw. gar nicht erst aufkommen, da das Engagement ja direkt erlebt wird. Ein Stadthelfer konnte bereits in eine bezahlte Teilzeitarbeit vermittelt werden, weil die

Organisation aus Überzeugung eine neue Stelle mit einem Stadthelfer besetzen wollte (dies nachdem Stadthelfer an einem Festival dieser Organisation tätig gewesen waren). Auch zufriedene Organisationen, die einen oder mehrere Stadthelfer im Einsatz haben, sind gute Vermittler für neue Organisationen.

Schwieriger ist es, Organisationen für den offenen Marktplatz der Einsatzplätze zu gewinnen und zu behalten, da eine Aufnahme des Einsatzplatzes in den Vermittlungspool der Stadthelfer noch keinen Helfer garantiert; was bei Organisationen, die lange keinen Helfer erhalten, zu einer gewissen Enttäuschung führen kann.

Die Wünsche der Stadthelfer nach interessanten, verschiedenen Einsatzplätzen und der Anspruch der Projektleitung, sich möglichst nicht konkurrenzierend zu Lohnarbeitsplätzen zu positionieren, stellt eine ständige Gratwanderung dar, die nie zur Zufriedenheit aller Seiten gelöst werden kann. Trotz des Festhaltens an den Standards der Freiwilligenarbeit von Benevol Schweiz passieren immer wieder Vermischungen. Dies besonders, wenn einzelne Institutionen merken, dass «ihr Stadthelfer» gerne noch mehr als vier bis sechs Stunden in der Woche helfen möchte, und man dann auf die Idee kommt, ihn einfach an Stelle von Stundenarbeitern einzusetzen, ihm aber weiterhin dafür keinen Stundenlohn zahlt. Schwierig wird es dann, wenn der Stadthelfer diesen Einsatz gerne macht und die Projektleitung einen guten Weg für alle Beteiligten finden muss.

BEISPIELE VON STADTHELFEREINSÄTZEN

Die Bahnhofspaten Liestal absolvieren immer zu zweit Präsenzdienst auf dem Bahnhofsgelände. Sie stehen den Reisenden mit Rat zur Seite und sollen besonders abends und nachts der Angst der Reisenden, alleine auf dem unbemannten Bahnhof zu sein, vorbeugen. Die Bahnhofspaten werden in einem speziellen Kurs von der SBB, in Zusammenarbeit mit der Stadtpolizei, geschult und erhalten für ihre Einsätze als kleine Anerkennung Tageskarten für das Bahnnetz. Das Projekt gibt es in Liestal und Biel und steht allen Freiwilligen offen.

In der *Offenen Kirche Elisabethen* leisten die Stadthelfer mit anderen Freiwilligen Präsenzdienst für die Kirchenbesucher. Sie sind Auskunftsperson, Ratgeber, Postkarten- und Kerzenverkäufer und haben auch immer wieder ein offenes Ohr für die tröst- und ratsuchenden Kirchengäste.

Im *Alters- und Pflegeheim Johanniter* sind Stadthelfer im Besuchs- und Fahrdienst tätig. Sie gehen mit Heimbewohnern im Park spazieren, einkaufen oder auch nur zum hausinternen Gottesdienst. Die Fahrdienstleistenden bringen einzelne Heimbewohner zum Arzt, zur Therapie oder fahren mit einer ganzen Gruppe auch mal ein paar Tage an den Thunersee.

Naturranger bei der Pro Natura erstellen und pflegen Naturschutzreservate in der Region Basel. Sie werden bei ihrer Arbeit von einem Biologen angeleitet und lernen in der praktischen Arbeit viel über die heimischen oder zugewanderten Pflanzen- und Tierarten. Bei der Pro Natura arbeiten die Stadthelfer immer in Gruppen, was von diesen sehr geschätzt wird. Der Wunsch der Stadthelfer nach Einsätzen in der Natur und explizit auch im Naturschutz ist sehr gross und sollte ausgebaut werden. Beim *Tageshaus für Obdachlose* leisten Stadthelfer Tageseinsätze als Gastgeber und Mittagsköche. Sie achten darauf, dass sich die Besucher an die Regeln halten, verkaufen einzelne Zigaretten und bereiten ein einfaches Mittagessen zu. Die Stadthelfer im Einsatz müssen Zigarettenrauch aushalten, sozial kompetent sein und selber keine Suchtproblematik aufweisen.

Beim *Mittagstisch und der Aufgabenhilfe* der Robi-Spiel-Aktionen betreuen Stadthelfer zusammen mit dem Mittagsteam die Kinder beim Mittagessen und unterstützen sie nachher beim Erledigen der Hausaufgaben. Sie lesen aber auch eine Nachmittagsgeschichte vor, schlichten Streit und beantworten hunderte von Fragen der bis zu dreissig Kinder.

Auf dem *Sportplatz Rankhof* unterstützen die Stadthelfer das Gastroteam bei Sportanlässen und den Fussballspielen. Hier sind besonders die im Einsatz, die das runde Leder und die dazugehörigen Vereine lieben, gerne am Grill stehen und auch in hektischen Zeiten immer noch wissen, wer zuerst seinen Hot Dog bekommt.

Im *Katzenhaus* gehören Putzen und Streicheln zum Alltag der Stadthelfer. Aber auch Besuche beim Tierarzt, das Füllen all der Futternäpfe oder das Reparieren des Kletterbaums sind Teil der Aufgaben. Hier fühlen sich besonders Stadthelferinnen wohl, die auch schon mal eine Ferienkatze mit nach Hause nehmen.

DIE PROJEKTLEITUNG

Die Aufgaben der Projektleitung entsprechen auch in der Projektumsetzung den definierten Bereichen im Grobkonzept. Hinzugekommen ist die regelmässige Leitung der Gruppensitzungen.

Als die wichtigste und auch zeitintensivste Aufgabe der Projektleitung hat sich die Auswahl des richtigen Einsatzplatzes für den richtigen Stadthelfer erwiesen. Die Organisationen legen viel Gewicht darauf, dass der Stadthelfer «zu ihnen passt» und sich mit den Zielen der Organisation identifiziert. Offener wird in der Regel damit umgegangen, dass ein Helfer sich gewisse Fertigkeiten für seinen Einsatz aneignen muss und dass Stadthelfer dafür vielleicht noch etwas mehr Zeit benötigen als andere.

Die meisten Stadthelfer steigen mit einem völlig anderen Bild von den Einsatzplätzen ins Projekt ein. Geprägt von der Erfahrung eines Arbeitsmarkts, der immer mehr Leistung mit immer mehr Zeugnissen in immer weniger Zeit verlangt, fällt es vielen schwer, die andere Haltung der Freiwilligenarbeit von Beginn an zu verstehen oder auch nur wahrzunehmen. Hier ist die Projektleitung immer wieder gefordert, die Erfahrungen der Stadthelfer abzuholen und mit diesen zu hinterfragen und in den Kontext der Freiwilligenarbeit zu stellen.

AUSBLICK IN DIE ZUKUNFT

Stadthelfer brauchen eine Gemeinschaft

Waren die regelmässigen Treffen mit den Stadthelfern in Gruppen im Konzept vorrangig als Vermittlungs- und Kontaktplattform mit der Projektleitung geplant, hat sich schnell gezeigt, dass die Treffen weit über diese Funktionen hinaus für die Teilnehmenden als sozialer Bezugspunkt von Bedeutung sind. Es ist für die Teilnehmenden wichtig, sich als «Stadthelfer» zu treffen, sich über die Einsätze und alltägliche Begebenheiten und Krisen auszutauschen oder Ideen zur Lebensgestaltung zu entwickeln. Auch bei guter Einbettung und Integration in die Einsatzorganisationen bleibt bei den meisten Teilnehmenden das Bedürfnis der regelmässigen Treffen bestehen.

Eine wie im Konzept vorgesehene Auskoppelung der Teilnehmenden aus den Gruppentreffen nach neun bis zwölf Monaten wird von diesen in der Regel nicht gewünscht, respektive eher gefürchtet. So tritt nur eine kleine Anzahl von Stadthelfern regulär aus dem Projekt aus und verbleibt am Einsatzort. Die zeitlich unbeschränkte «Teilhabe» am Stadthelfer-Projekt wird von vielen als willkommene Stabilisierung der Lebensgestaltung empfunden, auf deren Basis Herausforderungen der individuellen Lebensgestaltung besser angegangen werden können. Die längerfristige Begleitung der Teilnehmenden führt dabei zu einem zwar sinnvollen, aber zwangsläufig auch personell aufwändigeren Arbeiten.

Kulturelle Teilhabe

Dank grosszügigen Sachspenden des Theater Basel und der Fondation Beyeler (32 Theater-Freibillets und 10 Museumspässe), können interessierte Stadthelfer mal wieder ins Theater oder ins Museum. Für die Stadthelfer waren diese Beiträge wichtige Anerkennungssignale ihrer Einsätze. In den Gruppentreffen konnte eingeführt werden, dass sich jemand konkret um das Theaterprogramm kümmert und man sich für den Theater- oder Museumsbesuch organisiert. Auch hier können in der sozialen Gemeinschaft Schwellenängste zum Kulturangebot abgebaut werden, da für viele der letzte Theaterbesuch oft mehr als zehn Jahre zurückliegt. Die Teilhabe am kulturellen Leben stellt für die Stadthelfer somit ein erstrebenswertes Ziel dar, dessen Zugangsschwelle aber erst sozial (und finanziell) überwunden werden muss.

Ausblick Stadthelferzentrum

Dank der zugesprochenen finanziellen Unterstützung durch die Christoph Merian Stiftung wird es den Stadthelfern möglich sein, die nächsten achtzehn Monate (mit Option auf Verlängerung) einen eigenen Stadthelfertreffpunkt einzurichten und zu betreiben. Ziel des Treffpunktes ist es, einerseits den Stadthelfern für eigene Initiativen und Ideen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen und andererseits die Stadthelfer als städtisches Hilfsangebot im öffentlichen Raum sichtbar zu positionieren und erreichbar zu machen.

Der Treffpunkt wird von einem gemeinnützigen Verein getragen, der in geeigneter und vereinbarter Form mit der Sozialhilfe, respektive dem Projekt Stadthelfer zusammenarbeiten wird. Mittel-

bis längerfristig sollte eine Übernahme von Vermittlungs- und Begleitungsaufgaben durch den Verein angestrebt werden. Die Vorbereitungsarbeiten zur Vereinsgründung und Programmation des Treffpunkts durch interessierte Stadthelfer sollen wenn immer möglich durch externe Fachleute begleitet werden, um die gewünschte Eigenständigkeit des Vereins zu gewährleisten.

Erweiterung des Angebots an Einsatzplätzen

Anzahlmässig fehlt es dem Projekt nicht an Einsatzplätzen. Trotzdem müssen im nächsten Jahr weiterführende Anstrengungen unternommen werden, um die thematische Breite der Einsatzmöglichkeiten auszubauen. So hat es sich gezeigt, dass es vor allem Institutionen im Altersbereich sind, die von sich aus auf das Projekt zugehen und Helfer anfordern. Von den Teilnehmenden zeigt jedoch nur eine kleine Zahl ein Interesse, sich in diesem Bereich zu engagieren. Ziel muss es daher sein, in den Bereichen Natur und Umwelt sowie Gastro und Events weitere Einsatzplätze zu schaffen. Es geht dabei nicht um das Schaffen eines Bedarfs, sondern um die Kontaktaufnahme und gute Positionierung des Projekts Stadthelfer bei den zuständigen Institutionen.