

**Netzwerk „Jugendliche an der 2. Schwelle“ –
Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener
bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt**

Inga Blickwede, Lothar Böhnisch, Holger Kehler,
Eberhard Raithelhuber, Christiane Thierling

Impressum

Das Material „Netzwerk ‚Jugendliche an der 2. Schwelle‘ – Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt“ entstand im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Verantwortung für den Inhalt tragen die Autoren.

Projektbetreuung: Dr. Ingeborg Bootz

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.,
Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management,
Storkower Straße 158, 10407 Berlin

Alle Rechte beim Herausgeber.

Berlin 2005

Inhalt

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	19
1.1 Aufgabenstellung des Forschungs- und Gestaltungsprojekts	21
1.2 Zentrale Thesen der wissenschaftlichen Begleitung	22
1.3 Struktur des QUEM-Materials	23
2 Theoretischer Hintergrund	25
2.1 Zur Entgrenzung von Jugend.....	25
2.2 Junge Erwachsene an der 2. Schwelle.....	28
2.3 Kompetenzentwicklung im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft	33
2.4 Berufsberatung und Übergänge junger Erwachsener in Arbeit	36
2.5 Netzwerke zur Unterstützung junger Erwachsener	39
2.6 Netzwerke und Lernen.....	41
2.7 Netzwerke im Kontext von Übergängen junger Menschen in Arbeit	43
3 Evaluationskonzept.....	51
3.1 Spannungsfeld von Evaluation	53
3.2 Anerkennungsorientierung als Zugang zur Evaluation	55
3.3 Responsive Evaluation	59
4 Die Modellprojekte	66
4.1 Augsburger Gesellschaft für Lehm- und Holzbau, Bildung und Arbeit in Leipzig e.V.: Projekt „Jugend in Arbeit“	66
4.2 CJD Insel Usedom-Zinnowitz: Agentur „Lasst Mich Auch Arbeiten“	71
4.3 Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch GmbH, Halle: Projekt „Reaktnet“	76
4.4 Projekt-Transfer-Gesellschaft GmbH Greiz: „Netzwerk Jugendbüro“	80
4.5 trend Gesellschaft für Marketing mbH, Neubrandenburg	87
4.6 Stiftung zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung (WQA) Saalfeld-Rudolstadt.....	91
4.7 Entwicklungsdynamiken in den Standorten	95
5 Ergebnisse aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“	97
5.1 Datenerhebung „Junge Erwachsene“: eine reflexive Betrachtung	97
5.2 Allgemeine Aussagen	104
5.3 Standortbezogene Aussagen aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“	109
6 Ergebnisse aus den Netzwerkerhebungen.....	120
6.1 Netzwerkerhebungen: eine reflexive Betrachtung	120

6.2	Standortbezogene Aussagen aus den Netzwerkerhebungen	124
7	Erkenntnisse aus den Datenerhebungen	144
7.1	Erkenntnisse aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“	144
7.2	Erkenntnisse aus den Netzwerkerhebungen	155
8	Innovative Elemente der Entwicklungen in den Modellprojekten	164
8.1	Weg von der Zielgruppe, hin zum Lebensalter	164
8.2	Beschäftigungsbezogene und unterschiedliche Lebensbereiche berücksichtigende Beratung.....	164
8.3	Kompetenzentwicklung über Tätigwerden	166
8.4	Genderspezifisch von Lebenslagen aufgreifen	167
8.5	Strukturelle Einbettung von Angeboten	167
8.6	Projektentwicklung auf der Basis von Regionalanalysen	167
9	Perspektive: Integrierte Übergangsstrukturen für Junge Erwachsene	169
9.1	Die neue Bildungsherausforderung im Lebenslauf: Kompetenzentwicklung in der Spannung von Beschäftigungsfähigkeit und Identitätsentwicklung.....	169
9.2	Elemente zur Gestaltung integrierter Übergangsstrukturen	172
9.3	Thematische Felder einer kompetenzorientierten Lern- und Bildungsinfrastruktur für junge Erwachsene	174
	Literaturverzeichnis	177

Zusammenfassung

Seit Ende der 1990er Jahre wird der Übergang in Arbeit – insbesondere in Bezug auf das Jugend- und junge Erwachsenenalter – in der Fachöffentlichkeit intensiv diskutiert. Zahlreiche Förder-, Forschungs- und Entwicklungsprogramme versuchten seither, durch unterschiedliche Ansätze wie Koordination, Kooperation und Vernetzung der Akteure neue Übergangswege in Beschäftigung zu schaffen. Der spezifische Schwerpunkt des Forschungs- und Gestaltungsprojekts „Netzwerk – Jugendliche an der 2. Schwelle“ (2001 – 2004) lag in der Öffnung und Erweiterung der Kompetenzentwicklung arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener an der 2. Schwelle in Wechselwirkung mit einer fördernden, regionalen Umwelt. Es sollten Modelle entwickelt und gestaltet werden, „die Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle durch Öffnung vielfältiger Optionen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern bzw. ermöglichen“ (ABWF 2001: 15). Zielstellung war es, „individuelle Chancen durch regionale Kooperationsnetze zwischen Ämtern, Kammern, Unternehmen, Vereinen und Initiativen im außerbetrieblichen sozialen Umfeld, Bildungsträgern sowie Wirtschafts- und Arbeitsfördergesellschaften zu erhöhen“ (ebd.). Dies sollte geschehen, indem die regionalen Akteure „ihre Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Inhaltskonzepte und Strategien (...) aufeinander abstimmen bzw. synergetisch verknüpfen“ (ebd.). Die Strukturen sollten dabei so ausgerichtet werden, dass (1) individuelle Bedingungen, (2) regionale Gegebenheiten und (3) die Lebens-, Arbeits- und Lernziele der Jugendlichen berücksichtigt werden. Zur Zielerreichung sollten Netzwerke bzw. Kooperationsverbände gebildet und genutzt werden.

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden Ausschreibungen zur Teilnahme am Programm veröffentlicht. Aus den Bewerbungen wurden sechs Regionen in Ostdeutschland (Usedom/Wolgast, Uecker-Randow-Region, Halle, Leipzig, Saalfeld/Rudolstadt, Greiz) ausgewählt. Jeweils ein Unternehmen der Region wurde mit der Durchführung der Gestaltungsaufgaben betraut und über einen Zeitraum von drei Jahren mit zwei Mitarbeiterstellen bezuschusst. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm das Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der Technischen Universität Dresden.

Der Zugang der wissenschaftlichen Begleitung

Konzeptionell wurde seitens der wissenschaftlichen Begleitung zunächst zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterschieden. Junge Erwachsene befinden sich wie auch Jugendliche in einer „Zwischenphase“ zwischen dem Jugend- und Erwachsenenalter, sind aber deutlich stärker status- und einkommensorientiert (Stauber/ Walther 2002). Neue Übergangsformen sollten deshalb die Balance zwischen Erwerbsarbeitsorientierung und dem Experimentieren mit neuen Tätigkeitserfahrungen herstellen und als einen Ansatzpunkt zur Kompetenzentwicklung die Bereitschaft zu einer erweiterten, sozialen und tätigkeitsbezogenen Orientierung wecken. Die Vermittlung zwischen den Kompetenzentwicklungsprozessen der jungen Erwachsenen im sozialen Umfeld und den darauf bezogenen kooperativen Unterstützungsangeboten fasste die wissenschaftliche Begleitung mit dem Konzept der „regionalen sozialen Netzwerke“. Die Modellprojekte und deren Partner sollten in ihrem regionalpolitischen Selbstbewusstsein gestärkt und eine Balance zwischen Konkurrenz und Vernetzung geschaffen werden. Die Potenziale einer gezielten Vernetzung der formellen und informellen sozialen Übergangs- und Vermittlungsinstanzen standen im Zentrum der Betrachtung. Als Kernfrage stellte sich, wie subjekt- und gruppenbezogene Strategien zur Kompetenzentwicklung in öffentlich, regionalökonomisch, arbeitsmarkt- und bildungspolitisch relevante Zusammenhänge gebracht und jene in verallgemeinerbare Formen sozialer Übergänge transformiert werden könnten. Überprüft werden sollte dementsprechend, wie es den Modellprojekten gelang, Angebote und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Kompetenzentwicklung und eine neue Qualität für die Übergangsphase ermöglichen.

Das Evaluationskonzept

Die wissenschaftliche Begleitung des Forschungs- und Gestaltungsprojektes „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ war aufgrund ihrer engen Einbindung wesentlicher Bestandteil des gesamten Entwicklungsprozesses. Den Gegenstand der Evaluation bildeten die zu entwickelnden Modelle. Die Prozesshaftigkeit des Vorhabens bedingte eine explorative Vorgehensweise, weshalb sich die wissenschaftliche Begleitung am Konzept der responsiven Evaluation (Beywl 1988) orientierte. Als eine qualitative Vorgehensweise wird sie durch die Beteiligteninteressen gesteuert und durchläuft zyklisch mehrere Phasen. Auf eine erste Phase der gemeinsamen Identifizierung des Gegenstandsbereiches folgt als zweite Phase die

Datenerhebung und Auswertung. Daran schließen sich disziplinierte Formen der Rückmeldung an.

Diese Vorgehensweise eignete sich sowohl für die Aufgabenstellung – die Erfassung des Entstehungs- und Verwertungszusammenhangs der Modellentwicklungen unter Einbeziehung der Fragen und Überlegungen der Mitarbeiter – als auch für die dafür erforderliche organisationale Selbstreflexion. Zur Herstellung von Transparenz bezüglich des Evaluationsvorhabens wurde eine Evaluationsvereinbarung zwischen den Mitarbeitern der Modellprojekte und dem für das jeweilige Modellprojekt verantwortlichen Vertreter der wissenschaftlichen Begleitung abgeschlossen. Sie dokumentierte die gegenseitigen Erwartungen, terminierte die Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung, fixierte die Konfliktregeln und sollte dazu beitragen, dass Evaluation und wissenschaftliche Begleitung als konstruktiver Beitrag zur Weiterentwicklung der Modellprojekte erlebt werden. In einer jährlichen Überprüfung wurde die Evaluationsvereinbarung fortgeschrieben. Um die Entwicklungen der Modellprojekte empirisch zugänglich zu machen, wählte die wissenschaftliche Begleitung das Instrument der Modellskizzen. Auf der Basis der Beratungsgespräche und mit Hilfe von Interviews mit den Mitarbeitern wurde jährlich der innovative Charakter der jeweiligen Modellprojekte hinsichtlich der zentralen Entwicklungsmuster „Kompetenzentwicklung“ und „regionales Netzwerk“ herausgearbeitet, als Momentaufnahme festgehalten und den Mitarbeitern zur Reflexionen über den jeweiligen Entwicklungsstand zur Verfügung gestellt. Halbjährliche Netzwerktreffen mit allen Beteiligten dienten neben der inhaltlichen Arbeit der Selbstvergewisserung, dem gegenseitigen Austausch sowie dem Aufbau und der Intensivierung der Kontakte. Komplettiert wurde die Evaluation der Modellprojekte durch die empirischen Erhebungen auf den Ebenen „Junge Erwachsene“ und „Netzwerke“. Auf der Untersuchungsebene „Junge Erwachsene“ wurden zwei teilstandardisierte Fragebögen eingesetzt: der erste in der Eintrittsphase der jungen Erwachsenen in das jeweilige Angebot der Modellprojekte, der zweite Fragebogen bei ihrem Abschluss. Die Auswahl der Teilnehmer und der Zeitpunkt der Befragung wurden an die unterschiedlichen Profile der Modellprojekte angepasst und zwischen den Mitarbeitern sowie der wissenschaftlichen Begleitung schriftlich vereinbart. Zur exemplarischen Vertiefung wurde retrospektiv mittels themenzentrierter Interviews die subjektive Perspektive der jungen Erwachsenen auf die Angebote der Modellprojekte eingeholt. Ziel des gesamten methodischen Herangehens innerhalb der Untersuchungsebene „Junge Erwachsene“ war es, herauszufinden, ob und inwieweit die Angebote der Modellprojekte den Bedürfnissen und Erwartungen der jungen Erwachsenen entsprachen.

Zentrales Anliegen der „Netzwerkerhebung“ war es, festzustellen, mit welchen Partnern die Modellprojekte in ihren Regionen zusammenarbeiteten und welche Netzwerke, Arbeitskreise, Gremien etc. sie für ihre Arbeit als relevant betrachteten. Darüber hinaus wurde untersucht, welche Einzelkontakte zu Personen und Organisationen für die Realisierung ihrer Ziele bedeutend waren. In einem ersten Schritt wurden zunächst die Kontaktpartner (Einzelkontakte) sowie die Netzwerke von den Mitarbeitern des jeweiligen Modellprojekts benannt. Im nächsten Schritt wurden von den Mitarbeitern die Beziehungen zu den Kontaktpartnern und Netzwerken anhand von teilstandardisierten Fragebögen beschrieben. Um die Entwicklung der Kontaktstruktur und Netzwerke abbilden zu können, wurden diese Erhebungen nach einem Jahr wiederholt. Zwischen den beiden Befragungen wurden Telefoninterviews mit den von den Mitarbeitern benannten Netzwerkmitgliedern durchgeführt.

Alle eingesetzten Instrumente wurden mit den Mitarbeitern dialogisch erarbeitet und in einem partizipativ-reflexiven Verfahren ausgewertet. Mit der gemeinsamen Diskussion der erhobenen Daten bezüglich ihrer Relevanz für das jeweilige Modellprojekt und die weitere Planung der Entwicklungsarbeit wurden diese kommunikativ validiert.

Die Gestaltungsarbeit der Modellprojekte

In ihren Konzeptionen deckten die Modellprojekte eine Vielfalt von möglichen Ansätzen ab. Diese reichten von der Weiterentwicklung bestehender Angebote und Kooperationen über die Initiierung lokaler sozial-kulturell angebundener Projekte sowie Regionalanalysen mit entsprechenden Planungsempfehlungen hin zum Aufbau neuer Strukturen und Kooperationen ausgerichtet an Beratung, Weiterbildung und Training sowie der Vermittlung und Orientierung von jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle. Zahlreiche Faktoren haben dazu beigetragen, dass die Umsetzungsstrategien modifiziert und die Entwicklungsprioritäten innerhalb der Modellprojekte um- bzw. neu definiert werden mussten. Dazu zählten die Herausforderungen (1) an jene Modellprojekte, die völlig neuartige Angebote entwickeln wollten, (2) an Modellprojekte, welche in der Programmumsetzung von maßgeblicher Förderung durch die Arbeitsagenturen abhängig waren, (3) welche sich durch die einschneidenden Veränderungen im Weiterbildungssektor aufgrund der Gesetzesnovellierungen in Hartz I, II und Job-AQTIV ergaben, (4) die durch die internen Umstrukturierungen der Arbeitsagenturen zu Stande kamen, (5) die bedingt durch lokale Konkurrenz und nicht zuletzt (6) die durch trägerinterne Strukturen bestimmt waren.

Veränderungen ergaben sich speziell in denjenigen Modellprojekten, die strategisch auf eine hochgradige Förderung ihrer Teilnehmer durch die Arbeitsagenturen ausgerichtet waren. Andere Modellprojekte mussten aufgrund der größeren Vermittlungsorientierung in der Politik der Arbeitsagenturen ihre offenen Beratungen zugunsten der Durchführung von Maßnahmen einschränken. Der Aufbau von Netzwerken bzw. die Umsetzung der Vernetzungsvorstellungen unterlag insofern Diskontinuitäten, als dass sich die ursprünglichen Vorstellungen vom kompletten (Neu-) Aufbau institutionell und vertraglich angebundener Kooperationsbeziehungen innerhalb eines auf Konkurrenz beruhenden (Bildungs-/ Weiterbildungs-) Marktes als schwierig erwiesen. Neuausrichtungen jenseits formaler Kooperationen waren meist zeitlich beschränkt sind und wiesen eher einen Aktions-Charakter auf. Diese Faktoren sowie die strukturellen Abhängigkeiten und Finanzierungsschwierigkeiten der Grundangebote schränkten den Experimentalcharakter der Modellprojekte erheblich ein.

Erkenntnisse aus den Datenerhebungen

Aus den Datenerhebungen gelangte die wissenschaftliche Begleitung zu den folgenden Erkenntnissen über die Gestaltungsarbeit der Modellprojekte.

1. Zu den Nutzern der Modellprojektangebote zählten neben den jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle (originäre Zielgruppe: Übergang Ausbildung – Erwerbsleben) vielfach auch solche an der 1. Schwelle (Übergang Schule – Ausbildung). Dass die letztere Gruppe ebenso die Angebote der Modellprojekte nutzte, zeigt, dass die Modellprojekte als Ansprechpartner oder Alternativen zu anderweitigen Angeboten wahr- und angenommen sowie benötigt wurden. Ergänzend dazu berichteten die Mitarbeiter, dass bei der Suche nach Beratungs- und weiterführenden, auch qualifizierenden Angeboten die Problematik der je spezifischen Schwelle für den Zugang unerheblich sei. Die Problemkonstellationen scheinen sich zunehmend zu vermischen, worauf sich die Einrichtungen entsprechend einstellen müssten.
2. Als Zugangswege zu den Angeboten der Modellprojekte dominierten die institutionellen gatekeeper (Berufsberatung, Arbeitsamt und Sozialamt) und das nähere sozialen Umfeld (Familie, Freunde). Die Zugangsformen über das weitere soziale Umfeld (z.B. Kirchen oder Vereine) spielten nahezu keine Rolle.

3. In den Beratungsangeboten der Modellprojekte suchten die jungen Erwachsenen Hilfe zur Bewältigung ihrer Lebenssituation und bewerteten die Unterstützung für ihre persönliche Situation besonders positiv. Diejenigen, die sich in den Interviews positiv äußerten, berichteten, dass sie oft erstmalig einen persönlichen und einfühlsamen Umgang mit ihrer Person erlebt hätten und gaben an, dass das ehrliche Interesse an ihrer Situation sie in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt habe und sie dadurch motiviert wurden, eigene Schritte zu planen und selbständig aktiv zu werden.
4. Trotz regional oft sehr ungünstiger Arbeitsmarktbedingungen orientierten sich die befragten jungen Erwachsenen unvermindert an Erwerbsarbeit im Sinne entlohnter, vollzeitlicher und dauerhafter Beschäftigung. Jenseits bezahlter Formen der Erwerbsarbeit fanden im Vergleich und unter Berücksichtigung der Vision vom Erschließen neuer Tätigkeitsformen im sozialen Umfeld unbezahlte Beschäftigungsformen wie ehrenamtliche Tätigkeiten oder Praktika nur eine geringe Wertschätzung. Neben der hohen Erwerbsarbeitsorientierung war die große Bedeutung von Weiterbildung und von Hobbys besonders beachtenswert. Mobilität interpretierten die interviewten jungen Erwachsenen weniger als Chance zur individuellen Entfaltung und Emanzipation, sondern eher als Aufforderung, die Region aus wirtschaftlichen Gründen in Richtung alte Bundesländer verlassen zu müssen.
5. Die Hauptakteure in den vorgefundenen Netzwerken waren Vertreter der institutionellen Übergangsstrukturen (allgemeinbildende Schulen, Jugend(berufs-)hilfe, Arbeitsverwaltung, Bildungsträger und Wirtschaft). Regionale Akteure aus dem - im weitesten Sinne - sozialen Umfeld fanden sich kaum. Partner aus dem Bereich der offenen Jugendarbeit (z.B. Jugendclubs etc.), aus soziokulturellen Initiativen sowie Partner aus Interessengemeinschaften im Bereich Politik, Kultur, Sport und Umwelt und aus Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements wurden ebenso selten in die Vernetzungsarbeit integriert, wie Vertreter politischer Organisationen und Personen aus dem Bereich der Regionalentwicklung. Der gängigen Logik von Förderkonzepten im Bereich der „Benachteiligtenförderung“ und den ursprünglichen Konzeptionen der Modellprojekte entsprechend, verwiesen die Zielstellungen der untersuchten Netzwerke vor allem auf die Koordination und konzeptionelle Abstimmung von institutionalisierten

Angeboten zur effizienteren und effektiveren Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt.

6. Die Modellprojekte bildeten in den überwiegenden Fällen entweder den Kern von Netzwerken oder sie nutzten Aspekte des Netzwerks/ der Partner für ihre Arbeit. Ein Großteil der Standorte nahm im Entwicklungsprozess des Forschungs- und Gestaltungsprojekts Abstand von der ursprünglichen Zielstellung, umfassende Netzwerke und Kooperationsbeziehungen zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsene an der zweiten Schwelle unter Einbeziehung *aller* relevanten Akteure an der 2. Schwelle aufzubauen, bzw. modifizierte diese. Zur Abdeckung spezifischer Handlungsbedarfe konzentrierten sich die Angebote auf Teilaspekte der Übergangsproblematik, d.h. entweder die Vermittlung und Beratung oder die Entwicklung und Nutzung einzelner Maßnahmen, Instrumente bzw. Informationssysteme. Ein Großteil der Aktivitäten richtete sich auf die Arbeit mit einzelnen jungen Erwachsenen oder mit spezifischen (Ziel-) Gruppen. Über die Fokussierung auf einzelne Gestaltungsaspekte schien die Übergangsperspektive als Gesamtherausforderung für die Region aus dem Blickfeld der Modellprojekte zu geraten.
7. Die nahezu konfliktfreie und „friedhöfliche“ Ruhe in der Zusammenarbeit der Netzwerkpartner verwies auf den (reibungs-)losen Charakter der Netzwerkbeziehungen. Das instrumentelle Interesse (Erfahrungsaustausch, fachlicher Austausch, Kontaktpflege und Klärung organisatorischer Fragen) stand im Vordergrund während potentiell konfliktbehaftete und gemeinsam zu tragende inhaltliche Zielstellungen kaum eine Rolle spielten.

Im Hinblick auf den Aufbau nachhaltiger und innovativer Unterstützungsstrukturen für junge Erwachsene beim Übergang in Arbeit stellten sich deshalb Fragen (1) an das Selbstverständnis der Träger und Modellprojekte, (2) an deren strukturelle Verankerung im regionalen Übergangssystem und (3) an die Verbindung von fachlicher und politischer Ebene im Rahmen von (regionalen) Entwicklungsprozessen.

Mit wem regionale Kooperationsnetze aufgebaut und wie dabei Erfahrungen, Konzepte und Strategien verknüpft, individuelle und regionale Gegebenheiten berücksichtigt sowie die Lebens-, Arbeits- und Lernziele junger Menschen aufgenommen wurden, hing unter anderem

vom Selbstverständnis und der strukturellen Verankerung der Modellprojekte und ihrer Träger innerhalb des regionalen Übergangssystems ab.

Angesichts der Aufgabenstellungen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts wäre es in vielerlei Hinsicht dienlich gewesen, wenn die Modellprojekte gegenüber den Strukturen und Handlungslogiken der Träger eine größere Unabhängigkeit besessen hätten. Zudem erschwerte die hohe strukturelle Abhängigkeit der Modellprojekte und Träger von (arbeitsmarkt-)politischen Vorgaben eine eigenständige Ausrichtung und eine an fachlich begründeten Notwendigkeiten sowie regionalen Bedarfen orientierte Gestaltung der Unterstützungsstrukturen.

Letztlich wurde das Möglichkeitsspektrum der Modellprojekte auch davon bestimmt, wie fachliche und politische Ebene im Rahmen von (regionalen) Entwicklungsprozessen miteinander verbunden waren. Notwendig erscheint, dass die Übergangsthematik auf politischer Ebene jenseits der gängigen Vermittlungslogik wahrgenommen, aufgenommen und in (regionalen) Entwicklungszielen formuliert und umgesetzt wird.

Innovative Elemente der Entwicklungen in den Modellprojekten

Die als innovativ identifizierten Elemente greifen einzelne Entwicklungsleistungen aus der Gestaltungsarbeit der Modellprojekte auf und beziehen sich entgegen dem ursprünglichen Anliegen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts nicht auf die Entwicklung von komplexen und neuen Modellen zur Gestaltung des Übergangs an der 2. Schwelle.

1. Weg von der Zielgruppe, hin zum Lebensalter: Als ein positiver Ansatz wurde die Erweiterung eines vormals zielgruppenspezifischen Angebots auf junge Erwachsene im Allgemeinen festgestellt. In diesem Sinne sollte ein Internet gestütztes Informationssystem, vormals beschränkt auf „Benachteiligte“, zu einem offenen Informationsangebot ausgebaut und allgemeine, lebenslagenbezogene Fragestellungen junger Erwachsener aufgegriffen werden.
2. Beschäftigungsbezogene Beratung, welche unterschiedliche Lebensbereiche berücksichtigt: Als ein weiteres innovatives Element wurde der Aufbau von *übergreifenden* (altersübergreifend und an unterschiedlichen Nutzergruppen ausgerichteten), niedrighwelligen und biografieorientierten Beratungsangeboten identifiziert. Gerade solche Angebote unterstützen junge Erwachsene im Herausarbeiten

ihrer Ressourcen, bei der Stärkung ihres Selbstbewusstseins, bei der Verarbeitung von Misserfolgen und der Abwehr von individuellen Schuldzuschreibungen. Allgemeinen Beratungsgrundsätzen entsprechend wurde deutlich, dass Beratung *nicht* im Kontext von (arbeitsmarktpolitischen) Zwangsmassnahmen stehen darf.

3. Kompetenzentwicklung über Tätigwerden: Einige Modellprojekte vermittelten junge Erwachsene in Tätigkeiten im europäischen Ausland. Diesen Angeboten wurde hohe Attraktivität zugesprochen. Es ermöglichte den Beteiligten positive Erfahrungen, begünstigte Ablösungsprozesse und erhöhte die Bereitschaft zur Mobilität. Attraktiv erscheint in diesem Zusammenhang die Verbindung von Öffentlichkeitswirksamkeit, Problembezug und selbstorganisierten Tätigkeits- und Lernformen. Konträr zu gängigen Massnahmeprogrammen scheinen die mit einem Auslandsaufenthalt verbundenen Anforderungen weitgehendere Kompetenzerfahrungen zu ermöglichen und eine größere Bereitschaft zum Lernen freizusetzen. Schlussfolgernd daraus sollten die jungen Erwachsenen zur Gewährleistung der biografischen Anschlussfähigkeit aktiv in die Identifizierung und Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten eingebunden werden.
4. Genderspezifik von Lebenslagen aufgreifen: Problemkonstellationen von jungen Erwachsenen sind neben der Spezifik des Jungen-Erwachsenen-Alters von Geschlechtsspezifik geprägt, die sich u.a. in unterschiedlichen Bewältigungsstrategien zeigt. Innovativ für die Entwicklung eines integrierten Beratungsansatzes war die Kooperation eines Modellprojekts mit einer Selbsthilfeinitiative von Alleinerziehenden sowie einer Gleichstellungsbeauftragten.
5. Die strukturelle Einbettung der Angebote innerhalb einer Region hat einen gewichtigen Einfluss auf die Qualität: Die langfristige Etablierung, ein hoher Bekanntheitsgrad, Verlässlichkeit und soziale Akzeptanz seitens der Adressaten verwiesen bei zwei beratungsorientierten Modellprojekten auf die Notwendigkeit, unabhängig von kurzfristigen Projektförderungen agieren zu können.
6. Projektentwicklung auf der Basis von Regionalanalysen: Eine Entwicklung regionaler Übergangsstrukturen setzt voraus, dass alle relevanten, jungen Erwachsenen in der Region zur Verfügung stehenden Unterstützungsformen in eine der eigentlichen Konzeptionierung von Angeboten vorgelagerten Analyse integriert werden. Dazu zählen

Informations- und Beratungsangebote ebenso wie die Angebote im Bereich Qualifikation und Weiterbildung, Unterstützungsangebote und -formen im sozialen Umfeld sowie jugend- und soziokulturelle Angebote. Bei der Erstellung einer solchen Regionalanalyse sollten, wie von einem Modellprojekt vorangetrieben, alle Stakeholder der Region einbezogen werden. Stakeholder in unserem Verständnis sind neben den regionalen Gestaltungsträgern aus Politik, Bildung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales auch die jungen Erwachsenen selbst.

Perspektive: Integrierte Übergangsstrukturen für Junge Erwachsene

Die Erkenntnisse, Erfahrungen und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung aus den empirischen und theoretischen Arbeiten im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ verweisen auf die Notwendigkeit, integrierte Übergangsstrukturen in Beschäftigung für junge Erwachsene zu entwickeln und auszugestalten.

Als Folge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft sehen sich junge Erwachsene umfassenden Veränderungen bei der Gestaltung des Überganges in das Erwachsenenleben ausgesetzt. Die Übergänge in Arbeit sind heute zunehmend biografisiert. Insbesondere anhand der Situation junger Erwachsener in den neuen Bundesländern zeigt sich, dass (berufliche) Übergangsstrukturen, die nur auf eine direkte Integration in Erwerbsarbeit abzielen, angesichts von Massenarbeitslosigkeit, entstrukturierten Lebensläufen und den Anforderungen an ein lebenslanges Lernen zunehmend weder an die Arbeits- und Bildungsbiografien junger Menschen anschlussfähig sind, noch eine gesellschaftliche Integration junger Menschen gewährleisten oder nachhaltig unterstützen.

Dennoch orientieren sich die traditionellen Institutionen des Bildungssystems an einem linearen Übergangsmodell und reagieren nicht darauf, dass mehrfache und sich wiederholende Übergänge längst zu einem integralen Bestandteil der Biografien geworden sind.

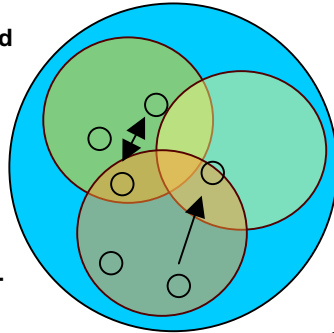
In den aktuellen Reformprozessen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Soziales und Gesundheit wird deutlich, dass sich die institutionalisierten Unterstützungsangebote für junge Erwachsene an einer Vermittlungslogik in *vorhandene* Arbeitsplätze orientieren und dass sie zudem in ihrer sozialen Dienstleistungsstruktur *nebeneinander* agieren. Die Verantwortung für die Lösung der Integrationsprobleme wird einseitig dem Individuum zugeschoben, ohne dass die Institutionen systematisch – über den jeweiligen Fallbezug hinaus – eine Anschlussfähigkeit

an die Biografien der (jungen) Menschen entwickeln: Institutionen, die darauf ausgerichtet sind, auch neue biografische Optionen im Übergang in Arbeit – z.B. durch partizipative Erschließung neuer Beschäftigungsfelder – im sozialen Umfeld zu eröffnen, stehen oft ohne Bezug neben sozialen Institutionen und einer Dienstleistungswelt, die keine Anschlüsse für derartige Ansätze ermöglicht.

Von einer integrierten Perspektive, die junge Erwachsene in ihren Tätigkeiten und ihrem sozialen Umfeld wahrnehmen könnte, sind auch die bisherigen Vorschläge zu einer auf Bildung oder Vermittlung orientierten Gestaltung der Übergänge in Arbeit weit entfernt. Neben der Frage nach dem persönlichen Erfolg der Investition in ihr Humankapital stellen junge Erwachsene auch subjektive Ansprüche an die Sinnhaftigkeit und Vereinbarkeit von Bildung und Beschäftigung. In der Lebensphase „junge Erwachsene“ steht die Kompetenzentwicklung – in der Spannung von Beschäftigungsfähigkeit und Identitätsentwicklung – in unmittelbarer Auseinandersetzung mit den arbeitsgesellschaftlichen Herausforderungen. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Erfahrungen junger Menschen in Ostdeutschland mit Maßnahmen, die nur wenig biografisch anschlussfähig waren, sollten die Übergangsstrukturen für junge Menschen Tätigkeiten in Beschäftigungsfeldern ermöglichen, die ihnen Selbstwert und Anerkennung vermitteln. Daraus ergibt sich eine Anforderung an die (Um-)Gestaltung einer (im weitesten Sinne) tätigkeitsbezogenen Bildungsinfrastruktur zur Kompetenzentwicklung, die die zwei Ebenen „Person“ und „Infrastruktur“ neu miteinander in Beziehung setzt: Bildungsbemühungen und -strukturen müssten einerseits auf die biografisierten Lebensläufe junger Erwachsener in der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft ausgerichtet sein. Andererseits sollten die Lern- und Beschäftigungsinfrastrukturen und die damit verbundenen Unterstützungsstrukturen so geöffnet werden, dass sie aus der sinnstiftenden Betätigung junger Erwachsener heraus selbst aktivierend die Regionalentwicklung mitgestalten und damit einen biografischen Anschluss an die Frage nach Beschäftigung und Arbeit bieten.

Bei der Gestaltung integrierter Übergangsstrukturen für junge Erwachsene sollten nach Ansicht der wissenschaftlichen Begleitung die folgenden Elemente berücksichtigt werden.

6. Unterstützung bei Realisierung eigener Ideen - peer-learning, peer-consulting und Empowerment



5. Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Angebotsgestaltung

4. Verbindung zwischen Anliegen der Interessierten und Angeboten - partizipative und zivilgesellschaftliche Ausrichtung

1. Beschäftigungsorientierte Unterstützung und Beratung in allen Lebensfragen

2. Lebensalterbezogene Angebote: offenen Zugang sichern - Prävention fördern

3. Bestehende regionale Angebote integrieren - Ressourcen für junge Erwachsene verfügbar machen

1. Beschäftigungsorientierte Beratung in *allen* relevanten Lebensfragen:
Fragen junger Menschen in Bezug auf Lebensgestaltung, Identitätsentwicklung, Lernbiografien, soziale Integration und soziale Probleme sind über die Frage nach „Arbeit“ thematisierbar. Die Kompetenzentwicklung junger Erwachsener ist eng an die biografischen Bewältigungskonstellationen gekoppelt, weshalb eine beschäftigungsorientierte Beratung und Unterstützung für junge Erwachsene alle relevanten Lebensfragen aufgreifen muss.
2. Lebensalterbezogene Angebote: offenen Zugang sichern - Prävention fördern:
Derartige Angebote sollten sich generell alters- und zielgruppenübergreifend an alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen richten. Durch die prinzipielle Offenheit der Angebote für alle Interessenten könnte Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse vorgebeugt werden.
3. Regionale Angebote integrieren - Ressourcen für junge Erwachsene verfügbar machen:
Dieses Element integrierter Übergangsstrukturen verweist auf die Notwendigkeit, die Bildungs-, Beratungs-, Hilfe- und Freizeitangebote als Ressourcen der beteiligten und verantwortlichen Institutionen für die biografischen Bewältigungsprozesse der jungen Erwachsenen sowie für die Entwicklung neuer Netzwerke und Kooperationsbeziehungen verfügbar zu machen.

4. Verbindung zwischen Anliegen der Interessierten und Angeboten - partizipative und zivilgesellschaftliche Ausrichtung:

Angebote einer integrierten Übergangsstruktur für junge Erwachsene in Beschäftigung sollten die Rolle einer Verbindungsstelle zwischen den Anliegen der Interessenten und dem Arbeitsmarkt einnehmen, in ihrer Ausrichtung an den Bedürfnissen und biografischen Herausforderungen der jungen Erwachsenen orientiert sein und diese partizipativ einbinden. Durch Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Veränderung der Angebotsstruktur könnten die zivilgesellschaftlichen Ansprüche junger Menschen eingelöst werden, sich als erwachsene Bürger einzubringen und die Gesellschaft mit zu gestalten.

5. Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Angebotsgestaltung:

Eine integrierte Übergangsstruktur für junge Erwachsene in Beschäftigung entlang der biografischen Bewältigungskonstellationen junger Erwachsener zu entwickeln, heißt vor allem auch, junge Menschen in ihren geschlechtsspezifischen Identitätsentwicklungen wahrzunehmen. Als Querschnittsaufgabe sollten integrierte Übergangsstrukturen für junge Erwachsene daher genderspezifische Aspekte sowohl in der unmittelbaren Arbeit mit Personen als auch auf der strukturellen Ebene berücksichtigen und einbringen.

6. Unterstützung junger Erwachsener bei der Realisierung eigener Ideen: peer-learning, peer-consulting und Empowerment:

Kompetenzentwicklung im sozialen Umfeld steht in engem Bezug zu Tätigkeit und Arbeit. Integrierte Übergangsstrukturen sollten Jugendliche und junge Erwachsene aktiv dabei unterstützen, eigene Ideen, Formen und Felder von Beschäftigung im sozialen Umfeld auszuloten und zu entwickeln. Jungen Erwachsenen sollten Möglichkeiten eröffnet werden, konkret Verantwortung zu übernehmen und sich durch Selbstverwaltung und Selbstorganisation soziale Kompetenzen anzueignen. Deshalb wären in integrierten Übergangsstrukturen Elemente von peer-learning, peer-consulting und Empowerment zu berücksichtigen.

Um den Übergangsherausforderungen im Lebenslauf junger Erwachsener inhaltlich, strukturell und institutionell begegnen zu können, werden Orientierungspunkte benötigt. Als Indikatoren für eine kompetenzorientierte Lern- und Bildungsinfrastruktur könnten sie Kriterien für die Anpassung der Übergangsstrukturen an die Veränderungen in den Lern- und

Arbeitsbiografien junger Menschen darstellten. Unsere bisherigen Erkenntnisse verweisen auf drei zentrale thematische Felder, in denen die Ausrichtung integrierter Übergangsstrukturen verortet und verankert werden muss: (1) die zivilgesellschaftliche Ausrichtung, (2) Regionalintegration und (3) beschäftigungsorientierte Beratung.

1. zivilgesellschaftliche Ausrichtung

Das thematische Feld „zivilgesellschaftliche Ausrichtung“ knüpft direkt an den europäischen Prozess der Entwicklung neuer, zivilgesellschaftlicher Infrastrukturen in den Regionen an und verbindet diese mit einem Bildungsprogramm zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Erwachsener. Aus diesem Zusammenhang heraus wird es erforderlich, die bisherigen Versäulungen im Bildungswesen zu überwinden und das Nebeneinander von Bildungs-, Beschäftigungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen sowie des sozialen Umfelds aufzubrechen. Die regionale Lerninfrastruktur für junge Erwachsene kann hier ein Prüfstand im Bereich des Lernens im sozialen Umfeld sein.

2. Regionalintegration

Die Vernetzung und Verkoppelung der unterschiedlichen (Unterstützungs-) Angebote für junge Erwachsene sollte den Aspekt der Regionalintegration berücksichtigen. Existierende, integrierte Übergangsangebote in der Region, die die lebensphasenspezifischen Thematiken junger Menschen aufnehmen und in Beziehung setzen, spielen dabei eine besondere Rolle.

3. Beschäftigungsorientierte Beratung

Die Erfahrungen aus dem Forschungs- und Gestaltungsprojekt zeigen, dass gerade weil sich Institutionen, wie z.B. die Arbeitsverwaltung, auf ihre personenbezogenen Kernaufgaben beschränken, die Regionen vor der Aufgabe stehen, Lerninfrastrukturen neu zu entwickeln. Vordringlich geboten wäre daher, an den Erkenntnissen der Biografie-, Kompetenz- und Beschäftigungsforschung anzuknüpfen und Strukturen wie Potenziale aufzunehmen, die in den Ansätzen zur Lebenslaufberatung, des peer-learning und peer-consulting liegen. Selbstorganisierte Beschäftigungsformen und -arrangements zur Kompetenzentwicklung und Lebensbewältigung im sozialen Umfeld sollten initiiert und ermöglicht werden.

1 Einleitung

Das Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ – Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Seit Ende der 1990er Jahre wird der Übergang in Arbeit – insbesondere in Bezug auf das Jugend- und junge Erwachsenenalter – in der Fachöffentlichkeit intensiv diskutiert. Während unter dem Begriff „1. Schwelle“ in sozialwissenschaftlichen, pädagogischen und politischen Diskussionen vor allem der prekäre Übergang zwischen Schule und Ausbildung thematisiert wird, spielt der Übergang an der so genannten „2. Schwelle“ in der öffentlichen und fachlichen Wahrnehmung eine eher untergeordnete Rolle. Doch nicht zuletzt durch die Absicherung des Berufsausbildungsangebotes durch Angebote in außerbetrieblichen Einrichtungen zur Behebung des „Staus“ an der 1. Schwelle hat sich die Problematik der beruflichen Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für etliche junge Menschen biografisch nach hinten verlagert. Eine Reihe von Förder-, Forschungs- und Entwicklungsprogrammen versucht darum, die Problematik der Arbeitslosigkeit junger Erwachsener nach der Ausbildung durch unterschiedliche Ansätze zu fassen. Viele dieser Programme zielen darauf ab, durch Koordination, Kooperation und Vernetzung unterschiedlicher Akteure, einen Übergang in Beschäftigung zu schaffen, damit die jungen Menschen nicht von einer Maßnahme in die nächste verschoben werden.

Diese Ansätze gehen oft von der Annahme aus, dass durch so genannte „Netzwerke“ die verschiedene System- und Handlungslogiken der Akteure synergetisch miteinander verbunden werden können. Für die Suche nach Lösungen der beruflichen Integration junger Erwachsener wird daher auf unterschiedlichen Ebenen der Aufbau regionaler Netzwerke gefordert. Ein Beispiel dafür bieten die Leitlinien, die von der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ im Jahre 1999 verabschiedet wurden. Mit ihnen sollten die Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener weiterentwickelt werden. Darin wird im Hinblick auf die berufliche Förderung von benachteiligten Jugendlichen z.B. gefordert, dass lokale bzw. regionale Kooperationsnetze gebildet werden sollen. Auch der Arbeitskreis „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ der Bund-Länder-Kommission legte wenig später ein Konzept für eine integrierte Jugend- und Berufsbildungspolitik vor. Gefordert werden Kooperationsstrukturen im Sinne einer „integrativen örtlichen oder regionalen Infrastruktur, die ein bedarfsorientiertes

und zielgerechtes, aufeinander abgestimmtes Ausbildungs- und Beschäftigungssystem für benachteiligte Jugendliche ermöglicht und insoweit deren effektive Eingliederung fördert. Eine derartige Kooperation bedarf der systematischen Zusammenarbeit der Beteiligten und der Transparenz für die Betroffenen“ (BLK 2001: 12f). Auch wenn der Fokus dieser zwei exemplarischen Stellungnahmen sich überwiegend auf die Gruppe der so genannten „Benachteiligten“ richtet, wird insgesamt angeregt, dass (Berufs-)Bildungspolitik, Arbeitsmarkt- und Jugendpolitik kooperativ und vernetzt zusammenwirken müssen. Während damit die instrumentelle Seite des Problems umrissen wäre, gestaltet sich die inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik schwieriger. Die Diktion von 1. und 2. Schwelle setzt implizit immer noch überschaubare und kalkulierbare Statuspassagen voraus. Indes sind die Übergänge in die Arbeitswelt offener und riskanter geworden. In das Blickfeld der Integrationspolitik rücken daher zunehmend die Bewältigungsaufgaben des jungen Erwachsenenalters und deren sozialräumliche wie entwicklungsspezifische Dynamik. Trotzdem richten sich die politische Zielsetzung und Aufmerksamkeit der gegenwärtigen Arbeitsmarktreform verstärkt auf die Vermittlungsquoten und Fragen des Fallmanagements. Auch in der Kritik an den Reformen in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik werden die Auswirkungen oft nur in organisationsbezogener Perspektive thematisiert. Dabei werden häufig die neuen finanziellen und rechtlichen Voraussetzungen für den Bereich der Weiterbildung, für die Unterstützungsangebote und den gesamten Bereich der Beschäftigungshilfen für junge Menschen herausgestellt. Die damit verbundene gestiegene Konkurrenz der Träger, organisatorische und personelle Umstrukturierungsprozesse und der Abbau von niedrighwelligen Angeboten und Anlaufstellen für junge Erwachsene machen zwar verständlich, warum oft beklagt wird, dass es schwieriger geworden sei, regionale Netzwerke zur Unterstützung der beruflichen Integration für junge Erwachsene zu bilden und produktiv zu nutzen. Dennoch gehen wir davon aus, dass speziell die Auswirkungen dieser Reformen es notwendig machen, modellhaft regionale Netzwerke für Jugendliche an der 2. Schwelle zu bilden.

1.1 Aufgabenstellung des Forschungs- und Gestaltungsprojekts

Vor diesem Hintergrund erscheint das Anliegen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ (11/2001-10/2004) in einer ungebrochenen Aktualität, wenn sich auch die Bedingungen durch die arbeitsmarktpolitischen Reformprozesse stark verändert haben. Nach wie vor muss in Ostdeutschland von einem Stau an der zweiten Schwelle ausgegangen werden. Viele Jugendliche und junge Erwachsene stehen nach der Ausbildung vor einer Phase der erzwungenen Neuorientierung in die Arbeitswelt.

Der Schwerpunkt des Vorhabens lag in der Öffnung und Erweiterung der Kompetenzentwicklung arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener an der zweiten Schwelle in Wechselwirkung mit einer fördernden, regionalen Umwelt. Es sollten Formen der Verbindung von Kompetenzentwicklung und regionaler Netzwerkbildung erprobt werden, um neue Übergangswege in Arbeit für Jugendliche und junge Erwachsene nach der beruflichen Ausbildung zu entwickeln. Entsprechend sollten Modelle gestaltet werden, „die Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle durch Öffnung vielfältiger Optionen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern bzw. ermöglichen“ (ABWF 2001: 15). Ziel war es, „individuelle Chancen durch regionale Kooperationsnetze zwischen Ämtern, Kammern, Unternehmen, Vereinen und Initiativen im außerbetrieblichen sozialen Umfeld, Bildungsträgern sowie Wirtschafts- und Arbeitsfördergesellschaften zu erhöhen“ (ebd.). Dies sollte geschehen, indem die regionalen Akteure „ihre Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Inhaltskonzepte und Strategien (...) aufeinander abstimmen bzw. synergetisch verknüpfen“ (ebd.). Diese Strukturen sollten dabei so ausgerichtet werden, dass (1) individuelle Bedingungen, (2) regionale Gegebenheiten und (3) Lebens-, Arbeits- und Lernziele von Jugendlichen berücksichtigt werden. Zur Zielerreichung sollten Netzwerke bzw. ein Kooperationsverbund gebildet und genutzt werden. Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden Ausschreibungen zur Teilnahme am Programm veröffentlicht. Aus den Bewerbungen wurden sechs Regionen in Ostdeutschland (Usedom/Wolgast, Uecker-Randow-Region, Halle, Leipzig, Saalfeld/Rudolstadt, Greiz) ausgewählt. Jeweils ein Unternehmen der Region wurde mit der Durchführung der Gestaltungsaufgaben betraut und über einen Zeitraum von drei Jahren mit zwei Mitarbeiterstellen bezuschusst. Die wissenschaftliche Begleitung übernahm das Institut für

Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der Technischen Universität Dresden.

1.2 Zentrale Thesen der wissenschaftlichen Begleitung

Konzeptioneller Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Begleitung war es, im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu unterscheiden. Denn die Gestaltungsarbeit in den Modellprojekten sollte sich vor allem auf die Integration in Arbeit richten. Damit lag der Fokus der Entwicklungs- und Gestaltungsarbeit in den Standorten auf der Gruppe der jungen Erwachsenen.

Junge Erwachsene befinden sich wie auch Jugendliche in einer „Zwischenphase“ zwischen dem Jugend- und Erwachsenenalter.

Dieser Lebensabschnitt zwischen dem 20. und 30. Lebensjahr hat heute zwar für viele junge Menschen immer noch einen Übergangscharakter. Gleichzeitig sind junge Erwachsene aber schon deutlich status- und einkommensorientiert (Stauber/ Walther 2002). Studien zeigen, dass die Betroffenen weiterhin eine durchschnittliche Arbeits- und Berufseinstellung haben. Somit können Hilfen und Unterstützungsangebote nur bedingt darauf abzielen, die Entwicklung „alternativer“ Lebensformen zu fördern.

Angesichts der Tatsache, dass sich für viele junge Erwachsene in Ostdeutschland der Berufseinstieg als längerfristiger biografischer Entwicklungsprozess darstellt, müssen neue Übergangsformen darum so gestaltet werden, dass sie die Balance zwischen einer Akzeptanz der Erwerbsarbeitsorientierung einerseits und dem Experimentieren mit neuen Tätigkeitserfahrungen andererseits herstellen. Nur in diesem Kontext erscheint es möglich, die Bereitschaft zur erweiterten sozialen und tätigkeitsbezogenen Orientierung zu wecken und damit einen Ansatzpunkt zur Kompetenzentwicklung zu schaffen.

Dabei ist gerade der regionale Zusammenhang von grundlegender Bedeutung. Mit dem Konzept der „regionalen sozialen Netzwerke“ fasste die wissenschaftliche Begleitung im Forschungs- und Gestaltungsprojekt die Vermittlung zwischen Kompetenzentwicklungs- und biografischen Bewältigungsprozessen junger Erwachsener im sozialen Umfeld und der darauf bezogenen kooperativen Unterstützungsangebote.

Dieser Ansatz ist der Erkenntnis geschuldet, dass die traditionellen Bildungsinstitutionen und Beschäftigungshilfen nur noch bedingt in der Lage sind, die neuen biografisierten

Anforderungen an die Kompetenzentwicklung und Bewältigungsprobleme im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft aufzunehmen. Die traditionellen Institutionen kreieren vor allem neue Ad-hoc-Maßnahmen, die aber im lokalen und regionalen Bereich zu einer Maßnahmenvielfalt und -zersplitterung führen und den Aufbau neuer Übergangsformen eher behindern denn fördern. Eine derartige Netzwerkperspektive wurde von uns die als Chance gesehen, eine neue Projekt-Umwelt-Reziprozität zu ermöglichen, welche sowohl Status und Rolle der Jugendlichen und jungen Erwachsenen als auch der Mitarbeiter verändert. Im sozialräumlichen Umweltbezug, so unsere Annahme, können die jungen Menschen aus ihrer Klientenrolle heraustreten. Sie können als Bürger mit projektübergreifenden Lebensperspektiven begriffen werden. Die Mitarbeiter übernehmen in dieser Perspektive die Funktion von „social agents“, die selbst in Lernprozesse eintreten. In diesem Prozess können Mitarbeiter und „Klienten“ über die Projektebene hinaus eine neue Rolle einnehmen, wodurch das Verhältnis der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu den Mitarbeitern eine neue Gestaltungsqualität erhalten und eine neue Stufe des Lernens für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen einsetzen kann. Wenn Mitarbeiter aus der strukturierten Welt der Projekte heraus in die netzwerkübergreifende Orientierung der social agency eintreten, kann Projektarbeit in eine zivilgesellschaftliche Perspektive transformiert werden. Von diesem Ansatz aus sollten die Einrichtungen und Institutionen in ihrem regionalpolitischen Selbstbewusstsein gestärkt werden. Dies wurde als der Weg gesehen, um die Balance zwischen Konkurrenz und Vernetzung der beteiligten Institutionen und Unternehmen zu schaffen. Ins Zentrum einer solchen Betrachtung rückten die Potenziale einer gezielten Vernetzung formeller und informeller sozialer Übergangs- und Vermittlungsfunktionen und -instanzen in neuer Verbindung professionell/ institutioneller und alltäglich/ sozialräumlicher Bedingungen. Als Kernfrage wurde dabei gesehen, wie subjekt- und gruppenbezogene Strategien zur Kompetenzentwicklung in öffentlich, regionalökonomisch, arbeitsmarkt- und bildungspolitisch relevante Zusammenhänge gebracht und jene in verallgemeinerbare Formen sozialer Übergänge transformiert werden können.

1.3 Struktur des QUEM-Materials

Das vorliegende QUEM-Material spiegelt den Kontext, in dem sich das Forschungs- und Gestaltungsprojekt bewegt hat, und den damit verbundenen Prozess der Evaluation wider. Den theoretischen Hintergrund und damit den Rahmen für den evaluatorischen Zugang der

wissenschaftlichen Begleitung zum Forschungs- und Gestaltungsprojekt bilden die in Kapitel 2 dargelegten sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Entgrenzung von Jugend, Kompetenzentwicklung im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft, Übergänge junger Erwachsener in Arbeit und die besonderen Anforderungen an das Lernen im Erwachsenenalter.

Das Evaluationskonzept und methodologische Design der Datenerhebungen für das Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ wird im dritten Kapitel vorgestellt. Eingegangen wird dabei sowohl auf das Spannungsfeld, in welchem sich Evaluationen im Allgemeinen bewegen als auch auf den seitens der wissenschaftlichen Begleitung gewählten anererkennungsorientierten Zugang einer responsiven Evaluation.

Daran schließt sich eine Beschreibung der sechs begleiteten und evaluierten Modellprojekte an (Kapitel 4), innerhalb welcher auf die unterschiedlichen Voraussetzungen, Strategien und Entwicklungsprozesse in den einzelnen Standorten eingegangen wird.

In den Kapiteln 5 und 6 werden die aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung wesentlichen Ergebnisse der Datenerhebungen sowohl übergreifend als auch standortbezogen dargestellt. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 7 im Hinblick auf die allgemeinen Zielstellungen des Forschungs- und Gestaltungsprojektes miteinander in Beziehung gesetzt und als Erkenntnisse des Begleitungs- und Evaluationsprozesses formuliert. Die in Kapitel 8 dargestellten Elemente greifen die durch die wissenschaftliche Begleitung als innovativ identifizierten Entwicklungsleistungen aus der Gestaltungsarbeit der Modellprojekte auf. In einem weiteren Schritt werden diese auf die Herausforderungen zur Gestaltung regionaler und integrierter Übergangsstrukturen bezogen und Entwicklungsrichtungen aufgezeigt, die sich angesichts des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und seiner Folgen für den Übergang junger Erwachsener an der 2. Schwelle ergeben. Zusammen mit den Erkenntnissen aus den Datenerhebungen bilden die innovativen Elemente unter Einbindung der wissenschaftlichen Diskurse und praktischen Politiken die Grundlage für die in Kapitel 9 skizzierten Perspektiven zur Gestaltung integrierter Übergangsstrukturen für junge Erwachsene in Beschäftigung.

2 Theoretischer Hintergrund

Die Ausführungen in diesem Kapitel sollen nachzeichnen, fundieren und verdeutlichen, dass die Entgrenzung von Jugend differierende Übergänge schafft. In diesem Kontext erhält die Problematik an der 2. Schwelle einen neuen Stellenwert und muss folglich auch theoretisch neu verortet werden. Damit rücken die Entwicklung und der Erwerb von Kompetenzen, die sich sowohl auf Identität, Integrität und Qualifikation beziehen, in den Vordergrund und generieren einen neuen Beratungsbedarf.

Da junge Erwachsene weniger institutionen- sondern stärker sozialräumlich orientiert sind, spielen Netzwerke eine größere Rolle. Wie darzustellen sein wird, verbinden sich mit Netzwerken besondere Herausforderungen an das Lernen und den Kompetenzerwerb junger Erwachsener.

2.1 Zur Entgrenzung von Jugend

Mit der Veröffentlichung des Weißbuchs „Neuer Schwung für die Jugend“ (Europäische Kommission 2001) sind die Belange Jugendlicher in das Blickfeld europäischer Politik gerückt. Die Forderung nach neuen Formen des europäischen Regierens (Governance) als eine der vier strategischen Prioritäten der Europäischen Kommission zielt dabei explizit auch auf neue Beteiligungsstrukturen ab. Dieser neue Partizipationsdiskurs reduziert Teilhabe zunächst auf die formale, demokratische Mitbestimmung und Konsultation (Vertretergremien etc.), verdeutlicht aber bereits durch die Art des Konsultationsprozesses, dass die informellen Ressourcen und die Kompetenzen Jugendlicher und junger Erwachsener stärker in die Formulierung europäischer Politik Einzug halten sollen.

Dennoch, bei der Gestaltung der Übergangsstrukturen in Arbeit (Walther 2003) bleiben die Potenziale und Kompetenzen, welche sich unmittelbar aus den Biografien der Jugendlichen erschließen, weiterhin unberücksichtigt. In ihrem Plädoyer für eine Integrierte Übergangspolitik als europäische Querschnittspolitik zwischen Wohlfahrt-, Jugend-, Gender- und Familienpolitik fordern deshalb Walther u.a. (2003), dass Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktprogramme so aufeinander bezogen werden, dass eine Existenzsicherung gewährleistet und struktureller Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt sowie in anderen gesellschaftlichen Sphären entgegengewirkt werden kann. Nicht nur Individuen, auch Politik

und Institutionen sind gefordert, ein reflexives Vermögen zu entwickeln (Vgl. du Bois-Reymond 2003).

Die formalen Bildungssysteme stehen europaweit in der Kritik, den Herausforderungen wissensintensiver Gesellschaften nicht gerecht zu werden und Lernpotentiale nur unzureichend aufzugreifen. Das Memorandum über Lebenslanges Lernen (Europäische Kommission 2000) unterstreicht gleichzeitig die Komplementarität von formalem, non-formalem und informellem Lernen. Unter dem Konzept des „Lebensumspannenden Lernens“ (life-wide-learning) wird auf Lernprozesse außerhalb klassischer Institutionen der Bildungssysteme verwiesen und ihre Bedeutung für die Kompetenzentwicklung herausgestellt. In den Vordergrund der aktuellen internationalen Debatten rücken seither Kriterien und Verfahren, welche die Kompetenzentwicklung in informellen und non-formalen Lernprozessen sicht-, prüf- und zertifizierbar sowie ökonomisch verwertbar machen (Bjornavold 2000). Kritisch verweist Stahl (2003) darauf, dass über den Weg der Formalisierung informeller Lernprozesse „curricular definierte Kriterien gegenüber der Welt des lebenslangen Lernens in Anschlag gebracht [werden], die dem Reichtum dieser Lernprozesse nicht gerecht werden.“ (Stahl 2003: 15). Pais und Pohl (2003) plädieren deshalb aus der Perspektive der Jugendforschung für eine radikale Veränderung der Sichtweise. Die Bildungssysteme, deren Begrenztheit in Ansatz und Methode gerade durch informelles und non-formales Lernen kritisiert wird, müssen das Lernen selbst in den Mittelpunkt rücken und sich dafür den Biografien ihrer Teilnehmer öffnen: They have to „accept uncertainty instead of emphasising short-term goals and rewards.“ (Pais/ Pohl 2003: 238). Grundlage für die nachhaltige Kompetenzentwicklung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen seien neben weit reichenden Mitsprache- und Mitentscheidungsrechten (exemplarisch dazu das Weißbuch Jugend: Europäische Kommission 2001) die Selbstbestimmungs- und Selbstgestaltungsrechte: kurz, die Möglichkeit zu aktiver Partizipation als Teilhabe im biografischen Sinn. Das bedeutet für das Verhältnis von Bildungsinstitutionen und Teilnehmern, dass sich die jungen Menschen mit ihrer Biografie einbringen und ihren Lebensentwurf transparent machen und gestalten können.

Jugendliche in Europa sehen sich dabei angesichts des Strukturwandels und der Entgrenzungstendenzen der Arbeitsgesellschaft (Böhnisch/ Schröer 2002; Kirchhöfer 2005) tief greifenden Veränderungen bei der Gestaltung des Überganges in Arbeit ausgesetzt. Die Vorgaben der Lebensführung und -planung sowie die vorgezeichneten biografischen Lebensverläufe werden unverbindlicher und lösen sich mitunter ab von den lebenslaufstrukturierenden Institutionen. Klassen- und schichtenspezifisch geprägte Orientierungen,

traditionelle Bindungen und Milieus verlieren zunehmend an Gültigkeit (Walther u.a. 2002). Die Passage von der Kindheit in das Erwachsenenalter ist heute ein komplexer, biografisierter Übergangsprozess. Übergänge sind nicht mehr nur zeitlich begrenzte Erfahrungen innerhalb des Lebenslaufes. Sie werden zum integralen Bestandteil der Biografie, welcher die frühen Erfahrungen reflektiert und das zukünftige Leben prägt (Shanahan 2000; Walther u.a. 2003). Jugend als Phase im Lebenslauf wird traditionell mit dem Durchlaufen von Statuspassagen assoziiert, die an bestimmte Institutionen wie Schule, Ausbildung usw. gebunden sind und an deren Ende sich das Erwachsen-Sein einstellen sollte. Was jedoch bisher noch als eine Statuspassage von der Kindheit in das Erwachsenenalter beschrieben wird, ist heute weniger eindeutig als noch vor wenigen Jahrzehnten markiert. Aufgebrochen ist das Bild von der Jugendphase, die notwendigerweise durchlaufen werden muss, für die – historisch betrachtet – zum Erwerb von Qualifikationen ein „sozialer Bildungsraum“, ein Moratorium eingerichtet wurde. Unrealistisch erscheint es heute zudem, die Jugendphase dann für beendet zu erklären, wenn der Eintritt in das Erwerbsleben erfolgt und eine eigene Familie gegründet ist. Jugend ist heute nicht nur „entstrukturiert“ (Olk 1985), wie man in den 80er Jahren angesichts der Pluralisierung dieser Lebensphase meinte, sondern tendiert zur Entgrenzung (Schröer 2004). Darum wurde innerhalb des Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk - Jugendliche an der 2. Schwelle“ die Jugendphase differenzierter betrachtet. Im hier tangierten Bereich der zweiten Schwelle wurde unterschieden zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, wobei die primäre Zielgruppe die der jungen Erwachsenen war .

Zwischen dem zwanzigsten und dreißigsten Lebensjahr ist in den vergangenen Jahrzehnten eine Lebensphase entstanden, die weder dem Jugend- noch dem Erwachsenenalter zurechenbar ist. Wie Jugendliche sind junge Erwachsene zu Experimenten bereit. Ihre Haltung wird geradezu durch Such- und Positionierungsbewegungen gekennzeichnet. Gleichwohl ist sie deutlich von Status- und Einkommensorientierung geprägt. Junge Erwachsene stehen unter dem Erfolgsdruck sozialer Integration, ohne über die gesicherten Rückzugsräume der Jugend zu verfügen. Die Arbeit an der eigenen Biografie und die Experimente erhalten einen Ernstcharakter, wodurch die Lebensphase „junges Erwachsenenalter“ zu einer Schlüsselphase der Kompetenzentwicklung (Böhnisch/ Schröer 2002) wird. Neuere Untersuchungen deuten daraufhin, dass gerade in dieser Lebensphase die Kompetenzentwicklung und damit auch Anerkennung biografischer Erfahrungen und Leistungen von der vorherrschenden Lernumgebung im sozialen Umfeld abhängig ist (Vgl. Kreher/ Oehme 2002a). Als Lebenslage (Böhnisch 2001) ist sie so strukturiert, dass Bewältigungsdruck und die Stärkung der Handlungsfähigkeit in einem Spannungsverhältnis

zueinander stehen: „Dies erfordert, den oft auf Ausbildung und Arbeit reduzierten Blick auf Übergänge zu öffnen, um die Wechselbeziehungen zwischen vielfältigen Lebensbereichen, in denen junge Frauen und Männer Übergänge bewältigen, zu erfassen.“ (Stauber/Walther 2002: 113).

2.2 Junge Erwachsene an der 2. Schwelle

In Deutschland reduziert sich bisher die Übergangsperspektive auf ein lineares Modell, das sich daran orientiert, junge Menschen direkt in das Erwerbsleben zu integrieren. Insbesondere die schwierige Lage des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts führt unter diesen Bedingungen dazu, dass junge Menschen an der 1. oder 2. Schwelle „hängen bleiben“ und zunehmend ausgegrenzt werden. Sie werden in kompensatorische und prestigelose Ausbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen „kanalisiert“. Derartige Maßnahmen greifen nur selten die individuellen Vorstellungen der Beteiligten auf und setzen nicht an den Stärken der Beteiligten an (Kreher/ Oehme 2002; Lappe 2003). Sie sind kaum anschlussfähig an die konkrete Lebenssituation, sondern entspringen einer angebotsorientierten und institutionengebundenen Logik. Unterstützungsangebote und Beschäftigungshilfen für junge Erwachsene sind in den seltensten Fälle nachfrageorientiert, d.h. sie sind nicht von den Biografien her „designed“ sondern zielen eher darauf ab, kurzfristige Vermittlungserfolge und maßnahmegebundene Erfolgsdefinitionen zu erreichen. Von dieser Gesamtsituation und den kompensatorischen Maßnahmen sind insbesondere diejenigen jungen Erwachsenen betroffen, (1) die von der Schule ohne Abschluss abgehen oder nur einen niedrigen Abschluss erreichen, (2) denen es schwer fällt, eine dreijährige berufliche Ausbildung zu Ende zu bringen und (3) diejenigen, die in strukturschwachen bzw. ländlichen Gebieten leben. Insbesondere in den ländlichen Gebieten der neuen Bundesländer wird daher seit etlichen Jahren mit unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen, Ausbildungsverbänden, Qualifikations- und Beschäftigungshilfen laboriert, mit denen junge Erwachsene individuell dazu befähigt werden sollen, ihren Eintritt in den Erwerbsarbeitsmarkt zu bewerkstelligen.

Theoretische wie politische Konzepte, die diese Problematik unter der Frage einer längerfristigen sozialen Integration junger Erwachsener über einen kurzfristigen Vermittlungs- und Bildungserfolg hinaus thematisieren würden, finden sich bisher kaum. Förderkonzepte und konkrete Beschäftigungshilfen basieren großteils immer noch auf der Annahme, dass sich die Frage der Sozialintegration durch die Integration in den Arbeitsmarkt

quasi „von selbst“ löst. Folglich sind sie von einer Logik geprägt, die dieses Ziel durch die Beseitigung von Defiziten, durch weitere Qualifizierung oder durch passgenaue Vermittlung zu erreichen glaubt. Angebote sind in den seltensten Fällen so ausgerichtet, dass sie vom Lebensalter der jungen Erwachsenen aus strukturiert sind und die widersprüchlichen Erwartungen, denen junge Erwachsene in ihrer Biografie gegenüber stehen, produktiv aufgreifen. Auch die Diskussion um Kompetenzentwicklung bleibt - insofern sie auf junge Erwachsene bezogen wird - mit Fragen der Lebensbewältigung meist unverbunden. Gleichfalls werden die Potenziale, die in einer Verbindung von Biografieorientierung und aktiver Partizipation junger Erwachsener für individuelle und regionale Entwicklungsprozesse liegen, nicht aufgegriffen. Forschungsergebnisse aus dieser Perspektive liegen bisher nur ansatzweise vor.

Den strukturellen Hintergrund hierfür bildet die Organisation des Bildungssystems in Deutschland, das länderbezogen ist und als vergleichsweise hochgradig standardisiert, stark gegliedert und strukturell inflexibel beschrieben werden kann. Schüler werden frühzeitig in verschiedene Bildungspfade eingewiesen. Zwar sind Wechselmöglichkeiten zwischen den Pfaden je nach Bundesland unterschiedlich flexibel gegeben. Praktisch stellt sich ein solcher Wechsel von einem Bildungspfad in einen anderen als individuell schwierig dar. So ist der Weg vom Hauptschulabschluss zur Hochschule beschwerlich und wird selten gegangen. Im Regelfall mündet eine einmal getroffene Entscheidung für einen Bildungspfad in eine „Einbahnstraße“, in der die jungen Menschen zu klar definierten Zeitpunkten verschiedene Phasen durchlaufen sollen. Dabei ist die hochgradige Standardisierung vor allem des Systems der beruflichen Bildung darauf ausgerichtet, insbesondere berufsgruppenspezifische und beschäftigungsrelevante Qualifikationen zu vermitteln. Gleichzeitig ist der deutsche Arbeitsmarkt trotz Aufweichungstendenzen immer noch berufsbezogen differenziert, wodurch auf die in den Ausbildungsrichtungen gleichermaßen „vorsortierten“ zukünftigen Arbeitskräfte zurückgegriffen wird und die Ausbildungen auf klare Berufsbilder zugeschnitten sind. Problematisch wird dies dann, wenn formalisierten Bildungs- und Zuweisungsstrukturen nicht oder nicht ausreichend vorhanden sind. Die Verbindung zum Arbeitsmarkt ist dann eher abhängig von individueller beruflicher Erfahrung und Mobilität. Die Gliederung und Segmentierung ergibt sich damit weniger aus formal-strukturellen Kriterien sondern aus informellen, von kulturellem, sozialem oder ökonomischem Kapital abhängigen Kriterien.

In Deutschland wird die berufliche Ausbildung von den Betrieben und Unternehmen und dem öffentlichen Bildungswesen getragen, dem so genannten „Dualen System“ der

Berufsausbildung. Nach wie vor gilt diese Form der Berufsausbildung im internationalen Vergleich (OECD 2000) als sehr erfolgreich, weil sie eine enge Anbindung der Theorie an die berufliche Praxis, den Betrieb, garantiert. Daraus ergibt sich eine international vergleichsweise hohe Anzahl derer, denen ein direkter Eintritt ins Erwerbsleben gelingt. Diese europäisch distanzierte Betrachtung ist jedoch, vor allem aus ostdeutscher Perspektive nicht unproblematisch und versperrt den Blick auf die Details. Und das aus mehrerlei Sicht: Erstens sind etwa drei Jahre nach Beendigung ihrer Ausbildung inzwischen nur noch 40% aller Ausgebildeten in ihren ursprünglichen Berufen tätig (Herdt 2003). Die Allokationsfunktion der beruflichen Erstausbildung hat damit erheblich an praktischer Wirkung verloren. Gleichzeitig wird den Jugendlichen und jungen Erwachsenen immer noch suggeriert, dass eine erfolgreiche Berufsausbildung, vor allem eine solche im „Dualen System“, Zugang zu einem stabilen und langfristig gesicherten Arbeitsverhältnis führen wird. Des Weiteren bilden immer weniger Betriebe aus, auch wenn 2004 die Zahl der Ausbildungsplätze wieder leicht zugenommen hat. Diese Situation hat sich trotz massiver Transferleistungen seit der Wende in den neuen Bundesländern kaum verbessert. Vor allem fehlt hier das (klein-)industrielle Hinterland, um der quantitativen Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen gerecht zu werden. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (2003) wurden allein im Jahr 2002 in Ostdeutschland mehr als 100.000 überbetriebliche Ausbildungsplätze angeboten. Das sind immerhin 27% aller Ausbildungsplätze, verglichen mit etwa 4% im Westen Deutschlands. Weitere 38% der betrieblichen Ausbildungsplätze werden zumindest teilweise vom Staat subventioniert. D.h. 65% aller Ausbildungsplätze sind teilweise oder vollständig öffentlich subventioniert. Die seit Jahren immer wieder aufgelegten kurzfristigen Kampagnen zur Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen beinhalten das Problem, dass sie oft von schlechter Qualität sind. Sie werden vor allem aber für Berufe angeboten, die am Arbeitsmarkt kaum nachgefragt werden (Paul-Kohlhoff/ Zybell 2003). Solcherart Programmgestaltung entspringt eher tagespolitischen Konjunkturen und zielt in den seltensten Fällen auf grundlegende Reformen ab.

In den neuen Bundesländern, in denen der Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung stark ausgebaut ist, kommt erschwerend noch hinzu, dass dessen Entstehung und Finanzierung der Logik der so genannten „Benachteiligtenförderung“ entspringt. Ursprünglich waren derartige Maßnahmen für Schüler von Sonderschulen, für Lernbehinderte oder solche mit persönlichen Schwierigkeiten eingerichtet worden. Damit wurden geschützte Lernumgebungen für diejenigen individuell Benachteiligten geschaffen, die persönlicher und gesonderter

Unterstützung bedürfen. Nach der Wende wurde diese Zielgruppe um so genannte „Marktbenachteiligte“ ergänzt, um damit in den Neuen Bundesländern eine Finanzierungsgrundlage für eine voll durch den Staat finanzierte Berufsausbildung zu schaffen. Damit sollte bzw. wurde vor allem in Ostdeutschland der anhaltende Wegfall betrieblicher Ausbildungsplätze kompensiert (werden). Dies führte zu einem rasanten Anstieg von Maßnahmen für „Benachteiligte“ (Ulrich 2003). Problematisch daran ist, dass die Benachteiligtenlogik größtenteils darauf zielt, individuelle Defizite und Integrationsschwierigkeiten Einzelner zu bearbeiten, während die Ursachen primär in den strukturellen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft zu suchen sind. Aus einer Perspektive der „Benachteiligtenförderung“ werden daher die strukturellen Bewältigungsherausforderungen, denen die Gruppe der so genannten „Marktbenachteiligten“ gegenübersteht, dem Einzelnen zugesprochen. Aus „Marktbenachteiligten“ werden in der Praxis „sozial Benachteiligte“ gemacht; ihre Probleme werden pädagogisiert und individualisiert.

Ein weiteres Charakteristikum dieser komplexen Situation, der junge Erwachsene insbesondere in strukturschwachen Regionen gegenüber stehen, stellt die Fragen der Berufswahl dar. Prinzipiell wird davon ausgegangen, dass eine ausreichend zur Verfügung stehende Anzahl an unterschiedlichen Ausbildungsplatzangeboten dem Einzelnen eine Berufswahlentscheidung ermöglicht, die seiner Eignung und seinen Interessen entspricht. So hat auch das Bundesverfassungsgericht in den 1970er Jahren festgelegt, dass eine Wahlfreiheit dann gegeben ist, wenn 12% mehr Ausbildungsplätze angeboten, als nachgefragt werden. Insbesondere in Ostdeutschland trifft dies allerdings nicht zu. Hier bewerben sich etwa zwei bis drei junge Menschen auf jede zur Verfügung stehende Stelle im „Dualen System“. Diejenigen, die sich nicht den erwünschten betrieblichen Ausbildungsplatz sichern können, werden auf kompensatorische Maßnahmen verwiesen. Entweder verlängern sich dadurch schulische Bildungszeiten oder aber die Jugendlichen beginnen eine Ausbildung in Bereichen, die nicht ihren Interessen entsprechen. Dabei ist aufgrund des relativ eingeschränkten Berufsbildspektrums, das für „Benachteiligte“ entfaltet wird, oft schon bei Beginn der Ausbildung klar, dass keine oder nur geringe Übergangsmöglichkeiten in den erlernten Beruf bestehen. Gleichzeitig wird der Berufs- und Karriereberatung wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Für die jungen Menschen existieren kaum Verhandlungsspielräume. Das „Duale System“ befindet sich so gerade in Ostdeutschland in der Krise. Ein anerkanntes plurales System der beruflichen Bildung, das von

unterschiedlichen Seiten immer wieder gefordert wird, ist weiterhin nicht in Sicht (HBS 1998; GEW 2000).

Damit öffnen sich auf struktureller Ebene zwei Problemfelder: Angesichts nicht ausreichender Lehrstellen im „Dualen System“ und eines nicht aufnahmefähigen Arbeitsmarktes zerbrechen die Verheißungen auf einen Arbeitsplatz nach einer erfolgreich abgeschlossenen

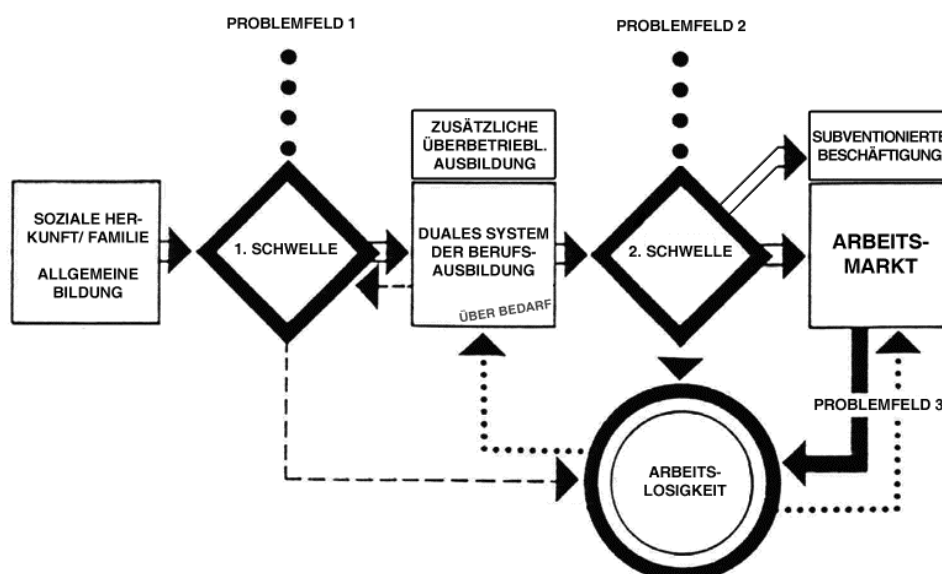
Berufsausbildung: „In den neuen Bundesländern wird (...) der Ausbildungsnotstand verstärkt durch außerbetriebliche Einrichtungen aufgefangen. Geradezu zwangsläufig münden diese ausbildungspolitisch zwar durchaus richtigen und angesichts der sich weiter verstetigenden Lehrstellenknappheit unverzichtbaren Bemühungen in einen Stau an der *zweiten Schwelle*.

Hier tritt zutage, dass nicht nur Ausbildungsstellen, sondern ebenso Arbeitsplätze fehlen.“

(Arnold 2002: 227) Gleichzeitig gelangt das „Duale System“ im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft an seine Grenzen, weil sich die beruflichen Anforderungen und Profile massiv verändern. Berufsfeldübergreifende Kompetenzen können innerhalb der zurzeit existierenden Strukturen nur schwer entwickelt werden.

Aus berufs- und lebensbiografischer Perspektive ist diese Kombination eines gegliedertem und inflexiblem Bildungssystem einerseits und der anhaltenden Fixierung auf die klassische Berufsausbildung andererseits kritisch zu betrachten. Die jungen Menschen, die entweder nicht den Sprung über die 1. Schwelle (Schule – Berufsausbildung) oder auch die 2. Schwelle (Berufsausbildung – Einmündung in den Arbeitsmarkt) schaffen, werden ausgeschlossen und in separaten „Räumen“ behandelt.

Die Problematik der 1. und 2. Schwelle



Allzu oft bewirken die kompensatorischen Maßnahmen und Beschäftigungshilfen, mit denen junge Erwachsene in das brüchige System zurückgeführt werden sollen, ein so genanntes „cooling out“ (Goffman 1962). Spärlich vorhandene Möglichkeiten aktiver Mitbestimmung und -gestaltung können zudem auch als Gründe dafür gesehen werden, warum in Projekten und Initiativen für „Benachteiligte“ oft über eine geringe Motivation der jungen Menschen geklagt wird, während die Angebote gleichzeitig kaum biografisch nutzbare Perspektiven beinhalten. Eine Herausforderung aus beschäftigungspolitischer Perspektive besteht darum auch in der „Erschließung zukunftsreicher Tätigkeitsfelder“, in denen junge Erwachsene ihr berufliches Profil und ihre Kompetenzen entwickeln können (Arnold 2002).

2.3 Kompetenzentwicklung im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft

Während bis hierher vor allem der Wandel der Jugendphase in einer „entgrenzten“ Arbeitsgesellschaft und die Bewältigungsherausforderungen junger Erwachsener beim Übergang in Arbeit thematisiert wurde, beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit dem Kompetenzbegriff und seiner Verbindung zum Konzept der Lebensbewältigung. Die Bedeutung von Kompetenzentwicklung und Kompetenzfeststellung spielte dabei für das gesamte Forschungs- und Gestaltungsprojekt eine zentrale Rolle. Unabhängig hiervon wurde der Begriff der Kompetenz in den vergangenen Jahren auch in unterschiedlichen Förderprogrammen aufgegriffen, die sich an junge Erwachsene richteten, wie z.B. im Programm „Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) des BMBF, oder in den so genannten „Kompetenzagenturen“ im Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (<http://www.kompetenzagenturen.de>).

Die Aufnahme des Kompetenzbegriffs im Bereich der Unterstützungshilfen für junge Erwachsene bei der Integration in Beschäftigung ist auch auf die allgemein zunehmende Popularität des Terminus zurückzuführen. Der Kompetenzbegriff hat mit den strukturellen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft zunehmend an Bedeutung gewonnen, da mit dem bisherigen Begriff der Qualifikation das veränderte Verhältnis von Bildung und Ökonomie nicht mehr hinreichend gefasst werden kann: „Kompetenzentwicklung beschreibt in diesem Zusammenhang so etwas wie die Entwicklung übergreifender und dynamisch verfügbarer

Stärken oder Dispositionen, um die komplexen beruflichen wie alltäglichen Anforderungen zu bewältigen. Dabei wird der Kompetenzbegriff in verschiedenen Zusammenhängen höchst unterschiedlich gefasst und verwendet. Dies erschwert (...) den Gebrauch des Begriffs; (...) Kompetenzentwicklung erscheint so als Suchbegriff.“ (Kreher 2005)

Qualifikation lässt sich als Positionsbestimmung deuten und „beinhaltet dabei die Auffassung, dass Qualifikationen Kenntnisse und Fertigkeiten sind, die sich lernen und lehren, aber vor allem auch objektiv beschreiben lassen und funktional sind“ (Vonken 2001: 504). Als eine daher objektiv beschreibbare Kategorie ist Qualifikation vor allem auf kognitive Aspekte beschränkt. Dabei geht es um die Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten an die sich ändernde berufliche Wirklichkeit. Dies sollte nicht nur reaktiv sondern auch präventiv geschehen (Vonken 2001). Die Einschränkung auf kognitive Aspekte bedeutet, dass es um eine Verwertung der Qualifikationen im Sinne von vermittelbaren Fähigkeiten des Menschen geht. Dies basiert letztlich auf dem Linearitätsmodell der industriellen Moderne (Vgl. Beck/ Giddens/ Lash 1996).

Dagegen bildet der Kompetenzbegriff noch keine feste Kategorie (Vonken 2001), sondern ist eine Schlüsselkategorie in der Transformation der Arbeitsgesellschaft und des Bildungs- und Sozialwesens in Deutschland. Kompetenz wird häufig verstanden als Handlungsvermögen einer Person im Sinne von individuellen Fähigkeiten, Stärken, Potenzialen oder Eignungen. Kompetenzentwicklung meint dann entsprechend die Herausbildung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Stärken, die die Einzelnen in die Lage versetzen, aktiv und gestaltend auf ihre Lebensverhältnisse einzuwirken und so weit wie möglich ihre persönlichen Entwicklungsziele im gesellschaftlichen Rahmen zu verwirklichen. Dieses Verständnis entspricht Auffassungen in der Erwachsenenbildung/ Weiterbildung, wo der Begriff oft in Abgrenzung bzw. Erweiterung zum eher statischen Qualifikationsbegriff verwendet wird (Bolder 2002).

Dieser Zugang rückt die Persönlichkeit in den Mittelpunkt und betont die Selbstorganisationsfähigkeit des Menschen. Kompetenzen sind demnach subjektive Konstruktionsleistungen des Lernenden (Vonken 2001). Der Zwang zur selbstorganisierten Innovation wird zur normativen Struktur der Lebensführungslogiken und damit zur Grundbedingung individuellen Handelns. Kritiker des Kompetenzbegriffs befürchten darum, dass der funktionale Aspekt der „Selbstoptimierung“ in der „Flexibilisierung der allseitig disponiblen Arbeitskraft“ (Kade 1997: 90) den Aspekt des selbstbestimmten Lernens verdränge. Bolder macht zudem bei der Propagierung der Kompetenzperspektive auf das „ordnungspolitische Interesse“ aufmerksam (Bolder 2002: 661).

Dagegen kann die biografische und alltagsbezogene Seite von Kompetenzentwicklung mit dem Konzept der Lebensbewältigung erfasst werden. Böhnisch fasst das Paradigma der Bewältigung als das Problem der Herstellung und Aufrechterhaltung von Handlungsfähigkeit in ambivalenten Strukturen (Böhnisch 2001, 2001a). Dabei geht es insbesondere um „das Streben nach subjektiver Handlungsfähigkeit in kritischen Lebenssituationen, in denen das psychosoziale Gleichgewicht – Selbstwert und soziale Anerkennung – bedroht ist“ (Böhnisch 2001a: 1119). Dies bezieht sich neben krisenhaften Lebenssituationen auch auf alltägliche Anforderungskonstellationen. Jedoch ist über Bewältigungsformen und das Lernen in alltäglichen Zusammenhängen, d.h. Lernvorgänge, -inhalte und -formen, noch wenig bekannt (Kreher 2005), da sie meist außerhalb institutioneller Kontexte ablaufen.

Mit dem Verständnis von Kompetenzentwicklung als produktiver Bewältigung ist verbunden, dass Kompetenzen zu ihrer Entwicklung und Festigung genutzt werden müssen, d.h. Anerkennung und Selbstwirksamkeit im sozialen Umfeld erfahren werden muss. Eine bewältigungsorientierte Begleitung fördert die Bereitschaft zu Suchbewegungen und zur Aufnahme von Anregungen, anstatt Betroffene „immer wieder – wenn auch verdeckt und nicht intendiert – mit dem Scheitern an einem gesellschaftlich als normal erachteten Karrieremodell“ zu konfrontieren (Böhnisch/ Schröder 2002: 207). Aus dieser Orientierung folgt, dass vor allem auch auf jene Entwicklungsprozesse geachtet werden muss, die sich in der Bewältigung des alltäglichen Lebens ergeben, mit dem Ziel, „Akteurin der eigenen Biografie zu sein“ (Alheit 1993: 62). Defizitmodelle, die Benachteiligungsprogramme oft implizit transportieren, „töten“ (Böhnisch/ Schröder 2002: 207) diese Entwicklungsprozesse ab. Die Aktivität der Betroffenen richtet sich dann eher auf kurzfristige biografische Ziele außerhalb des Maßnahmebereichs.

Dieses bewältigungsorientierte Verständnis von Kompetenzentwicklung zeigt die enge Verzahnung von Individuen und Umwelt. Kompetenzentwicklung kann entsprechend nur in einer dynamischen Entwicklungs- und Wechselwirkungsperspektive begriffen und beeinflusst werden. Kompetenzentwicklung braucht daher zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Individuen vor allem ermöglichende Strukturen in regionalen Tätigkeitskontexten und Lernkulturen. Es wird deutlich, dass es angesichts der vielfältigen Entgrenzungsprozesse nicht nur um arbeitsmarktverwertbare Kompetenzentwicklung gehen kann, sondern eine Erweiterung biografischer Handlungsoptionen insgesamt in den Mittelpunkt rückt. Dies scheint insbesondere für das junge Erwachsenenalter von Bedeutung, da die Lern- und Bewältigungsformen dieser Lebensphase den biografischen Gestaltungshorizont grundlegend prägen.

2.4 Berufsberatung und Übergänge junger Erwachsener in Arbeit

Wie beim Kompetenzbegriff muss auch die zunehmende Thematisierung von beschäftigungsbezogener Beratung als Form der Unterstützung junger Erwachsener beim Übergang in Arbeit vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft betrachtet werden. Insbesondere in Phasen, in denen junge Menschen ihre Möglichkeiten der (Berufs-) Bildung und Beschäftigung ausloten und bestimmen müssen, erhalten beschäftigungsbezogene Beratungsformen und -prozesse eine zentrale Bedeutung für die (Neu-) Orientierung der beruflichen und persönlichen Perspektive. „Beratung“ bildete für etliche der beteiligten Modellprojekte auch *ein* Element eines vernetzten Unterstützungssettings für junge Erwachsene, das entwickelt werden sollte. In Verbindung mit Kompetenzfeststellungen oder Bewerbungs- und Integrationscoachings bzw. als Ausgangspunkt für die Entwicklung neuer Tätigkeitsformen spielte beschäftigungsbezogene Beratung in den Modellprojekten eine entscheidende Rolle.

Auftrag der öffentlich organisierten Berufsberatung ist es, vor allem Jugendliche und junge Erwachsene dazu zu befähigen, das Grundrecht auf freie Berufswahl (Art. 10 GG) eigenverantwortlich wahrnehmen zu können. Dabei soll die persönliche Eignung und soziale Lage der Ratsuchenden Ansatzpunkt der Beratung sein (Bahrenberg 2000). Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit war dabei bisher lebenszeitlich und institutionell im Vorfeld der Beschäftigungsförderung für junge Erwachsene angesiedelt. Doch die Berufsberatung hat sich verändert: Von der anfänglichen Monopolstellung des Arbeitsamtes hin zu einer Pluralisierung der beschäftigungsbezogenen Beratungsorte und -formen, z.B. im Jugendtreff, Jobcafés, Jobcenter oder auf der Straße, in der Gruppe oder im case-management. Hinzuweisen ist auch auf Ansätze des peer-consulting, in dem sich junge Erwachsene gegenseitig beraten oder in Gruppen miteinander ins Gespräch kommen. Nicht zuletzt haben auch die neuen I&K-Technologien für Beratungsprozesse an Relevanz gewonnen. So findet Berufsberatung heute auch „online“ statt und Informationen sind für Ratsuchende heute fast allen überall zugänglich.

Gleichzeitig zeigt sich mit Blick auf die Alltagserfahrungen junger Erwachsener, dass die Berufsberatung nur ein – wenn auch wichtiger – Orientierungspunkt im Berufsfindungsprozess der Jugendlichen ist. Einerseits richten sich Vorstellungen vieler Jugendlicher zunehmend auf die Gestaltung und Optimierung des Übergangs und weniger auf ein vorab festgelegtes Berufsziel. Andererseits kann ein „matching to the job“ die entsprechende Bedürfnisse der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der entgrenzten

Arbeitsgesellschaft nicht mehr ausreichend berücksichtigen. Daher reicht es nicht mehr aus, Beratungsinstrumente zu verfeinern, z.B. um Kompetenzen zu messen, Vermittlungs- und Qualifizierungsprofile zu erstellen oder individuelle Vermittlungsraster ausarbeiten zu können. Vielmehr steht Beratung heute auch vor der Aufgabe, mit jungen Erwachsenen Übergänge zu gestalten.

Diese Übergangsorientierung in der Berufswahl (Golisch 2002) ist auch empirisch bestätigt: Die Mehrheit der Schulabgänger in Deutschland tendiert eher zu optionalen Berufswahlentscheidungen als zu feststehenden. Das bedeutet, dass sie sich eine möglichst selbst bestimmte und differenzierte Übergangszeit schaffen möchten, um eine berufsbiografische Orientierung und berufliche Einmündung im Sinne ihrer Vorstellung erreichen zu können (Fobe/ Minx 1996). So ist auch plausibel, dass die Kommunikation mit der Familie einen höheren Stellenwert einnimmt als die Berufsberatung, wenn es um die Frage geht, wer bzw. was den stärksten Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen ausüben (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1996). Gleichzeitig ist aus der Forschung zum Unterstützungsverhalten von Eltern bekannt, dass Familien heute ihre Jugendlichen über das Jugendalter hinaus als junge Erwachsene beratend und aushandelnd begleiten und sich dabei immer mehr auf den Übergang selbst als auf die endgültige Berufsentscheidung beziehen (Menz 2004). Auch in diesen Befunden zur Beratungsforschung zeigt sich, dass sich die Berufswahl vom punktuellen Entscheidungsakt zum fließenden Übergangsprozess gewandelt hat. Damit hat Beratung für die zweite Schwelle und den Übergang von der Ausbildung in den Beruf insgesamt an biografischer Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig wird allerdings in dieser Übergangszeit auch die institutionelle, wahlorientierte Berufsberatung mit ihren Informations- und Beratungsangeboten in der Jugendzeit noch recht hoch eingeschätzt.

Jedoch sprechen junge Erwachsene der beruflichen Beratung durch die Agentur für Arbeit nur eine geringe Nützlichkeit zu; sie wird auch wesentlich weniger genutzt (Schröder 1996).

Auch dies ist ein Hinweis darauf, dass im jungen Erwachsenenalter die Berufswahlorientierung eingebettet ist in einen lebensphasentypischen, bewältigungsbiografischen Orientierungs- und Handlungszusammenhang, in dem bei vielen die Kompetenzentwicklung vor der Qualifikationsfestlegung steht. Entsprechend müssen überkommene linear und kognitiv planende Entwicklungs- und Entscheidungsmodelle von Beratung zurückgesetzt werden und Formen intensiviert werden, die die Reflexions- und Handlungsfähigkeit der Menschen im Kontext ihrer biografischen Entwicklung stärken. Es geht vielmehr darum, durch die Arbeit mit den jungen Menschen an bereits vorhandenen

Wissensbeständen und Einstellungsmustern sowohl eine kognitive als auch eine emotionale und handlungsbezogene Integration von Informationen zu erreichen (Nestmann 2004).

Damit ist keineswegs gemeint, dass die Berufsberatung nicht mehr von der Erwerbsarbeitsorientierung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgeht. Vielmehr muss eine reflexive Beratungsperspektive die veränderten strukturellen Bedingungen und die sich daraus ergebenden Bewältigungsherausforderungen einbeziehen (Engel 2004). Die berufliche Beratung richtet sich dann auf, „die individuellen subjektiven Entwürfe der Welt, speziell der Arbeitswelt, der Klienten (...) – und zwar sowohl im Hinblick auf das Ziel als auch den Weg dorthin“. (Thiel 2004: 912) Hier bildet sich nicht nur die im gegenwärtigen Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft freigesetzte Entkoppelung von Schulabschluss, Berufsausbildung und Berufstätigkeit, sondern vor allem auch die damit verbundene Biografisierung der Berufsperspektive ab. Es kann nicht mehr von einem alternativen Berufswahlverhalten, sondern es muss von einer übergangsorientierten, biografisch passfähigen Berufsfindung ausgegangen werden. Damit ist für die Berufsberatung nicht nur die tradierte institutionelle Funktionsstruktur (Komm-Struktur) infrage gestellt. Sie muss sich nun auch regional orientieren und sich als ein Ort in regionalen Übergangsstrukturen begreifen.

Zeigt sich die Entwicklung der bisher vor allem funktionell orientierten Berufsberatung schon allgemein für Jugendliche und junge Erwachsene als problematisch, so wird ihre Verlegenheit erst recht bei „sozial benachteiligten“ Jugendlichen und jungen Erwachsenen sichtbar. Schon an der ersten Schwelle wird moniert, dass die Berufsberatung „sozial benachteiligte“ Jugendliche bisher nicht oder kaum erreicht hat (Dierkes 2002). Auf diesen Mangel bezogene, netzwerkorientierte Modelle oder der Aufbau regionaler Kooperationsnetze mit Betrieben, Wirtschaftsorganisationen, Sozialdiensten etc. (Braun/ Kaipfers 1996) zeigen bereits einen hohen Anteil kompetenzorientierter Strategien, sei es nun ein netzwerkorientiertes Empowerment oder die Entwicklung biografisch begleitender Hilfe. Damit wird deutlich, dass die neuen übergangsorientierten Anforderungen an eine biografieverwobene Berufsfindung nicht mehr von sektoral operierenden Institutionen und Maßnahmen her aufgenommen und bearbeitet werden können: Die Übergangsperspektive in der Berufsförderung wird damit aus der Veränderung der institutionellen Berufsberatung selbst heraus eingefordert.

2.5 Netzwerke zur Unterstützung junger Erwachsener

Seit den 1990er Jahren steht die Initiierung und Koordination von Netzwerken verstärkt im Zentrum sozial-, bildungs-, arbeitsmarkt- und regionalpolitischer Diskussionen in Deutschland. Dabei verbindet sich mit den Begriffen „Netzwerk“, „Kooperation“ und „Koordination“ die Vorstellung, in einer spezifischen Form der Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure in Netzwerken könnten Probleme bearbeitet werden, bei denen Lösung andere organisatorische und institutionelle Strukturen an ihre Grenzen stoßen (Weyer 2000).

Ob in Beiträgen zur Schaffung von Innovationen (Naschold 1994) und Entwicklung von Kompetenzen (Dehnbostel u.a. 2002), zur Produktion von Wissen (Jansen 2004) und Steuerung von (Regional-) Politik (Jansen/ Schubert 2001, Benz u.a. 1999) oder zur Arbeitsmarkt- (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2003) und (Aus-) Bildungspolitik (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004): überall werden Netzwerke als Instrumente diskutiert, mit denen anstehende Steuerungsprobleme überwunden werden könnten.

Netzwerke bilden den Kern von Konzepten der „new governance“ und des „aktivierenden Staates“, von Programmen zur Schaffung von „regionalen Lernkulturen“ (Trier u.a. 2003) und „lernenden Regionen“ (Stahl/ Schreiber 2003) ebenso wie von Ausbildungsverbänden und Unterstützungsstrukturen zur sozialen Integration. Sie sind auch zentraler Bestandteil einer Politik der „neuen Förderstruktur“ für „benachteiligte“ junge Menschen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002).

Es ist offensichtlich, dass der Netzwerkbegriff in den verschiedensten Bereichen von Politik und Wissenschaft nahezu inflationär gebraucht wird. Eine Folge davon ist, dass der Terminus dadurch an Trennschärfe verliert (Böhme 2003; Röhrle 1994).

Grundsätzlich erweist es sich als sinnvoll, zwischen (1) dem Forschungs- und Theorieansatz der „sozialen Netzwerkanalyse“ (Jansen 2003: 11) und (2) einem Verständnis von sozialen Netzwerken als einer spezifischen Form der Handlungskoordination bzw. Governance-Form zu unterscheiden. In der Perspektive der sozialen Netzwerkanalyse zielt das Interesse primär auf die formale Beschreibung von Sozialstrukturen als den wesentlichen sozialen Eigenschaften (Jansen 2003). Es geht darum, die Muster sozialer Ordnung in einem bestimmten Gegenstandsbereich zu beschreiben und theoretisch zu klären (Schweizer 1996). Insgesamt verbindet sich mit der Netzwerkanalyse in den Sozialwissenschaften die Hoffnung, „Akteurs- und Handlungstheorien mit Theorien über Institutionen, Strukturen und Systeme“

zu verbinden (Jansen 2003: 11). Dabei wird das „soziale Netzwerk“ als theoretisches Konzept verstanden, mit dem sich Mikro- und Makroansätze in der soziologischen Theorie miteinander verbinden lassen.

Soziale Netzwerke können dahingehend betrachtet werden, welche Funktion sie für die jeweiligen Netzwerk-Mitglieder haben. Als eine Funktion von Netzwerken wird die soziale Unterstützung genannt. Der Begriff steht „für die Mechanismen, durch die Individuen von ihrer sozialen Umwelt gegen bedrohliche und beeinträchtigende Ergebnisse und Erfahrungen abgeschirmt und bei deren Eintreten und Verlauf sie in ihren Bewältigungsanstrengungen gefördert werden können.“ (Nestmann 2001: 1687) Der Begriff „soziales Netzwerk“ bezeichnet in diesem Kontext die „Gesamtheit an sozialen Beziehungen zwischen einer definierten Menge von Personen, Rollen oder Organisationen“ (Röhrle 1994: 1). Nach Clyde Mitchell, auf dessen Netzwerkkonzept sich eine große Anzahl netzwerkanalytischer Zugänge beziehen, kann die Charakteristik der Gesamtheit dieser Beziehungen dazu dienen, das soziale Verhalten der beteiligten Personen zu erklären (Mitchell 1969).

Vielfach wurde davor gewarnt, die Strategie der Netzwerk-Förderung als reine Entlastungsstrategie für staatliche Sozialpolitik zu missbrauchen (Keupp 1987). Die Perspektive auf Netzwerke als Unterstützungssysteme dürfe im Zuge eines Umbaus sozialstaatlicher Rahmenbedingungen der Lebensführung und eines Abbaus sozialpolitischer Leistungen nicht sozialtechnologisch und funktional verengt werden (Scherr 1991).

Neben der Verwendung des sozialen Netzwerkansatzes zur Analyse sozialer Beziehungen und Strukturen wird der Netzwerkbegriff aber auch dazu gebraucht, um die Eigenschaften moderner Gesellschaften zu bestimmen (z.B. Castells 1996). Mit dem darin eher metaphorisch verwendeten Netzwerkbegriff verbinden sich positive Konnotationen im Bezug auf Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen und Regionen oder Verbesserungen von Politikergebnissen (Jansen 2002). Der Netzwerkbegriff, der hierbei verwendet wird, erhält sein Profil, indem er vor allem Fragen der Steuerung wirtschaftlicher und politischer Prozesse fokussiert (Kappelhoff 2000). Netzwerke werden als ein spezifischer Koordinationsmechanismus verstanden. Sie bilden in dieser Vorstellung „eine zusätzliche Handlungsebene „über“, „neben“ und auch „in“ den korporativen Akteuren, den Organisationen“ (Jansen 2002: 88). Dabei wird hervorgehoben, dass sich die netzwerktypische Koordinationsform durch den Steuerungsmechanismus der vertrauensvollen Kooperation von anderen Steuerungsformen wie Preise (Markt) und Anweisung (Hierarchie) abhebe.

Insgesamt ist das Interesse am Netzwerkansatz im Bereich der Organisations- und Politikforschung enorm gestiegen. Dabei werden einzelne Ansätze und Erkenntnisse aus einer sozialen Theorie der Netzwerke mit Bezug auf die Netzwerkanalyse aufgenommen. Teilweise werden dort verhandelte Fragen nach dem Entstehen von Unternehmensallianzen und Organisationsnetzwerken auch aus netzwerkanalytischer Perspektive untersucht.

Netzwerkanalytiker fordern daher, den Netzwerkbegriff in diesen Bereichen neu zu fassen und an einen soziologischen Netzwerkansatz zurück zu binden. Wenn dies nicht geschehe, drohe der Netzwerkbegriff „zu einem beliebigen Bestandteil der gepflegten Semantik in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften [zu] degenerieren, mit dem lediglich metaphorisch eine Vielzahl diffuser Assoziationen verknüpft ist.“ (Kappelhoff 2000: 30).

Einen Ausgangspunkt, der auch an Netzwerkansätzen im Bereich der Organisationssoziologie, Unternehmens- und Politikforschung anschlussfähig wäre, bietet das Konzept des strukturellen Konstruktivismus. Der darin verankerte tauschsystematische Ansatz berücksichtigt kulturelle Bedeutungen und daraus aktiv konstruierte, individuelle Interpretationen sowie die handlungsrelevante Motivation (ebd.: 50ff.).

2.6 Netzwerke und Lernen

In Bezug auf Governance und die Steuerung von regionalen Entwicklungen wird in den letzten Jahren mehr und mehr auch von Regional Governance gesprochen. Der Begriff hebt die Bedeutung von Verhandlungen und Entscheidungsfindungen in regionalen (Struktur-) Wandlungsprozessen hervor. Dies bedeutet aber auch, dass Regionen systematisch Kapazitäten und Fähigkeiten aufbauen müssen. Daher wird „regional policy learning“ – das kollektive Lernen der Akteure einer Region – verstanden als ein zentrales Element für eine erfolgreiche Regionalentwicklungsstrategie (Benz/ Fürst 2002: 22). Als eine „lernende Region“ wird dabei eine Region bezeichnet, die aktiv auf neue Bedingungen antwortet. Dabei richtet sie ihre Programme, Institutionen und die Allokation kollektiver Güter so aus, dass die Produktivität der Ressourcen verbessert wird (ebd.).

Es wird angenommen, dass Netzwerke unter bestimmten Bedingungen eine solche Qualität befördern können, wenn sie selbst auch nicht als lernende Systeme betrachtet werden. Aus der Kosten-Nutzen-Perspektive der Transaktionskostenökonomie werden Netzwerke als die einzige Organisationsform betrachtet, mit der die Herausforderungen einer wissensbasierten Ökonomie bewältigt werden können. Hier steht die gemeinsame Nutzung von Wissen jenseits

organisationaler Grenzen im Vordergrund. Dabei wird angenommen, dass insbesondere in Netzwerken so genanntes „tacit knowledge“ schneller und zielorientierter zu Verfügung steht (Grünberg-Borchard/ Kreis-Hoyer 2003).

Die Vorstellung einer lernenden Region stellt über die Frage der Wissensvermittlung hinaus auch die Frage nach der spezifischen Bedeutung des Lernens für die Regionalentwicklung (Jurkeit 2004). Kirchhöfer geht davon aus, dass es in der Debatte um die Regionalisierung als „common sense“ gelten kann, „dass die Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit einer Region durch die Lernfähigkeit der in ihr wirkenden Akteure bestimmt [wird]“ (Kirchhöfer 1999: 2). Der Begriff Lernen verweist in diesem Kontext nicht nur auf die Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft einzelner Akteure. In Bereichen der beruflichen (Weiter-)Bildung und Erwachsenenbildung wurde in den letzten Jahren verstärkt auch über die Bedeutung vernetzter und abgestimmter Bildungsangebote diskutiert. Nicht zuletzt in Weiterführung der Diskussionen von der Organisationsentwicklung zur „lernenden Organisation“ (z.B. Schein 1998, Schreyögg/ Noss 1995) und Organisationskultur (Dülfer 1991, kritisch: Götz 2000) sowie damit verbundenen Vorstellungen der Wissensproduktion und des Wissensmanagements wurde das Konzept der „regionalen Lernkultur“ entwickelt.

Trotz aller Vernetzungspolitiken und Netzwerk-Förderprogramme im Bereich des Lernens und der Bildung fehlt das Wissen darüber, wie die klassischen (Weiter-)Bildungsinstitutionen sich nachhaltig an dem Lernbedarf der Individuen ausrichten könnten (Weinberg 2004).

Gefordert wird daher, dass stärker beobachtet und erforscht werden muss, *wie* in Sozialmilieus gelernt wird. Da vor allem dem informellen Lernen als „selbstorganisiertem Kompetenzzernen“ (Erpenbeck/ Weinberg 1999) im Erwachsenenalter eine besondere Bedeutung zukommt, wird die Berücksichtigung dieser Lernformen und Kontexte für den Aufbau regionaler Infrastrukturen des Lernens gefordert (Weinberg 2004). Neben Situationen, die sich zufällig im Alltag ergeben und die zum Lernen anregen, könnten aber auch durch intermediäres Handeln inszenierte und beförderte Projekte, in denen regionale und biografisch relevante Themen verbunden werden, Elemente einer lernförderlichen Infrastruktur bilden (Trier u.a. 2003).

Eine lernförderliche Infrastruktur wäre in diesem Sinne über eine organisations- und öffentliche, administrationsbezogene Sichtweise hinaus „als ein regional unterschiedliches Möglichkeitsspektrum an institutionellen Angeboten und an sozialen Lernorten sowie darauf bezogener Vernetzungschancen durch Akteure“ zu beschreiben (Brödel 2004: 9). Es kann insofern als fruchtbar erachtet werden, die Diskussionen um regionale Lernkulturen und lernende Regionen an einen Tätigkeitsansatz zurück zu binden (Kirchhöfer 2004).

Dadurch könnten Ansätze der Förderung lebensweltlicher, sozialer Netzwerkbildung im Kontext von Übergängen, Biografie und Lebenslauf, wie sie zum Teil aus der sozialen Unterstützungsforschung (Nestmann 2001, Bullinger/ Nowak 1998, Keupp 1998) oder aus der Gemeinwesenökonomie (Elsen u.a. 2000) bekannt sind, gestärkt werden.

2.7 Netzwerke im Kontext von Übergängen junger Menschen in Arbeit

In den Diskussionen um Netzwerke im Bereich der Regionalentwicklung und des regionalen Lernen finden sich bisher keine systematischen und ausgearbeiteten Bezüge zwischen Netzwerken und den Übergängen junger Erwachsener in Arbeit. Lediglich im Bereich der Jugendberufshilfe und der Beschäftigungshilfen werden Netzwerkkonzepte im Hinblick auf die Übergänge Jugendlicher und junger Erwachsener in Beschäftigung in zahlreichen Beiträgen thematisiert. Hier fokussieren die Beiträge meist Netzwerke als institutionelle Koordinationsform zur Abstimmung und synergetischen Verbindung von Qualifizierungsangeboten, Beschäftigungshilfen und Vermittlungsstellen, durch die individuelle Förderwege geschaffen und so genannte „Maßnahmekarrieren“ verhindert werden sollen.

So bildet auch die Kritik an den fehlenden Erfolgen von beruflichen und ausbildungsbezogenen Integrationsmaßnahmen einen Ausgangspunkt der Vernetzungsdiskussion im Bereich der Jugendberufshilfe. Als Grund dafür wird häufig genannt, dass Angebote nicht systematisch aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt seien (Weber 2001). Die Förder- und Bildungsangebote bildeten einen „Maßnahmedschungel“, in dem sich junge Menschen, die Unterstützung brauchen, nicht zu Recht fänden. Es herrsche immer noch eine Ausrichtung von Angeboten auf Zielgruppen vor, die sich eher an einer Maßnahmelogik orientiere denn an den individuellen Bedarfen junger Menschen. Verantwortlich dafür werden förderrechtliche Bedingungen, etablierte Finanzierungsstrukturen und Institutioneninteressen gemacht. Außerdem sehe sich die Jugendberufshilfe zu wenig als professioneller sozialer Dienstleister für die Betriebe (Gericke 2004). Darüber hinaus sei die pädagogische Qualität der Angebote sehr unterschiedlich (Enggruber/ Grosch 2001). Insgesamt wird ein Mangel an effektiver Zusammenarbeit beklagt. Netzwerke im Bereich der Jugendberufshilfe werden daher als ein Mittel oder Instrument gesehen, diese bestehenden Missstände zu überwinden und die verschiedenen Akteure synergetisch zur Problemlösung zu verbinden, wie Thomas Geßner bemerkt: „Um (...)“

Maßnahmekarrieren zu verhindern, ist eine Vernetzung der bestehenden Angebote der Jugendberufshilfe unumgänglich“ (Geßner 2003: 9). Dabei umfasse Netzwerkentwicklung mehr als die Abstimmung von Angeboten eines lokalen oder regionalen Förderbedarfs und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen. Sie setze auch an einer trägerübergreifende Förderplanarbeit an, denn es gehe um „die Gestaltung individueller Förderwege und die gemeinsame Schaffung von Perspektiven für die Jugendlichen.“ (ebd.)

In diesem Sinne ist auch die Forderung von Enggruber und Grosch nach einem Paradigmenwechsel in der Förderpraxis zu verstehen. Zur Lösung der komplexen Probleme im Bereich der Benachteiligtenförderung müssten sich Angebote „nicht mehr an Maßnahmestrukturen und institutionellen Eigeninteressen, sondern an den Bedarfen und Interessen der Jugendlichen unter Berücksichtigung lokaler und regionaler Arbeitsmarktbedingungen orientieren“ (Enggruber/ Grosch 2001: 27). Dazu sei es notwendig, dass alle relevanten Institutionen im Bereich der vorberuflichen und beruflichen Bildung ihre Angebotsstruktur koordinierten und miteinander kooperierten (ebd.).

Weber definiert den Begriff „Netzwerk“ im Bereich der Jugendberufshilfe als die (1) organisationsübergreifende Kooperation und (2) systematische und regelhafte Organisation von Informations- und Kommunikationsflüssen (Weber 2001: 18f.). Insgesamt steht die Diskussion um Netzwerke im Bereich der Jugend(berufs)hilfe in einer Dynamik zwischen verschiedenen Motiven und Interessenslagen: (1) der Diskussion, Professionalisierung und Qualitätssicherung entlang einer sozialpädagogischen Fachlichkeit, (2) der Logik einer neuen Form der politischen Inszenierung im Rahmen von Regionalisierungs- und Governance-Prozessen und (3) im Schussfeld ökonomischer Argumente im Zusammenhang mit den Deregulierungs- und Privatisierungsstrategien im Rahmen des wohlfahrtsstaatlichen Umbaus (Weber 2001: 16).

In den vergangenen Jahren hat die Anzahl von Fachbeiträgen zu Netzwerken und Kooperationen in den Beschäftigungshilfen enorm zugenommen. Eine Vielzahl von Modell- und Förderprojekten mit Begleitforschung wurde durchgeführt. Trotzdem herrscht nach wie vor die Meinung, dass in Bezug auf Netzwerke in diesem Feld sowohl ein inhaltlicher Klärungsbedarf besteht als auch eine flächendeckende Etablierung von Kooperations- und Netzwerkstrukturen bisher nicht gewährleistet ist (z.B. Weber 2001). Gleichwohl gibt es Stimmen, die die Voraussetzungen für den Auf- und Ausbau lokaler Kooperationsbeziehungen für die soziale und berufliche Integration junger Menschen so gut wie noch nie einschätzen (Förster u.a. 2002; Sängler/ Bennewitz 2001).

Neben der Diskussion der Jugendberufshilfepraxis in Bezug auf die Forderung nach Kooperation und Vernetzung weisen einige Stimmen auch kritisch auf darin enthaltene Unzulänglichkeiten hin. So ist es z.B. grundsätzlich fraglich, ob Integrations- und Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt als zentrale Erfolgsindikatoren zu betrachten sind, ohne sie im Kontext der arbeitgesellschaftlichen Modernisierungsprozesse und damit der Aufnahmefähigkeit von regionalen Arbeitsmärkten zu reflektieren (Galuske 1998). Fragt man danach, inwieweit Projekte und Maßnahmen lebenslauffördernde Lernprozesse organisieren, wäre auch zu thematisieren, wie Angebote in soziale Netzwerke und Nahraumstrukturen eingebunden sind und ob bzw. inwieweit sie auf eine Verbesserung der sozialen Infrastruktur rückwirken (ebd.). Es wird bemängelt, dass die Konzentration auf vermittlungshemmende Merkmale im Konzept der Vermittelbarkeit strukturelle und institutionelle Merkmale des Arbeitsmarktgeschehens ausblendet.

Damit würde die Verantwortung für die berufliche und soziale Integration den Individuen angelastet (Braun 2002). Braun postuliert so z.B. ein dynamisches Konzept der Genese und Ausprägung von Arbeitsmarktbenachteiligung, das die Abhängigkeit der Benachteiligung von der Ausgestaltung des Bildungs- und Ausbildungssystems sowie der Lage auf regionalen und sektoralen Arbeitsmärkten reflexiv einbezieht. Vor dem Hintergrund biografisierter Übergänge junger Erwachsener fordert er eine Gesamtreform des Übergangssystems. Integrationshilfen müssen sich in einem integrierten System des Übergangs von der Schule ins Arbeitsleben einordnen (Braun 2002).

Insgesamt fällt auf, dass der Großteil von Beiträgen zu Übergängen Jugendlicher bzw. junger Erwachsener in Arbeit Netzwerke vor allem im Hinblick auf Fragen der Steuerung bzw. Koordination unterschiedlicher, professionell ausgerichteter und institutionell gebundener Angebote der klassischen Träger des Übergangssystems diskutiert. Nur äußerst wenige Beiträge, Handlungsansätze oder Förderprogrammkonzeptionen beziehen sich auf Netzwerkansätze aus dem Bereich der Jugend- und Identitätsforschung (Gmür/ Strauss 1994; Keupp u.a. 2002). Auch werden Erkenntnisse aus dem Bereich der Übergangsforschung vor dem Hintergrund der sich wandelnden arbeitgesellschaftlichen und sozialstaatlichen Rahmungen des Lebensalters „junge Erwachsene“ (Stauber/ Walther 2005; Weber 2001) bisher kaum systematisch einbezogen. Dabei wäre es notwendig, Netzwerke in der Praxis der Beschäftigungshilfen, in darauf bezogenen, wissenschaftlichen Beiträgen und Begleitforschungen gesellschafts- und sozialpolitisch zu thematisieren.

Ein solches Konzept könnte von den strukturellen Bewältigungskonstellationen in der modernen, ‚entgrenzten‘ Arbeitsgesellschaft, modernern Lebensläufen, dem lebensweltlich

geprägten Alltag junger Erwachsener und ihrer Lebenslage ausgehen. So fordert z.B. Heinz eine Lebenslaufpolitik des Sozialstaats zur Aktivierung von Lernpotenzial und zur Abwehr von sozialer Exklusion, die dem Einzelnen Wege in eine Erwerbsbiografie bahnt.

Zentrale Eckpunkt einer solchen Politik ist die Entwicklung von regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungsnetzwerken einerseits und ein ausreichendes Angebot an unterstützenden Angeboten der Beratung, Förderung, Qualifizierung und Zertifizierung auf regionaler Ebene andererseits (Heinz 2002)

Allerdings werden bisher Kooperation und Vernetzung im Bereich der Beschäftigungshilfen fast immer (nur) in Bezug auf die Förderung (einzelner) sozial und/ oder individuell benachteiligter Jugendlicher durch Institutionen geführt (Vgl. Förster u.a. 2002). Einen Erklärungsansatz dafür bietet die von INBAS zusammengestellte und erläuterte aktuelle „Förderphilosophie der Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002a: 11). Danach sollen Angebote an den Maximen „Individualisierung“ und „Flexibilisierung“ ausgerichtet werden. Durch das abgestimmte Handeln innerhalb und zwischen Einrichtungen sollen anstelle der lange Zeit vorherrschenden Zielgruppenorientierung nun für den Einzelnen „passgenaue Förderstrukturen“ geschaffen werden (Kretschmer/ Spitzl 2001). Dabei sollen jenseits der Kooperation von Ämtern und Schulen auch andere Institutionen der Beschäftigungshilfen einbezogen werden, wie z.B. Maßnahmeträger, soziale Einrichtungen, Wirtschaftsvertreter, Kammern etc. (Förster u.a. 2002).

Insgesamt erweckt der aktuelle Mainstream-Diskurs den Eindruck, dass im Bereich der Jugendberufshilfe und der Beschäftigungshilfen die Begriffe, „Vernetzung“, „Netzwerk“ und „Kooperation“ eine inflationäre Popularität erreicht haben. In der aktuellen Förderphilosophie werden Netzwerke primär als Instrumente zur Effektivierung und Effizienzsteigerung arbeitsmarktpolitisch gebundener Handlungslogiken thematisiert. So gelten z.B. im Programm „Kompetenzen fördern“ „lokale/ regionale Kooperationsnetze (...) als wirkungsvolle Instrumente, um durch abgestimmtes Handeln der relevanten Akteure vor Ort Fördersynergien zu schaffen und damit eine Steigerung der Effizienz der Förderung zu bewirken.“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2002: 13) Dieses Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist für den gesamten Bereich der „Benachteiligtenförderung“ zentral.

Eine Übersicht über Gutachten, Expertisen und Dokumentationen von Fachtagungen zum Themenbereich zeigt, dass vor allem die Fragen der Abstimmung und Realisierung von Angeboten der beruflichen Integration von Jugendlichen im Vordergrund stehen. Als

beispielhafte Kooperationen im Rahmen von „Good Practice“-Darstellungen werden daher institutionelle Organisationsmodelle verhandelt, die sich auf die Entwicklung von Förderstrukturen beziehen. Die Träger solcher Modelle sind die korporativen Akteure des institutionalisierten beruflichen Übergangssystems, also vorrangig öffentliche und private Träger der (beruflichen) Bildung, wobei diese teils um Akteure der regionalen Wirtschaft ergänzt werden.

Diese Diskussion wird allerdings nicht auf allgemeine Fragen einer regionalen Jugendpolitik (Bund-Länder-Kommission 2000) bezogen. Auch Schnittstellen zwischen der Regionalpolitik und der Benachteiligtenförderung sind selten (BBJ Servis gGmbH 2000).

Dennoch finden sich auch im weiteren Umfeld der Jugendsozialarbeit einige wenige Beiträge, in denen Kooperation als Unterstützungsnetzwerke (Landeswohlfahrtsverband 1999) oder im Hinblick auf die Verbindung von Lernorten für die politische und soziale Gestaltung des eigenen Lebens (Friedrich-Ebert-Stiftung 1999) thematisiert werden.

Diese relativ einseitige Verwendung der Begriffe „Kooperation“ und „Netzwerke“ im Bereich der Benachteiligtenförderung fußt auf zwei Diskussionssträngen: Erstens der eher arbeitsmarktpolitisch motivierten Diskussion um „qualitative Verbundsysteme“, zweitens der eher berufsbildungsbezogenen Diskussion um die „Lernortkooperation“.

Die Diskussion von „qualitativen Verbundmodellen“ geschieht vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus den 1980er Jahren, in denen trotz einer Vielzahl von Fördermaßnahmen mit individuellen Lösungsansätzen und trotz eines Ausbaus von Angeboten im so genannten zweiten Arbeitsmarkt kein angemessener Rückgang der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen war (BBJ 2000).

Durch eine multidimensionale Kooperation sollten politisch-finanzielle, organisatorisch-inhaltliche und fachliche Strukturen und Kompetenzen verbunden und aufeinander bezogen werden. Zentrale Elemente dabei sind (1) die Realisierung eines bausteinartigen Aufbaus von Maßnahmen, (2) die Abstimmung mit der lokalen Wirtschaft, (3) die Herstellung von Transparenz für Betroffene und (4) die Einbeziehung aller wesentlicher Akteure (BBJ 2000).

„Kooperation im Zusammenhang mit der Förderung Benachteiligter setzt an diesen Erfahrungen und Zielsetzungen an.“ (BBJ 2000: 6)

Die zweite, damit verbundene Entwicklungslinie in der Diskussion um Kooperation und Vernetzung im Bereich der Benachteiligtenförderung gründet in der Bildungs- und Berufsbildungsreformdiskussion der vergangenen zwei Jahrzehnte. Die Thematisierung von Lernorten und damit verbundenen „Lernortkooperationen“ entstehen vor dem Hintergrund einer (1) Neuordnung der Ausbildungsberufe, (2) neuer Ausbildungsziele und (3) neuer

didaktisch-methodischer Konzepte, die sich mit dem technisch-organisatorischen Wandel im Zuge der Modernisierungsprozesse im Bereich der Arbeit und Ausbildung ergeben haben. Daraus folgten Anforderungen an eine flexible und systematische Kooperation der verschiedenen Lernorte im Bereich der (dualen) Ausbildung. Daneben wurde die Lernortentwicklung aber auch durch neue Unternehmenskonzepte im Rahmen innovative betrieblicher Arbeits- und Organisationsformen beeinflusst. Der Arbeitsprozess erhielt darin wieder eine verstärkte Bedeutung als Lernort, womit der „Trend der Auslagerung des Lernens aus realen Arbeitsprozessen beendet ist“ (Dehnbostel/ Höpke 1997: 70).

Auch wenn sich unterschiedliche Entwicklungslinien nachzeichnen lassen, werden in der Diskussion - und teils auch in der Praxis - außerbetriebliche Lernorte insgesamt aufgewertet. Informelles und erfahrungsgebundenes Lernen erhält eine neue Wertschätzung. Modelle eines neuen Lernorttyps wurden entwickelt, in denen einerseits Arbeiten und Lernen in integrierten Formen verbunden werden sollten. Andererseits wurden Lernortkombinationen angestrebt, die arbeitsplatzunabhängige Lernorte mit den jeweils spezifischen Vorzügen für das Lernen integrieren sollten. Auch wenn die Diskussion insgesamt stark auf die duale Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung beschränkt blieb, geht das Verständnis von Lernorten in der heutigen Reformdiskussion über die anerkannten Institutionen des öffentlichen Bildungswesens hinaus und schließt sich teilweise an die Diskussion um Kompetenzentwicklung an (Vgl. Dehnbostel u. a. 2002, Dobischat/ Benzenberg 2002). Entgegen diesen eher grundlegenden Fragen nach der Bedeutung und Bewertung informeller, tätigkeits- und erfahrungsgeleiteter Lernprozesse, wird Lernortkooperation im Bereich der (dualen) Berufsausbildung zum Teil auch pragmatisch als Zusammenarbeit zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern verstanden (z.B. Pätzold/ Walden 1995). Folglich werden die Auswirkungen im Bereich der Arbeitsorganisation, die Analyse der politischen Entwicklungen und Interessenskonstellationen oder die Veränderung berufsbildungstheoretischer Hintergründe als Professionalitätsfragen von Lehrenden aufgefasst. Pätzold und Walden plädieren z.B. dafür, gegenüber den in der Praxis vorherrschenden, pragmatisch-formalen und pragmatisch-utilitaristischen Kooperationsverständnissen eine didaktisch-methodische Orientierung zu stärken. Als Möglichkeit, Kooperationen an den „Lern- und Entwicklungsbedürfnissen von Auszubildenden“ (Pätzold/ Walden 1995: 21) auszurichten, wird folglich in einer gemeinsamen Weiterbildung der Akteure der unterschiedlichen Lernorte gesehen. Dadurch soll eine gemeinsame Problemsicht oberhalb der Alltagspraxis entwickelt werden.

Diese Kooperations- und Netzwerkverständnisse aus dem Bereich der beruflichen Bildung finden sich inzwischen auch im Bereich der Benachteiligtenförderung. Hierbei lassen sich zwei Argumentationslinien erkennen, die in der Diskussion eng miteinander verbunden sind: Erstens die verfahrensbezogene Frage nach dem Prozessmanagement der Netzwerkbildung und, zweitens, die personenbezogene Frage nach dem Professionalitätsverständnis der Fachkräfte.

Sänger und Bennowitz, auf deren Beiträge im Rahmen einer Pilotstudie sich eine große Anzahl von Beiträgen zur Vernetzung im Bereich der Benachteiligtenförderung beziehen, gehen z.B. davon aus, dass es (1) weder an politischen Willenserklärungen und (2) entsprechenden Förderprogrammen, noch (3) an einzelnen Modellprojekten mit Vorbildfunktion und (4) inhaltlichen Notwendigkeiten einer Zusammenarbeit fehlt. Demnach scheine „die Ursache für die geringe Verbreitung der Zusammenarbeit (...) vielmehr darin begründet zu sein, dass bei den lokalen Akteuren nur wenige Vorstellungen darüber existieren, welche Voraussetzungen vor und während einer Zusammenarbeit überhaupt erfüllt sein müssen“ (Sänger/ Bennowitz 2001: 75f.).

Demzufolge sei es notwendig, subjektive und strukturelle Faktoren für Probleme beim Aufbau von Kooperationen im Bereich der lokalen Arbeitsmarktpolitik zu erkennen. Diese müssten in den Handlungsschritten zum Aufbau von Netzwerken berücksichtigt werden. Insgesamt geht dieser Ansatz davon aus, dass Organisationen übergreifende, integrierte und kohärente Handlungsansätze durch entsprechendes Prozessmanagement und die Berücksichtigung von Handlungsempfehlungen entwickeln können (Vgl. auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1997).

Ausgangspunkt eines weiteren, eher professionalitätsbezogenen Ansatzes in der beruflichen Benachteiligtenförderung bildet die Annahme, dass die unterschiedlichen Professionellen es mit „weitgehend identischen Problemlagen der Jugendlichen“ (Bojanowski 2003) zu tun haben. Gleichzeitig seien aufgrund der unterschiedlichen Systemzugehörigkeiten und verschiedenen Professionsgruppen in Berufsschulen und bei freien Trägern unterschiedlichen Handlungsorientierungen vorhanden.

Damit insgesamt die Orientierung an den individuellen Problemlagen Jugendlicher verbessert werden kann, werden z.B. in dem BLK-Modellversuchs LiDo Weiterbildungsveranstaltungen für das heterogene Personal mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen der Träger organisiert, um die „Kompetenz der in der Benachteiligtenförderung Tätigen zu steigern“ und ein „neues Professionalitätsverständnis [zu] entwickeln“ (ebd.: 5f.).

Dabei sollen „aus der Weiterbildung heraus (...) persönlich getragene Initiativen entstehen, die auf regionale Vernetzung zielen.“ (ebd.: 2) „Persönliche Netzwerke“ sollen die Ausgangsbasis für die Entwicklung von „Fachnetzwerken“ bilden. Das Modellprojekt LiDo bezieht sich in seinen Vorstellungen eines „integrierten Professionalisierungskonzepts“ dabei explizit auf die „integrierte[n] Jugend- und Berufsbildungspolitik“, wie sie von der Bund-Länder-Kommission gefordert wurde.

3 Evaluationskonzept

Im folgenden Kapitel werden das Evaluationskonzept und die methodologische Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung erläutert. Zunächst wird das Spannungsfeld beschrieben, in dem sich die Evaluierenden bewegt haben (Kapitel 3.1). Aus diesem Spannungsfeld heraus werden im Kapitel 3.2 der anerkennungsorientierte Zugang zur Evaluation erläutert und seine zentralen Aspekte dargestellt. Daran schließt sich eine Erläuterung und Begründung des gewählten Verfahrens der responsiven Evaluation an (Kapitel 3.3). Innerhalb dieses Abschnittes werden auch die zwei zentralen Wege der Datenerhebung – die Ebene der Jungen Erwachsenen und die Ebene der Netzwerke – dargestellt und damit das methodische Vorgehen und die Zielsetzung anhand einer kurzen Vorstellung der eingesetzten Instrumente skizziert.

Evaluation – in der Form einer wissenschaftlichen Begleitung – ist ein selbstverständlicher Bestandteil in der Arbeit von Modellprojekten. Das gilt auch, wenn nach Problemlösungen im Bereich pädagogischer Handlungsfelder gesucht wird. Die wissenschaftliche Begleitung des Forschungs- und Gestaltungsprojekts „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ war in die gesamten Modellprojektverläufe eingebunden und somit wesentlicher Bestandteil des gesamten Entwicklungsprozesses. Als formativ (gestaltende), im Speziellen aber responsive, d.h. „empfängliche“ Evaluation war sie damit auch Handlungsforschung bzw. aktivierende Forschung (Munsch 2002). Entsprechend konzentrierten sich die konzeptionellen Überlegungen zum Evaluationsdesign einerseits darauf, die innovativen Ansätze der einzelnen Modellprojekte dahingehend zu untersuchen, inwieweit neue, regionale Übergangsstrukturen in Beschäftigung entwickelt werden würden, um diese andererseits ins Verhältnis zum Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ setzen zu können.

Die Aufgabe des Forschungs- und Gestaltungsprojektes „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ war die Entwicklung und Umsetzung von Modellen, die jungen Erwachsenen den Einstieg in Beschäftigung durch die Öffnung vielfältiger, regionaler Übergangsstrukturen ermöglichen sollten. Im Gegensatz zu einem Implementierungsprojekt, in dem sich die Evaluation eher auf einen konkreten Zielzustand bezieht, befinden sich die Beteiligten eines Forschungs- und Gestaltungsprojekts in einem gemeinsamen Suchprozess. Das „Prinzip der

Offenheit“ ist nach Kühl und Strodtz ein prägendes Merkmal derartiger Prozesse. So tritt „an die Stelle der exakten Überprüfung von Validität, Repräsentativität und Reliabilität (...) ein bewusst flexibel gehaltenes System von Kriterien, das der geringen Formalisierbarkeit und Standardisierbarkeit der Forschungsaktivitäten und -instrumente Rechnung trägt. Zu den am häufigsten genannten Kriterien gehört hier eine Nachvollziehbarkeit, die über ausführliche Dokumentation, interkollegiale Kontrollen und kodifizierte Vorgehensweisen verbessert werden soll“ (Kühl/ Strodtz 2002: 17f; Vgl. Steinke 1999).

Diese Offenheit impliziert gleichfalls, dass der zu evaluierende Sachverhalt noch nicht oder nicht abschließend existiert. Der Evaluationsgegenstand lässt sich nicht umfassend beschreiben und die Evaluierenden müssen sich im Verlauf des Entwicklungsprozesses auf eine Auswahl von Aspekten und eine Präzisierung des Sachverhalts einlassen.

Die größte Herausforderung für das Evaluationsdesign lag deshalb in der offenen, prozesshaften und damit unsicheren Struktur des Forschungs- und Gestaltungsprojektes. Durch verschiedene Zwischenbilanzen sollte die Entwicklung begleitet und unterstützt werden. Mit den kontinuierlichen Rückmeldungen aus den Erhebungen intendierte die wissenschaftliche Begleitung, schon während des Verlaufs einen Prozessnutzen für die Modellprojekte zu erzeugen. (Vgl. DeGEval 2001). Die Modellprojekte selbst befanden sich ebenfalls in einer Situation der Offenheit und Unsicherheit. Die letztlich in den Modellprojekten tätigen Mitarbeiter waren nur selten an den konzeptionellen Überlegungen beteiligt. Elemente und Grundbestandteile der Modellvorhaben mussten neu entwickelt und aufeinander abgestimmt werden. Gleichzeitig verfügten die Modellprojekte über eigene Erfolgskriterien. Diese ergaben sich aus der jeweiligen Verortung innerhalb der Trägerinstanz, der Unternehmenskultur und der Handlungsspielräume der Mitarbeiter: d.h. aus den strukturellen, institutionellen, regionalen, intra- und interpersonellen Voraussetzungen der Modellvorhaben. Die Modellprojekte standen zudem unter einem besonderen arbeitsfeldbezogenen Handlungsdruck. Denn die Binnenlogik im Bereich der Benachteiligtenförderung, Arbeitsmarktintegration und Bildung zielt primär auf Erfüllung von quantitativen Erfolgs- und Vermittlungsquoten und weniger auf die Entwicklung qualitativ-personenbezogener Kriterien oder auf die Hinterfragung gängiger Vermittlungsregimes für junge Erwachsene ab. „Es ist leicht vorstellbar, dass eine konzentrierte Arbeit über zukünftige Verbesserungen dann Schwierigkeiten bereitet, wenn im Unternehmen stündlich Entscheidungen getroffen werden, die existentielle Folgen“ für die Mitarbeiter haben könnten, so Raab (1994: 199).

Entsprechend musste die wissenschaftliche Begleitung bei der Entwicklung des Evaluationsdesigns einerseits diesen Handlungsdruck berücksichtigen und andererseits die neuen und innovativen Entwicklungen in den Modellprojekten unterstützen.

3.1 Spannungsfeld von Evaluation

Evaluationen sind immer verschiedenen Erwartungen und unterschiedlichen Ansprüchen ausgesetzt. Sie stehen in einem Spannungsfeld, das Schwarz als Four-Jackets-Situation beschreibt (Schwarz 2003). Evaluierende befinden sich an der Schnittstelle von politischen Steuerungs-, empirischen Forschungs- und Verwertungsinteressen der Praxis (Heiner 2001) unter vielfältigen, teilweise widersprüchlichen Erwartungen und Rollenansprüchen: Der Bedarf der Gestaltungsprojekte, die Mitarbeiter zu beraten und sie zu unterstützen, die Interessen der Auftraggeber, die Arbeit zu überprüfen, das Ziel der wissenschaftlichen Begleitung, Forschungsfragen zu untersuchen, der Auftrag, zwischen einzelnen Instanzen zu vermitteln. Die Evaluierenden müssen in den unterschiedlichen Situationen eines Evaluationsprozesses in verschiedene Rollen – Jackets – „schlüpfen“. Durch diese unterschiedlichen Rollen ergeben sich widersprüchliche Situationen zwischen Kontrolle, Unterstützung, Forschung und Vermittlung, in denen die Beziehungen zu den einzelnen beteiligten Gruppen stetig neu ausgehandelt werden müssen (Scheunpflug 2003; Raab 1994). „Evaluation erfüllt nicht nur eine Dienstleistungsfunktion und ist nicht bloß Umsetzungshilfe und/ oder Akzeptanz- und Legitimationsbeschaffer für den Auftraggeber; sie ist auch den Beteiligten der Programme und den Adressaten von Maßnahmen verpflichtet, weil deren Interessen, Handlungsspielräume und Lebensqualität von der evaluierten Maßnahme betroffen sind. Evaluationsforschung spielt unvermeidlich immer selbst eine aktive Rolle bei Veränderungen; sie agiert mithin als „change-Agent“ – auch wenn man ihren tatsächlichen Einfluss nicht überschätzen sollte“ (Kardoff 2000: 244). Was von der Evaluation erwartet wird, kann dabei häufig nur aus den formellen und informellen kommunikativen Zusammenhängen mit den Beteiligten rekonstruktiv herausgearbeitet und interpretiert werden. Erwartet wird von der Evaluation ganz allgemein, dass sie „für konkrete Entscheidungszwecke zielgenaue Befunde“ liefert, die für die Beteiligten „relevant“ zu sein haben (Kromrey 2001: 109). Den Anspruch, allen Beteiligten zielgenaue und verwertbare Handlungsvorschläge zu geben, kann ein Evaluationskonzept nicht erfüllen. Evaluation von Modellprojekten, so Frank und Seifert (1998), gleicht damit „einer Kröte im Spagat“: Sie

versucht, den unterschiedlichen Verpflichtungen der Beteiligten gegenüber gerecht zu werden.

„Mit Shareholdern ist es leicht: Alle wollen das Gleiche. Alle wollen Kursgewinne. Mit den Stakeholdern ist es komplizierter. Alle wollen etwas anderes. Und an einem Evaluationsprojekt sind viele Stakeholder beteiligt. (...) Ebenso viele Interessen an Evaluation sind im Spiel.“ (Holzinger 2001: 36f)ⁱ

Bezogen auf die wissenschaftliche Begleitung des Forschungs- und Gestaltungsprojektes

„Netzwerks Jugendliche an der 2. Schwelle“ ließen sich fünf unmittelbar an der Evaluation Beteiligte identifizieren:

- die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. als Auftraggeber im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“,
- die Modellprojekte, die bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Projektvorschläge auf Reaktionen und Reflexionen zur Selbstvergewisserung und Handlungsausrichtung angewiesen waren,
- die Regionen und örtlichen Akteure, über die durch eine regionale Vernetzung Synergieeffekte erzielt werden sollen,
- die jungen Erwachsenen, die die Modellprojekte aufsuchten,
- sowie die wissenschaftliche Begleitung selbst.

Eine Evaluation soll den Gegenstand empirisch erheben; sie ist aber noch stärker als empirische Sozialforschung an sich „immer auch eine Intervention“ (Wesseler 1999: 749; Vgl. Kardoff 2000). „Man kann in einem Unternehmen nicht einfach beobachten und dann so tun, als habe keiner etwas bemerkt, Evaluation ist immer auch Intervention“ (Klein 2002: 9). Während in der quantitativen Sozialforschung der Einfluss der Forschenden auf den Forschungsgegenstand als störend weil verfälschend angesehen wird und daher im Sinne der aperspektivischen Objektivität „zu eliminieren“ ist (Steinke 1999: 132), ist eine Evaluation bewusst auf Veränderung angelegt. Evaluierende sollen in ihren Untersuchungen den Gegenstand erforschen – hierbei allerdings methodisch sauber und wenig verzerrt -, um mit ihren Rückmeldungen die Entwicklung positiv voranzubringen. Evaluation soll also bewusst intervenieren und „so auch unabhängig von [den] Ergebnissen positiv wirksam werden auf die längerfristige Entwicklung“ (Wesseler 1999: 749).ⁱⁱ Diese Intervention geschieht durch die Interaktion zwischen den Evaluierenden und den Stakeholdern. Dieser intervenierende

Charakter der Evaluation – die Interaktion – muss reflektiert werden, damit sie die Projektentwicklung fördert (Vgl. Will/ Blickhan 1987).

3.2 Anerkennungorientierung als Zugang zur Evaluation

Eine Interaktion, die – ganz im obigen Sinne – auf Weiterentwicklung und Entfaltung zielt, soll nach Rogers durch eine anerkennende Beziehung gekennzeichnet sein. Empathie, Kongruenz und Authentizität als Variablen der Gesprächspsychologie sollen eine produktive Interaktion ermöglichen (Vgl. Rogers 1991).ⁱⁱⁱ Die wissenschaftliche Begleitung im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ hat sich daher für einen anerkennungsorientierten Zugang entschieden. Darüber hinaus ist der Möglichkeitsraum einer Evaluation durch die äußeren Bedingungen, das Zustandekommen und das Ziel einer Untersuchung sowie die Bereitschaft der Stakeholder, sich auf einen solchen Prozess einzulassen, beeinflusst und damit einer Instrumentalisierungsgefahr ausgesetzt. Insbesondere Stiefel verweist darauf, dass die Evaluation „nicht in einem luftleeren Raum“ durchgeführt wird, sondern „der organisatorischen Dynamik ausgesetzt ist. ... Eine Evaluierung (...) durchzuführen, das bedeutet eben nicht nur die Erarbeitung eines validen Evaluierungskonzepts und entsprechender Evaluierungsinstrumente, sondern schließt auch die Schaffung eines Evaluierungsklimas ein“ (Stiefel 1974: 116f).

Ein anerkennungsorientierter Zugang ist durch verschiedene, im folgenden darzustellende, Aspekte gekennzeichnet: durch Transparenz (Kapitel 3.2.1), durch Kompetenzorientierung (Kapitel 3.2.2), durch die Nutzung empirischer Erhebungen als so genannten „dritten Ort“ (Kapitel 3.2.3) sowie durch die Form der kommunikativen Validierung der im Verlauf der Untersuchungen generierten Erkenntnisse (Kapitel 3.2.4).

3.2.1 Transparenz

Im arbeitsfeldbezogenen Handlungsdruck der Modellprojekte wird die Evaluation z.T. als zusätzlicher Faktor erlebt. Speziell die Mitarbeiter sind in der Evaluation vielen Erwartungen und Einflüssen ausgesetzt. Vorerfahrungen mit Evaluationen können sich negativ oder positiv auf ihre Haltung gegenüber der Evaluation auswirken.^{iv} Als hierarchisch oft eher untergeordnete Gruppe sind sie Empfänger von zum Teil widersprüchlichen Erwartungen und

sind oft nicht über die Hintergründe und Ziele der Evaluation informiert. „Sämtliche Evaluierungsbemühungen werden zunächst (...) mit einer Skepsis aufgenommen, die je nach Charakter des Organisationsklimas und des Führungsstils“ im Träger „bis zu einer empfundenen Bedrohung reichen kann“ (Stiefel 1974: 117). Anerkennung bedeutet in diesem Zusammenhang, das Bedürfnis nach Transparenz im Interessenkonflikt der Stakeholder ernst zu nehmen. „Werturteile können nur in einem Klima des Vertrauens ausgesprochen und akzeptiert werden. Das Offenlegen der Rollen- und Arbeitsteilung, die Information der Stakeholder und geeignete Feedbackmechanismen können dieses Klima schaffen und sind wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Evaluationsergebnisse für die Verbesserung der Programme und Maßnahmen genutzt werden“ (Holzinger 2001; Wessler 1999). Ein Instrument, um Transparenz hinsichtlich des Ablaufs und der angewandten Methoden herzustellen, ist der Abschluss einer schriftlichen Evaluationsvereinbarung. Eine solche Evaluationsvereinbarung wurde zwischen den Mitarbeitern der Modellprojekte, also den praktisch Gestaltenden vor Ort, und dem jeweiligen Vertreter des Teams der wissenschaftlichen Begleitung geschlossen.^v Die Evaluationsvereinbarung dokumentierte zum einen den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Begleitung und des jeweiligen Modellprojekts. Zum anderen waren darin die Erwartungen der Mitarbeiter an die Evaluation sowie die Konfliktregeln fixiert. In einer jährlichen Überprüfung wurde die Evaluationsvereinbarung fortgeschrieben (Vgl. Strittmatter 1998). Die Vereinbarung sollte für beide Seiten Transparenz schaffen und so dazu beitragen, dass Evaluation und wissenschaftliche Begleitung als konstruktiver Beitrag zur Weiterentwicklung des Modellprojekts erlebt wird. Stiefel weist daraufhin, dass mit der Information der Mitarbeiter „eine im Sinne des klassischen Experiments offensichtliche Fehlerquelle in die Evaluierungsergebnisse hineingetragen wird“ (Stiefel 1974: 117), was er aber für die Evaluationssituation als gerechtfertigt sieht. Die Evaluationsvereinbarung kann aber nur Transparenz schaffen im Kontakt zwischen Evaluierenden und Mitarbeitern. Die Evaluation zielt auf Veränderungen im Projekt. „Diese Veränderungen (...) haben einen sozialen Aspekt, d.h., die Mitarbeiter spekulieren schon zum Zeitpunkt der Evaluierung darüber, wie die Ergebnisse der Evaluierungsuntersuchung ihre bestehenden sozialen Beziehungen“ im Träger verändern könnten (Stiefel 1974: 118). Daher ist auch beim Träger selbst Transparenz über die Verwendung der Ergebnisse gegenüber dem Auftraggeber nötig. Diese war in den Modellprojekten unterschiedlich stark gegeben und wirkte sich entsprechend auf die Beziehungen zur wissenschaftlichen Begleitung und bei der Mitwirkung an der Evaluation aus.

3.2.2 Kompetenzorientierung

Evaluation steht durch ihren kontrollierenden Aspekt in der Gefahr, in eine Defizitorientierung abzugleiten. Dass also die Evaluierenden eine feste Messlatte anlegen und über bestanden und nicht bestanden entscheiden, also ausschließlich nach Defiziten suchen in Bezug auf einen Standard. Mit einer Defizitorientierung können modellhaften Elemente nur schwerlich herausgearbeitet und besondere Stärken außerhalb des spezifischen Fokus nicht wahrgenommen werden. Speziell bei offenen Gestaltungsprojekten sowie in der sozialen Arbeit im Allgemeinen besteht die Schwierigkeit, dass die Messlatte für den Soll-Ist-Vergleich nur schwer festgelegt werden kann (Näf 1998; Grohmann 1997). Hinzu kommt der interaktive Aspekt in der Evaluation: Eine Konzentration alleinig auf mögliche Defizite in den Modellprojekten kann die Leistung der Mitarbeiter abwerten und die Bereitschaft, sich an der Evaluation und der Weiterentwicklung des Modellprojekts zu beteiligen, vermindern. Eine explizite Anerkennungsorientierung richtet den Blick auf die Kompetenzen der Modellprojekte und deren Mitarbeiter. In den Vordergrund gerät, die besonderen Stärken der Modellprojekte herauszuarbeiten. Ziel einer derartig anerkennungsorientierten Evaluation sollte es deshalb sein, die Stärken der Modellprojekte aufzugreifen, in einem weiteren Schritt zu prüfen, wie es zu diesen als Stärken bewerteten Handlungen gekommen ist, und drittens diese Stärken transparent und kommunizierbar zu machen.

3.2.3 Empirie als dritter Ort

Die Wahl eines anerkennungsorientierten Zuganges impliziert, „dass nicht von einer simplen Übertragung „richtiger“ wissenschaftlicher Erkenntnisse in eine „unterbelichtete“ Praxis auszugehen sei, sondern dass die Handlungsweisen und Formen der Wissensgenerierung in Unternehmen, Verbänden, (...) vielmehr in ihrer Verschiedenheit anzuerkennen seien.

Wissenschaftliches Expertenwissen wird den Problemlösekompetenzen der Praktiker nicht länger hierarchisch übergeordnet, es wird ihnen als Fremdwahrnehmung und alternative Deutungsweise beigelegt“ (Kühl/ Strodtholz 2002: 23f).^{vi}

Eine konstruktivistische Deutung geht nicht von einer absoluten Realität in den Modellprojekten aus (Brinker-Meyendriesch 2002). Speziell die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und den jungen Erwachsenen oder regionalen Kooperationspartnern können als Konstruktionsverhältnis verstanden werden. Dieses Konstruktionsverhältnis erschließt sich

der Evaluation über eine „Rekonstruktion subjektiv gemeinten Sinns und das „Verstehen“ komplexer Zusammenhänge“ (Kühl/ Strodtholz 2002: 17; Vgl. Wesseler 1999).^{vii}

Die „responsive constructivist evaluation“ – exponierte Vertreter sind hierbei Stake (Vgl. Shadish/ Cook/ Leviton 1991) sowie Guba und Lincoln (Guba/ Lincoln 1989) – als vierte Generation in der Entwicklung der Evaluation „vollzieht (...) die Abkehr von kontrollierenden und intervenierenden experimentellen Anordnungen und stattdessen die methodische Annäherung an die Tatsache einer Interaktion zwischen Forscher und Erforschtem“ (Habersam 1997: 168). Dieser Zugang, der eine gegenseitige Anerkennung in den Mittelpunkt rückt, stellt die Interaktionen in den Organisationen in den Mittelpunkt.^{viii} Die Perspektive der Mitarbeiter anzuerkennen, impliziert auf Seiten der wissenschaftlichen Begleitung einen Zugang jenseits distanzierter Beobachtens und Bewertens. Diese Anerkennung bedeutet jedoch nicht, jede Entscheidung der Mitarbeiter gut zu heißen. Dennoch ist die Grundeinstellung, sie als kompetente Subjekte anzuerkennen, ihre Entscheidungen und Wege zu respektieren, denn Evaluierende müssen immer „eine ausreichend große Verständigungsbasis mit den Projektmitarbeitern herstellen, um einen Zugang zum Untersuchungsfeld zu finden und diesen zu stabilisieren“ (Frank/ Seifert 1998: 168; Vgl. Chollet/ Hagemann 2003).

Mit der Empirie schaffen die Evaluierenden neben der dyadischen Beziehung von Begleitung und Projektarbeit einen dritten Ort. Gleichwohl werden die empirischen Daten dabei nicht als absolute Ereignisse betrachtet, sondern bringen eine zusätzliche Perspektive ein und erweitern somit die Wahrnehmung der Evaluierenden und Mitarbeiter. Die Einschätzung jeder Arbeit ist einem Konstruktionsprozess von Wirklichkeit unterworfen, so auch die Arbeit mit den jungen Erwachsenen und der Netzwerkarbeit der Modellprojekte. Dabei bildet jedes Angebot „ein System interagierender Variablen, nicht eine lineare Kette von Ursachen und Wirkungen, Evaluation muss versuchen, wesentliche Elemente in ihren Beziehungen zueinander abzubilden“ (Wesseler 1999). Mittels empirischer Erhebungen konnten so auf Basis dieser Erkenntnisse verschiedene Perspektiven auf die Projektarbeit erfasst und sichtbar gemacht werden.

3.2.4 Kommunikative Validierung

Die Perspektive der Mitarbeiter anzuerkennen impliziert, das Insiderwissen mit dem Wissen der Evaluierenden in einem partizipativen Ansatz zusammenzuführen.^{ix} „In einer gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Evaluator und den einzelnen ‚stakeholdern‘ in

einer Evaluation steigt die Chance besseren Verstehens und angemessener, gemeinsamer Sinngebung in der Evaluationssituation“ (Habersam 1997: 169). In diesem partizipatorischen Sinn bleibt die Evaluation immer auch – parteiisch – einer Optimierung der (Projekt-)Praxis verpflichtet. „Die Reflexion über die eigene Arbeit, entsprechende Zielentscheidungen und Bilanzierungen eröffnen, wenn sie im Rahmen einer Evaluation als einem gemeinsamen Verständigungsprozess stattfinden, allen Beteiligten oder Verantwortlichen die Möglichkeit, ihre Sichtweise einzubringen und an einer qualitativen Weiterentwicklung der eigenen Arbeit mitzuwirken. Damit kann Evaluation einen wesentlichen Beitrag zur Identitätsstiftung und Teambildung (...) leisten“ (Scheunpflug 2003: 12; Vgl. Will/ Blickhan 1987 sowie Simon 1990).

Daher wurden die Instrumente zur Beschreibung der Modellprojekte und für die empirischen Erhebungen zusammen mit den Mitarbeitern „dialogisch“ (Wolff 2000: 75) erarbeitet und in einem partizipativ-reflexiven Verfahren ausgewertet.^x Die Korrekturen wurden zwischen beiden ausgehandelt. So wurden die Mitarbeiter in den Forschungsprozess auf eine Weise eingebunden, die zu einer gegenseitigen Ergänzung von Innen- und Außenperspektive führen sollte. Diese personale Komponente war ein Grundbestandteil in der Erfassung und Darstellung der Modellprojekte. Mit der gemeinsamen Diskussion der erhobenen Daten bezüglich ihrer Relevanz für das jeweilige Modellprojekt und die weitere Planung wurden diese kommunikativ validiert. Es wurde überprüft, inwiefern die Daten wirklich das erfassen, was sie erfassen sollen (Moldaschl 2002).

3.3 Responsive Evaluation

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass das Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ durch Prozesshaftigkeit geprägt war. Der Evaluationsgegenstand bestand nicht aus einer festen Maßnahme, die zu ihrer Optimierung anhand einer normierten Messlatte zu analysieren und bewerten gewesen wäre. Gegenstand war dementsprechend nicht ein festes Programm, sondern der Entwicklungsprozess selbst, der begleitet und unterstützt und innerhalb dessen modellhafte Ansätze gesucht werden sollten. Positiv stellte sich dar, dass die einzelnen Modellprojekte bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt waren und deren Entwicklungsansätze dadurch differierten. Es sollte untersucht werden, wie es den Modellprojekten gelang, Angebote und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Kompetenzentwicklung und eine neue Qualität für die Übergangsphase ermöglichen.

Aufgrund der Notwendigkeit weitgehend explorativ vorzugehen, orientierte sich die wissenschaftliche Begleitung an dem Konzept der responsiven Evaluation von Stake (Beywl 1988; Shadisch 1991). Die responsive Evaluation als eine qualitative Vorgehensweise wird durch die Beteiligteninteressen gesteuert und durchläuft zyklisch mehrere Phasen. Auf eine erste Phase der gemeinsamen Identifizierung des Gegenstandsbereiches und die damit verbundenen Interessen, Ziele, Konflikte sowie den daraufhin zu entwickelnden Forschungszielen und -instrumenten folgt als zweite Phase die Datenerhebung und Auswertung. Daran schließen sich disziplinierte Formen der Rückmeldung an. Bei responsiven Evaluationen stehen weniger die vor allem im sozialen Bereich problematischen Untersuchungen der Input-Output-Relationen im Vordergrund, sondern die Beschreibung von konkreten Modellen. Stake als ihr exponiertester Vertreter setzt entsprechend stärker auf eine Orientierung am Projektgeschehen und weniger auf die Suche nach Kriterien (Shadisch 1991). Damit erhalten die Stakeholder, speziell hier die Mitarbeiter, eine gewichtigere Position. Zentraler Punkt von Stake ist die Ablehnung eines vorgefertigten Erhebungsplans, der die Relevanzsysteme der Stakeholder übergeht. Responsive Evaluation richtet ihre Aufmerksamkeit also stärker auf die Aktivitäten und die Perspektiven der Beteiligten und weniger auf die ursprünglichen, konzeptionellen Ziele. Erprobt in der Analyse der Verwendbarkeit sozialer und pädagogischer Programme und der Komplexität, Besonderheit und Wertgebundenheit des Vorhabens Rechnung tragend, eignete sich die Vorgehensweise sowohl für die besondere Aufgabenstellung des Forschungs- und Gestaltungsprojekts – die Erfassung des Entstehungs- und Verwertungszusammenhang der Modellentwicklungen unter Einbeziehung der Fragen und Überlegungen der Mitarbeiter – als auch für die dafür erforderliche organisationale Selbstreflexion.

3.3.1 Gegenstandsbestimmung

Um die Entwicklungen der Modellprojekte empirisch zugänglich, d.h. den Gegenstand sichtbar zu machen, wählte die wissenschaftliche Begleitung das Instrument der Modellskizzen. Darin wurde auf der Basis der Beratungsgespräche und mit Hilfe von Interviews mit den Mitarbeitern der Charakter des jeweiligen Modellprojekts herausgearbeitet und als Momentaufnahme festgehalten. Es galt, den spezifischen Zugang der Modellprojekte zum Problemfeld herauszuarbeiten. Die Skizzen trugen keinen bewertenden, sondern einen deskriptiven Charakter. Sie stellten den Ist-Zustand und den Planungsstand der Modellprojekte dar und bildeten die Grundlage der Erhebungsphase. Sie sollten u.a. den

innovativen Charakter der jeweiligen Modellprojekte hinsichtlich der zentralen Entwicklungsmuster „Kompetenzentwicklung“ und „regionales Netzwerk“ herausarbeiten und den Projektverantwortlichen Reflexionen über den Entwicklungsstand des Vorhabens ermöglichen. Die Ergebnisse der Erhebungen flossen in die Fortschreibung der Modellskizzen ein.

Grundlegend für den Evaluationsprozess war, dass die Modellskizzen nicht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Modellprojekten selbst, sondern von der wissenschaftlichen Begleitung nach einem festen Schema angefertigt wurden und somit ein Außenbild zur Reflektion des Arbeitsstandes lieferten. In diesem Reflektionsprozess wurden sie mit den Mitarbeitern kommunikativ validiert. Die Korrekturen wurden gemeinsam ausgehandelt, um von einem gemeinsamen Ist-Zustand in die Erhebungsphase übergehen zu können. Das Wissen über die eigene Arbeit, das „implizit immer schon vorhanden“ war und welches „das System oder die Organisation handlungsfähig“ macht, sollte explizit und damit auch nutzbar gemacht werden (Klein 2002: 256). Dabei wurde deutlich, dass scheinbar „neutrale“ Forschungsfragen innerhalb der Evaluation in der Innensicht anders politisch aufgeladen sein können, als in der Außensicht. Ziel der Empirie war es zu sehen, ob die modellhaften Ansätze der Modellprojekte tragen, ob sie die jungen Erwachsenen und die regionalen Kooperationspartner erreichen.

3.3.2 Beratung als Bestandteil der responsiven Evaluation

Heiner beschreibt Beratung als Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung in Modellprojekten und Innovationsvorhaben (Heiner 1988). Evaluierende treten in der wissenschaftlichen Begleitung nicht nur als Forschende auf, sondern kooperieren mit den Mitarbeitern der Projekte und beraten sie bei der Weiterentwicklung der Arbeit. Die Unterstützung der Mitarbeiter basiert auf deren zentraler Bedeutung in der Arbeit. Mit ihrem persönlichen Zugang, der nur z.T. durch den Träger des Modellvorhabens geprägt ist, haben die Mitarbeiter einen großen Einfluss auf die konkrete Umsetzung der Arbeit. Netzwerke und Projekte haben zwar greifbare Eckdaten, sie leben aber von der Ausgestaltung durch die Mitarbeiter. Ihre Art des Zugangs zu den jungen Erwachsenen, ihre Problemsicht und Lösungsvorstellungen implizieren entscheidende Konsequenzen für die Angebotsgestaltung. Dazu gehört auch die Sicht der Mitarbeiter auf die Situation in der Region und die Rolle der jungen Erwachsenen. Welche inhaltlichen Erwartungen haben sie an ein regionales Netzwerk? Wie wollen sie Kompetenzentwicklung erreichen, und woran machen sie das fest?

Insbesondere Rogers geht davon aus, dass durch eine Beratung das Wachstumspotential der zu beratenden Personen in seiner Freisetzung und Entwicklung unterstützt werden kann (Rogers 1991).^{xi} Daher sucht dieser Ansatz nach Stärken in der Person. Die wissenschaftliche Begleitung strebte daher in der Beratung an, das Potenzial der Modellprojekte zu stärken, indem die Mitarbeiter im beratenden Gespräch die Möglichkeit erhielten, ihre Sicht auf die Projektentwicklung und Durchführung darzustellen und gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung zu reflektieren.

Dies geschah zum einen in regelmäßigen Reflexionsgesprächen mit den Mitarbeitern über ihre konkrete Arbeit sowie die anstehenden Aufgaben. Die Gespräche wurden als Gedächtnisprotokolle dokumentiert und ermöglichten später eine dichte Beschreibung der Entwicklung der Modellprojekte.^{xii} Zum anderen wurden halbjährlich Netzwerktreffen mit allen Beteiligten des Forschungs- und Gestaltungsprojektes „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ durchgeführt. Diese dienten neben der inhaltlichen Arbeit dem gegenseitigen Austausch sowie dem Aufbau und der Intensivierung der Kontakte. Ebenso sollte eine gemeinsame Internet-Plattform Synergieeffekte zwischen den Modellstandorten hervorrufen und zur Vergewisserung der eigenen Entwicklung beitragen.

3.3.3 Datenerhebungen

3.3.3.1 Untersuchungsebene „Junge Erwachsene“

Insgesamt stellte sich hierbei die Frage, welche Bedeutung die Angebote für die jungen Erwachsenen selbst hatten. D.h. konkret, wie die jungen Erwachsenen die zu erprobenden Angebote biografisch einordneten. Entsprechend interpretierten wir Kompetenzentwicklung nicht nur als Wissensvermittlung, sondern betrachteten ebenfalls die Formen der Ermöglichung von Kompetenzentwicklung. Wir gingen davon aus, dass die jungen Erwachsenen nicht nur einen funktional arbeitsbezogenen Nutzen, sondern ebenso einen subjektiven Nutzen in Bezug auf das Gesamtspektrum der Lebensbewältigung suchten. Mit einer Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden sollte sowohl eine Übersicht über die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe als auch eine exemplarische Vertiefung ermöglicht werden.

Unseren methodischen Überlegungen waren – wie Evaluationen in kleinen und offenen Projekten im Allgemeinen – sehr enge Grenzen gesetzt. So war eine zufallsgesteuerte Zusammensetzung der Teilnehmergruppe nicht möglich (Willkürstichprobe). Ebenso konnten keine Kontrollgruppen gebildet werden, da die Teilnehmer entweder durch die Agentur für

Arbeit zugewiesen wurden oder sich in einem offenen Zugang freiwillig für das Angebot entschieden. Hawthorne- und Placebo-Effekte waren nicht auszuschließen. Die Rahmenbedingungen erlaubten prinzipiell ein Prä-Post-Design und damit den Vergleich ausgewählter Ergebnisse. Rivalisierende Erklärungsmöglichkeiten wie Zeiteinflüsse, Reifung oder Testeffekte konnten allerdings nicht kontrolliert werden. Aufgrund des erwarteten jedoch nicht steuerbaren Schwundes von Teilnehmern wurden nur von einem Teil der jungen Erwachsenen die beiden eingesetzten Fragebögen ausgefüllt. Der Bewertung der Daten musste daher eine situative Komponente zugerechnet werden. Eine Verallgemeinerung auf andere Gruppen war damit nicht zulässig (Seipel/ Rieker 2003).

Um ein Zielgruppenprofil zu erstellen wurden zwei teilstandardisierte Fragebögen eingesetzt: der erste in der Eintrittsphase der jungen Erwachsenen in das jeweilige Angebot der Modellprojekte, der zweite Fragebogen beim Abschluss. Die Auswahl der Befragungsteilnehmer und der Zeitpunkt der Befragung wurden an die unterschiedlichen Profile der Modellprojekte angepasst und zwischen den Mitarbeitern sowie der wissenschaftlichen Begleitung schriftlich vereinbart. Diese enge Anbindung der Forschung an die Standorte sollte einen hohen Rücklauf der Fragebögen ermöglichen. Ein personenspezifisches Codesystem erlaubte es, die Daten aus beiden Fragebögen in anonymisierter Form aufeinander zu beziehen.

Bei der Erstbefragung standen Angaben zu (1) sozioökonomische Grunddaten, (2) Einstellungen zu Arbeit, Bildung und Beruf, (3) Zugang zum Angebot, (4) Anbindung an die Heimatregion sowie (5) Erwartungen an die Inhalte und die Ausgestaltung der Angebote im Vordergrund der Erhebung. Der zweite Fragebogen erfasste die Bewertung des Angebots durch die Teilnehmer, speziell (1) das subjektive Empfinden der Gesamtheit des Angebotes, (2) die Erfüllung der Erwartungen hinsichtlich der organisatorischen, inhaltlichen und personellen Umsetzung sowie Aussagen zu (3) motivationalen Faktoren, (4) über die Arbeit der Mitarbeiter und (5) zu Fragen von Gender Mainstreaming. Einige Items waren so konstruiert, dass die Einschätzungen zu Projektende (Einsatz des Fragebogens II) mit den ursprünglich geäußerten Erwartungen (Fragebogen I) in Bezug gesetzt werden konnten. Durch eine Zwischenauswertung sollten die Ergebnisse den Modellprojekten rückgespiegelt werden und in die weitere Arbeit einfließen. Der Vergleich der beiden Erhebungswellen wiederum sollte eine Abbildung der Projektentwicklung ermöglichen.

Zur exemplarischen Vertiefung wurde retrospektiv durch Interviews die subjektive Perspektive der jungen Erwachsenen auf die Angebote der Modellprojekte eingeholt. Im Vordergrund stand die Bedeutung, welche die jungen Erwachsenen dem genutzten Angebot

für ihre aktuelle und zukünftige Lebenssituation zu messen, d.h. der subjektive Nutzen des Angebots für ihre individuelle Bewältigung des Übergangs in Arbeit. Die Interviews sollten verdeutlichen, wie die spezifische Arbeitsstruktur des jeweiligen Angebotes von den jungen Erwachsenen in unterschiedlichen Situationen aufgenommen wird und wie sie diese auf ihre Lebenssituation beziehen.

Ziel des gesamten methodischen Herangehens innerhalb der Untersuchungsebene „Junge Erwachsene“ war es, herauszufinden, ob und inwieweit die Angebote der Modellprojekte den Bedürfnissen und Erwartungen der jungen Erwachsenen in den jeweiligen Lebenssituationen und Konstellationen entsprachen. Untersucht werden sollte also nicht die „Wirksamkeit“ von Angeboten im üblichen Sinne (z.B. mittels Verbleibsstudien oder Vermittlungsquoten), sondern die Bedeutung der Angebote aus der subjektiven Sicht der Nutzer selbst.

3.3.3.2 Untersuchungsebene „Netzwerke“

Die Perspektive der regionalen Vernetzung der Modellprojekte sollte im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ einen wesentlichen Impuls für die Gestaltung neuer Übergangsformen an der 2. Schwelle liefern. Wie bereits in Kapitel 2 dargestellt, wurde der Begriff „Netzwerk“ in den 1990er Jahren zu Leitbegriff und Modewort (Diller 2002). Für die Untersuchung von Netzwerken muss daher der Begriff auf analytisch-methodischer und empirisch-praktischer Ebene unterschieden werden.

Da die wissenschaftliche Begleitung versuchte, eine normative Verwendung des Begriffs Netzwerk zu vermeiden, wurde ein relativ breiter Zugang gewählt. Das Verständnis und die Operationalisierung des Netzwerks mussten vor dem Hintergrund der regionalen und trügerspezifischen Besonderheiten begriffen werden. Informelle Strukturen spielten dabei eine mindestens ebenso wichtige Rolle wie formelle. Dies zeigte sich z.B. in den Kontakten der Mitarbeiter zu Institutionen sowie darin, wie Entscheidungsspielräume ausgenutzt wurden. Zentrales Anliegen der „Netzwerkerhebung“ war es, festzustellen, mit welchen Partnern die Modellprojekte in ihren Regionen zusammenarbeiteten und welche Netzwerke, Arbeitskreise, Gremien etc. sie für ihre Arbeit als relevante Instrumente betrachteten. Auf dieser Basis entstanden Fragen zur Entwicklung, regionalen Verankerung, Qualität und Struktur der regionalen Netzwerke, wobei sich der Fokus auf die Funktion der Netzwerke und ihre Bedeutung für junge Erwachsene an der 2. Schwelle richtete. Inwieweit konnten sie zur Schaffung von neuen Wegen am Übergang von der Ausbildung in den Beruf beitragen?

Trugen sie dazu bei, biografisch-produktive Milieus im Sinne der Kompetenzentwicklung zu schaffen?

Neben mehr oder weniger formalisierten „Netzwerken“, die für die Arbeit relevant und in denen die Mitarbeiter der Modellprojekte beteiligt waren, geriet von daher auch das Beziehungsgeflecht der Arbeit in den Mittelpunkt. Untersucht wurde, welche Einzelkontakte zu Personen und Organisationen für die Realisierung der Ziele in welchem Maße bedeutend waren. Damit sollte das Profil der Modellprojekte deutlicher herausgearbeitet werden. Netzwerkanalysen können aufwändig und mittels verschiedener Instrumente durchgeführt werden. Für die Frage nach der Bedeutung des Netzwerks oder Kontaktpartners erschien es nicht notwendig, die Genese, Entwicklung und das komplette Beziehungsgefüge der Netzwerke differenziert und von verschiedenen Perspektiven her zu erheben. Entsprechend dem Evaluationszugang, empirische Daten als dritten Ort im Dialog zwischen Evaluierenden und Mitarbeitern zu verstehen, und aufgrund der begrenzten Ressourcen der wissenschaftlichen Begleitung wurden teilstandardisierte Fragebögen eingesetzt, um einen Einblick in die Struktur sowie den Charakter der Netzwerke und Kontaktbeziehungen zu ermöglichen. Zudem boten die Daten die Möglichkeit, in der kommunikativen Validierung mit den Mitarbeitern die Bedeutung der Beziehungen für die Arbeit präziser zu charakterisieren.

Entsprechend wurden in der Erhebung zunächst die Kontaktpartner des jeweiligen Modellprojekts (im Sinne von einzelnen Kontakten), die als relevant für die Arbeit eingeschätzt wurden, sowie die Netzwerke (im Sinne von Arbeitskreisen, Gremien, Verbänden, ...), in denen die Modellprojekte involviert waren und die als relevant betrachtet wurden, von den Mitarbeitern benannt. Im nächsten Schritt wurden die Beziehungen zu den Kontaktpartnern sowie die Netzwerke anhand von teilstandardisierten Fragebögen von den Mitarbeitern selbst beschrieben. Diese Befragung wurde nach einem Jahr wiederholt, um die prozesshafte Entwicklung der Kontaktstruktur und Netzwerke abbilden zu können. Um von den Netzwerken ein umfassenderes Bild zu bekommen, wurden zwischen diesen beiden Befragungen Telefoninterviews mit den von den Mitarbeitern benannten, externen Netzwerkmitgliedern durchgeführt.

4 Die Modellprojekte

Die nachfolgende Beschreibung der sechs Modellprojekte aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung basiert auf den über den gesamten Verlauf des Forschungs- und Gestaltungsprojekts hinweg angefertigten Modellskizzen.

Diese speisen sich aus den zur Verfügung stehenden Materialien und Konzeptionen über und von den Trägern, aus den zahlreichen formellen und informellen Kontakten mit den Mitarbeitern sowie den empirischen Erhebungen (Vgl. Kapitel 3.3.1). Die Modellskizzen wurden entsprechend der Entwicklungen vor Ort überarbeitet und gemeinsam mit den Mitarbeitern an den Standorten kommunikativ validiert (Vgl. Kapitel 3.2.4).

4.1 Augsburger Gesellschaft für Lehmbau, Bildung und Arbeit in Leipzig e.V.: Projekt „Jugend in Arbeit“

4.1.1 Trägerbeschreibung

Das Modellprojekt: „Jugend in Arbeit (JiA)“ gehörte zur Augsburger Gesellschaft für Lehmbau, Bildung und Arbeit in Leipzig e.V., die Teil der Sächsischen Lehmbaugruppe ist, einem Verbund von Bildungs- und Sozialträgern. Das Leistungsspektrum umfasst Erwachsenenbildung, Jugendberufsausbildung und Sozialarbeit.

Der Standort Leipzig umfasst einen größeren Gebäudekomplex in der Innenstadt, in dem unterschiedliche Beratungseinrichtungen untergebracht sind. Gruppenraum und Büros sind hell und modern eingerichtet.

Das Modellprojekt hatte seinen Einzugsbereich in der Großstadt Leipzig, die trotz wirtschaftlicher Entwicklungen über eine steigende Arbeitslosenzahl vor allem im Jugendbereich verfügt. Leipzig und die Leipziger Region leiden unter der geringen Dynamik wirtschaftlicher Entwicklung. Der Schwerpunkt der Arbeitsplätze liegt im Dienstleistungssektor.

4.1.2 Zielstellung und Arbeitsansatz

Der Modellprojektträger ging davon aus, dass subjektiv belastende Folgen von Arbeitslosigkeit symptomatisch sind für die davon betroffenen jungen Erwachsenen. Obwohl häufig den jugendlichen Arbeitssuchenden der Eintritt in das Erwerbsleben durch strukturelle

Arbeitsmarktprobleme versperrt wird, betrachten sie sich aufgrund von negativen berufsbiografischen Erfahrungen wie Ausbildungsabbrüchen, Phasen von Erwerbslosigkeit und abgelehnten Bewerbungsbemühungen als chancenlos und ziehen sich im Sinne einer Selbstaussgrenzung vom Arbeitsmarkt zurück. Dauert die Arbeitslosigkeit länger an oder findet Erwerbstätigkeit im Anschluss an eine Ausbildung erst gar nicht statt, ist u.a. mit dem Sinken von Berufsinteresse, dem Verlust von Schlüsselqualifikationen und einem Verlust bereits erlernter, beruflicher Kompetenzen zu rechnen. Vor diesem Hintergrund stellte sich als Kernfrage für das Projekt Jugend in Arbeit (JiA), wie die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen der jungen Erwachsenen erhalten und der Kompetenzerhalt für den Aufbau neuer, arbeitsmarktrelevanter, persönlicher und beruflicher Kompetenzen genutzt werden können. Diese Frage stand im Hinblick auf das Ziel der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Im Modellprojekt sollten arbeitssuchende, junge Erwachsenen mit abgeschlossener oder abgebrochener Ausbildung, die trotz erklärter Bereitschaft zu einer Erwerbstätigkeit keine Arbeitsstelle gefunden hatten, unterstützt, beraten, begleitetet und befähigt werden, ihre berufliche Zukunft eigenverantwortlich zu gestalten.

Das Modellprojekt setzte dabei vor allem auf das Verfahren der Kompetenzanalyse verbunden mit einer biografiebezogenen Beratung. Zusätzlich wurden Trainingsmaßnahmen angeboten, in denen soziale Kompetenzen in Gruppen trainiert werden konnten. Gefördert durch das EU-Programm „Leonardo da Vinci“ gab es darüber hinaus die Möglichkeit der Teilnahme an einer Maßnahme, die Sprachkurs und Kompetenzanalyse (vorgeschaltet als Auswahlinstrument) und ein achtwöchiges Praktikum im europäischen Ausland umfasste. Grundsätzlich wurde den jungen Erwachsenen ein Bewerbungstraining, möglichst gekoppelt an die konkrete Vermittlung von Praktika, Ausbildungs- oder Arbeitsangeboten und Weitervermittlung in andere Projekte angeboten.

Die Kompetenzanalyse, durchgeführt von einer Psychologin, diente als Grundlage für die Beratung. Auf der Basis der Diagnostik wurden in den Bereichen Leistungsvermögen, Persönlichkeit, Lebensziele und Beruf verschiedene Tests durchgeführt, die Aufschluss geben sollten über Leistungskompetenzen, Persönlichkeitskompetenzen und Berufseignungsvoraussetzungen. Auf dieser Grundlage wurden Vorschläge und Empfehlungen für die berufliche und persönliche Entwicklung geben. Die Kompetenzanalyse war Ausgangspunkt für einen Entwicklungs- und Eingliederungsplan, der individuell biografisch mit den jungen Erwachsenen gemeinsam ausgehandelt wurde, um tragfähig sein zu können. Damit sich die jungen Erwachsenen auf diesen sehr persönlichen und hoch

reflexiven Prozess einlassen konnten, in dem psychologische Testverfahren eingesetzt und durch Dritte analysiert wurden, war eine vertrauensvolle Beziehung und freiwillige Teilnahme Grundvoraussetzung.

Im individuellen Erstgespräch für die psychologische Kompetenzanalyse wurden die aktuelle Lebenssituation im Hinblick auf die bisherige schulische und berufliche Entwicklung, die ursprüngliche Berufsmotivation und Wunschvorstellungen über eine zukünftige Arbeitstätigkeit thematisiert, d.h. die subjektive Perspektive der eigenen Berufsbiografie stand im Vordergrund. Je nach Fragestellung oder Bedarf wurden im folgenden Interessentests, Leistungstests sowie Persönlichkeitstest durchgeführt. Die Testergebnisse sollten die Grundlage liefern für die umfangreicheren Gespräche mit den jungen Erwachsenen, in denen die Selbsteinschätzung und Erfahrungsberichte mit den Testergebnissen verglichen und im Gespräch reflektiert wurden.

Die Einschätzung der eigenen Kompetenzen und persönlichen Ressourcen wurde als entscheidend angesehen für die persönliche Zielbestimmung und Zukunftsperspektiven, die biografiebezogen entwickelt werden sollten. Bei der individuellen Erarbeitung von Zukunftsperspektiven wurden neben beruflichen Zielen auch persönliche Ziele berücksichtigt und der Umgang und Bewältigungsmöglichkeiten weiter andauernder Arbeitslosigkeit thematisiert.

Die verantwortliche Psychologin gestaltete die Beratungsgespräche mit viel Empathie und großem Engagement für die jungen Erwachsenen. Es wurden Anregungen zur Selbstreflexion gegeben, die Anlass gaben zur Deutung und Interpretation der eigenen Biografie als Hintergrund der Entwicklung einer beruflichen und persönlichen Perspektive. Dies bezog sich auf die retrospektive Betrachtung der ursprünglichen Berufsmotivation bis hin zur Auseinandersetzung mit der Entwicklung einer modifizierten oder neuen Zielsetzung, die der aktuellen Lebenssituation entsprach.

4.1.3 Umsetzung

Als Teil eines großen Trägers konnte im Modellprojekt auf bestehende Kontakte und Know-how zurückgegriffen werden. Auf der anderen Seite mussten sich die Mitarbeiter trotz ihrer etwas autonomen Stellung in das Gesamtgefüge einordnen. Dadurch konnten sich Interessenkonflikte ergeben, z.B. bei der Vermittlung in trägerinterne Angebote oder bei Außenkontakten.

Ursprünglich waren in der Konzeption des Modellprojekts sieben Komponenten angedacht, die flexibel in Abhängigkeit von der individuellen Situation der jungen Erwachsenen nutzbar sein sollten. Aufgrund von finanziellen, arbeitsmarktpolitischen und rechtlichen Problemen konnten jedoch nicht alle Komponenten realisiert werden. Umgesetzt wurden: das „Jobzentrum“, das „Kompetenzanalysezentrum“ und „Lernen und Arbeiten in Europa“.

Im Kompetenz-Analysezentrum konnten die jungen Erwachsenen bereits zusätzliche Angebote im Modellprojekt nutzen, z.B. Bewerbungstraining oder Unterstützung bei der Internetrecherche. Im Jobzentrum erhielten die jungen Erwachsenen Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und der Recherche nach Arbeitsangeboten oder Weiterbildung mit unterschiedlichen Medien. Das Jobzentrum bot einen Informationspool, der die jungen Erwachsenen dabei unterstützte, gezielt nach Arbeitsangeboten und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung im In- und Ausland, im Internet und in Printmedien zu suchen und darauf entsprechend zu reagieren.

Insbesondere die hohe Mitarbeiterfluktuation nahm auf die konzeptionelle Umsetzung Einfluss. Dennoch war das durchgängig zu beobachtende starke Engagement für die Interessen der jungen Erwachsenen und eine besondere Haltung der Akzeptanz und Wertschätzung ihrer Person und ihrer individuellen Wünsche und Träume bemerkenswert. Neben negativen Effekten, wie sich wiederholenden Einarbeitungszeiten und dem personalen Wechsel in laufenden Beratungsprozessen, wurde mit der Einstellung der Psychologin im Frühjahr 2003 das Training sozialer Kompetenzen schwerpunktmäßig konsolidiert und weiterentwickelt. Es umfasste die Bausteine: Kommunikationstraining, Konfliktbewältigung, Entscheidungsfindung, Problemlösung, Gesundheitsberatung und Stressbewältigung. Das Training in der peergroup wurde von den jungen Erwachsenen positiv bewertet und machte ihnen Spaß. Im Rahmen der Gruppenmaßnahme konnten die Teilnehmer im sozialen Rollenspiel beispielsweise Konfliktsituationen oder Bewerbungsgespräche simulieren und trainieren und von peer-learning-Effekten profitieren. Auch für den gemeinsamen Auslandsaufenthalt im Rahmen des „Leonardo da Vinci“-Programms hat sich die Trainingsmaßnahme laut Aussagen der Mitarbeiter bewährt.

Der Zugang zum Angebot erfolgte zu Beginn durch Zuweisung und freiwillig über Mund-zu-Mund-Propaganda sowie eine intensive Öffentlichkeitsarbeit. Die Teilnehmer sollten zwischen 18-27 Jahre alt sein, eine Ausbildung abgeschlossen haben und mind. 6 Monate oder länger arbeitslos sein. Ein Vertrauensverhältnis, wie es für die persönliche Analyse, Beratung und dem „gemeinsamen Basteln an der Biografie“ nötig ist, lässt sich nur über die freiwillige Teilnahme erreichen, so dass der freie Zugang als Regel übernommen wurde.

Die Beschränkung auf Teilnehmer mit abgeschlossener Ausbildung wurde ebenfalls revidiert aufgrund der vielen Nachfragen von jungen Erwachsenen mit abgebrochener Berufsausbildung. Die Mitarbeiterinnen beobachteten, dass junge Erwachsene, denen bereits der Makel einer abgebrochenen Ausbildung angelastet wird, häufig unter großem Druck nach neuen Orientierungen bezüglich ihrer beruflichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten suchen.

Die Zusammenarbeit in Netzwerken erwies sich als schwierig und wurde durch den Konkurrenzgedanken ähnlicher Projekte und Träger erschwert. Problematisch für den Aufbau wurden auch die häufig wechselnden Akteure und die unregelmäßig stattfindenden Zusammenkünfte angesehen.

Besonders positiv wurden von den Mitarbeitern und auch von den Teilnehmern die Auslandsaufenthalte über das „Leonardo da Vinci“-Programm bewertet. Laut Beobachtung der Mitarbeiter ermöglichte der Auslandsaufenthalt den jungen Erwachsenen einen Einblick in die reale Arbeitswelt im europäischen Ausland, verbunden mit dem Erlernen einer Fremdsprache (Spanisch, Englisch) und der Überprüfung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten an der Realität durch Arbeiten im gewünschten Arbeitsbereich. Diese Erfahrung führte bei einigen Teilnehmern zur Erhöhung der Mobilität durch die Erfahrung des „Zurechtkommens“ in einer fremden Umgebung unter neuen, unvertrauten Lebensbedingungen und einer damit verbundenen Stärkung des Selbstbewusstseins.

Bei den arbeitssuchenden Jugendlichen konnte eine außerordentlich hohe Motivation für solche Erfahrungen ausgemacht werden, so dass sich der Schwerpunkt der Kompetenzerhaltenden und –fördernden Maßnahmen von „Jugend in Arbeit“ in den Bereich der internationalen Projekte verlagerte.

4.2 CJD Insel Usedom-Zinnowitz: Agentur „Lasst Mich Auch Arbeiten“

4.2.1 Trägerbeschreibung

Träger des Modellprojekts war das Christliche Jugenddorfwerk Insel Usedom-Zinnowitz, Bereich Jugendberufshilfe. Ausgangspunkt des Modellprojekts war die seit 1998 bestehende Vermittlungsagentur L.M.A.A. - „Lasst Mich Auch Arbeiten“ für junge Erwachsene. Aufgrund seiner langen Existenz genießt die Vermittlungsagentur einen großen Bekanntheitsgrad innerhalb der Zielgruppe und einen entsprechend hohen Zulauf. Die Räumlichkeiten befinden sich in einem Einkaufszentrum innerhalb eines Neubauviertels von Wolgast. Es handelt sich um helle, modern eingerichtete Beratungsräume und Büros. Die strukturschwache Region Ostvorpommern im Osten Mecklenburg-Vorpommerns mit geringer Bevölkerungsdichte ist kaum industrialisiert und wird durch die Landwirtschaft geprägt. Der regionale Arbeitsmarkt neben Handel und Dienstleistungen saisonal auf Tourismus ausgerichtet, der allerdings sehr prekäre Arbeitsbedingungen bietet.

4.2.2 Zielstellung und Arbeitsansatz

Der Name der Vermittlungsagentur L.M.A.A. - „Lasst Mich Auch Arbeiten“ artikuliert die arbeitsgesellschaftlichen Exklusionswahrnehmungen junger Menschen. Inhalt des Angebots war eine sozialpädagogische, beschäftigungsorientierte Beratung und Betreuung junger Menschen. Ziel war die Entwicklung einer nachhaltigen Perspektive über eine schnelle Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt hinaus, auch wenn dieses Ziel letztlich bei den jungen Erwachsenen als auch bei den Beratern präsent war. Dabei ging es darum, die eigene berufliche und persönliche Situation in Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Veränderungen zu reflektieren und eine individuelle Perspektive zu entwickeln. Die Beratung setzte an der Person und ihrem Alltag an. Dies bezog sich sowohl auf die aktuelle, berufliche als auch bewusst allgemeine, persönliche Situation. Die soziale Beratung in einem beschäftigungsbezogenen Rahmen wurde ergänzt durch tätigkeitsorientierte Bausteine zur beruflichen Kompetenzentwicklung. In diesem individuellen Zugang unterschied sich der Ansatz des Modellprojekts von formal orientierter Profiling-Praxis und einheitlichen Maßnahmeangeboten.

Der Ansatz der L.M.A.A. ermöglichte einen freien Zugang und ließ ohne Vermittlungsdruck Zeit für soziale Beratung und die Ermöglichung von Experimentierspielräumen. Über die

Projektassistentin vereinbarten die jungen Erwachsenen ein Erstgespräch. Dies diente dem gegenseitigen Kennen lernen von Beratern und jungem Erwachsenen; weitere Punkte waren die Erfassung des Ist-Zustandes und der Ziele des jungen Erwachsenen. Sofern der junge Erwachsene die Beratung als Möglichkeit für sich sah, folgten weitere Gespräche im Rahmen der Einzelfallhilfe. Themen in der Beratung waren Informationen über mögliche Berufsbilder, Ausbildungswege und Fördermöglichkeiten, Unterstützung bei der Abwägung einzelner Optionen sowie Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Dieser Ansatz basierte zum einen auf der Überzeugung, dass es notwendig ist, den jungen Erwachsenen für eine nachhaltige Entwicklung in seiner ganzen Persönlichkeit zu unterstützen. Zum anderen sahen die Mitarbeiter eine individuelle Schuldzuweisung für die Arbeitslosigkeit als verkürzt angesichts der hohen Arbeitslosigkeit in der strukturschwachen Region. Ziel des Modellprojekts war insgesamt, für die Menschen der Region die Infrastruktur für eine sozial- und regionalökologische Beschäftigungsförderung anzubieten. Hier spielte besonders die regionale Verbindlichkeit und Identifikation dieser Infrastruktur eine entscheidende Rolle. Der Beratungsprozess entstand aus einer beruflichen Konfliktsituation des jungen Erwachsenen. Darüber hinaus sollte aber bewusst nicht nur die berufliche Entwicklung im Blickfeld stehen, sondern auch der Einfluss aller anderen Bereiche der Persönlichkeit, um den jungen Erwachsenen in seiner Gesamtheit wahrzunehmen und zu fördern. Ziel war es, einen integrativen Ansatz der Beschäftigungsförderung und beschäftigungsorientierten Beratung zu entwickeln („alles aus einer Hand“). Der junge Erwachsene war in dieser Struktur nicht charakterisiert durch eine formal definierte Inkompetenz, die durch Vermittlung von außen verändert werden muss, damit er in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann, sondern er trat als kompetentes Individuum auf, dessen Kompetenzen zur Alltagsbewältigung verdeckt waren durch Barrieren (z.B. Verschuldung, Gesundheitsprobleme, familiäre Überbelastung). Entsprechend versuchte die Beratung nicht, Lücken aufzufüllen, sondern fragte, durch welche Barrieren die Kompetenzen des jungen Erwachsenen verdeckt waren und wie sie beseitigt werden könnten, um die Kompetenzen freizulegen, die es dem jungen Erwachsenen ermöglichen, seinen Alltag zu regulieren und einen eigenen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

Im Sinne des Empowerment wurden die jungen Erwachsenen im Beratungsprozess als Subjekte wahrgenommen und anerkannt. Die Mitarbeiter schufen in der Interaktion einen Rahmen, in dem die jungen Erwachsenen ernst genommen wurden und gleichberechtigt waren. Durch dieses Re-Framing stellten sie die jungen Erwachsenen in einen neuen Rahmen, damit Vertrauen entsteht, sie sich öffnen konnten und sich trauten, eigene Entscheidungen zu

treffen. Dies war für viele im beruflichen Zusammenhang eine neue Erfahrung. Ziel war, die jungen Erwachsenen dahin zu führen, dass sie eigenverantwortlich ihre beruflichen und privaten Ziele definieren, mit Unterstützung umsetzen und damit die eigene biografische Entwicklung bewusst steuern können. Voraussetzung war, dass sich die jungen Erwachsenen mit ihrer Biografie identifizieren. Dazu war es notwendig, dass sie als Akteure wahrgenommen, akzeptiert und anerkannt wurden. In der Frage von Ausbildungswahl, Arbeitssuche und Existenzsicherung erlebten sich die jungen Erwachsenen oft als Spielball unberechenbarer Zufallskonstellationen. Die Beratung zielte darauf, die Ressourcen der jungen Erwachsenen zu aktivieren und mit ihnen Fähigkeiten und Strategien zu entwickeln für die weitere Perspektive. Zentral war dabei, die jungen Erwachsenen aus der Position von vermeintlicher Inkompetenz und dem Gefühl, den Strukturen und Ämtern ausgeliefert zu sein, herauszuholen, ihnen ein kritisches Verständnis der sozialen und politischen Verhältnisse zu vermitteln und zur sozialen Kontrolle über das eigene Leben zu verhelfen. Es ging dabei um eine positive Veränderung des Selbstkonzepts zu mehr Selbstbestimmung und Selbstvertrauen. Beratung und Betreuung wurden in der L.M.A.A. zum Lernort, der Gelegenheitsstrukturen für Selbstwert- und Anerkennungserlebnisse schuf. In diesem gegenseitigen Prozess wurden die traditionellen Rollen Berater - Ratsuchender zu vertrauten Akteuren. Die Mitarbeiter verstanden ihre Beratung nicht als distanzierte Sach-Information, sondern als Begegnung zweier Menschen mit ähnlichen Fragen, welche die Persönlichkeitsentwicklung beeinflussen sollte.

Es wurde deutlich, dass die Leistung dieser Beratung nicht über eine Vermittlungsstatistik gemessen werden kann, auch wenn dies durch das Arbeitsamt geschieht. Die besondere Leistung der Beratung lag in dem, was die Beratern den jungen Erwachsenen vermittelten: Sie als gleichberechtigte Partner ansehen, ihre Wünsche und Gedanken ernst nehmen, sie in ihrer Gesamtheit wahrnehmen, ihnen Selbstwert zurückgeben und mit ihnen eine individuelle Perspektive erarbeiten. Im Beratungsprozess sollte bei den jungen Erwachsenen ein Kompetenzentwicklungsprozess bewirkt werden. Dieser wurde angestoßen durch den Rahmen der Beratung, der gekennzeichnet war durch eine Anerkennung der jungen Erwachsenen als Person. Das Anerkennungsverhältnis gab den jungen Erwachsenen die Basis, für sich eine Perspektive zu entwickeln und sich als Person weiterzuentwickeln. Das heißt, dass im Projekt L.M.A.A. Kompetenzentwicklung über Empowerment und einen biografischen Zugang bestimmt werden sollten.

Die Beratung wurde ergänzt durch die regionale Netzwerkarbeit. Über Kooperationsbeziehungen und Netzwerke, mit denen das Modellprojekt in Beziehung stand,

sollte Lernen in unterschiedlichen Bereichen ermöglicht werden. Bei der Begleitung der jungen Erwachsenen entstanden konkrete, fallbezogene Netzwerke von Personen und Institutionen, mit denen der bzw. die junge Erwachsene Kontakt hatte. Hier kam es zu einer Wechselwirkung zwischen Beratung und regionalem Netzwerk. Die Mitarbeiter akquirierten Praktikumsplätze und Trainingsmaßnahmen in Betrieben. Die Kontakte zu den Betrieben dienten auch der Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Situation der jungen Erwachsenen. Als weitere Unterstützung begleiteten die Mitarbeiter die jungen Erwachsenen zu Bewerbungsgesprächen und betreuten sie während Maßnahmen. Neben dem umfangreichen Kreis an Kontaktpartnern war das Modellprojekt in drei Netzwerken aktiv beteiligt. Das interne Netzwerk setzte sich aus Projekten des CJD zusammen, die nach individuellem Bedarf von jungen Erwachsenen durchlaufen werden konnten. Der Arbeitskreis Einzelfallhilfe, bestehend aus Vertretern des Arbeitsamtes, eines Bildungsträgers und verschiedener Projekte des CJD, existiert schon seit längerem. Das Netzwerk bot die Möglichkeit, Einzelfälle aus der Beratungsarbeit zu besprechen und unbürokratische Lösungen zu suchen. Der Arbeitskreis bildete eine Art Vertrauenskreis, in dem Konflikte möglich waren und Offenheit bestand. Im Netzwerk Familie waren Projekte zusammengeschlossen, die aktive Lebenshilfe für Familien und damit verbundene Hilfen für die einzelnen Teilgruppen, wie Alleinerziehende, Kinder, ... anbieten. Durch diesen Kontakt konnten in der Begleitung von einzelnen jungen Erwachsenen gemeinsam Lösungen geschaffen werden.

4.2.3 Umsetzung

Als Teil eines großen Trägers konnte das Modellprojekt auf bestehende Kontakte, vorhandene Ressourcen und das Know-how vor allem der L.M.A.A.-Agentur zurückgreifen. Andererseits mussten sich die Mitarbeiter trotz ihrer etwas autonomen Stellung in das Gesamtgefüge des Trägers einordnen. Dadurch ergaben sich Interessenkonflikte, die durch externe Faktoren verursacht wurden z.B. bei der Vermittlung in trägerinterne Angebote oder bei Außenkontakten. Prägend für die praktische Ausgestaltung der Arbeit war in erster Linie das heterogene Team der Mitarbeiter mit unterschiedlichen professionellen Zugängen aus Psychologie, Sozialpädagogik, Schulpädagogik, Berufsausbildung und Ingenieurwesen. Ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen werteten sie als förderlich für ihre Tätigkeit, da sie z.T. ähnliche biografische Brüche mit und ohne Erwerbsarbeit erlebt hatten wie die jungen Erwachsenen. Auch die Erfahrungen mit den eigenen Kindern im gleichen Alter wie die jungen Erwachsenen wurden als hilfreich eingeschätzt.

Der Zugang zum Beratungsangebot erfolgte von Beginn an und bereits als Teil des Beratungskonzepts auf freiwilliger Basis. Aufgrund der veränderten Finanzierung wurden von Mai 2002 bis Mai 2004 zusätzlich regelmäßig junge Erwachsene über das Arbeitsamt zugewiesen (§37a). Es handelte sich um ein festes Kontingent; die Honorierung erfolgte in Abhängigkeit von der erfolgreichen Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt ergänzt durch eine Sockelfinanzierung. Die Mischfinanzierung der L.M.A.A. hat sich 2003 weiter dahingehend verschoben, dass ein großer Teil der Beratungszeit für zugewiesene Klienten reserviert war. Daneben bestand weiterhin der offene Zugang. Die jungen Erwachsenen wurden nur für drei Monate zugewiesen, so dass lediglich 1-2 Beratungstermine möglich waren. Sie verfügten in der Regel kaum über Informationen zum Angebot der L.M.A.A. und erlebten den Zugang als Zwang. Die Mitarbeiter bestätigten, dass diese jungen Erwachsenen in der Regel wenig motiviert waren. Die sich weiter verschlechternde Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Kürzungen von Förderungen erhöhten den Druck auf die jungen Erwachsenen. Die Altersspanne und der Qualifizierungsstand der jungen Erwachsenen zeigten, dass es sich bei der 2. Schwelle nicht nur um einen Punkt („Schwelle“) handele, sondern sich um eine Phase handelt, die in eine vermutlich diskontinuierliche Arbeitsbiografie übergeht. Gleichzeitig stand die L.M.A.A. unter einem zunehmenden Vermittlungsdruck, der es erschwerte, den offenen Rahmen für die jungen Erwachsenen zu erhalten.

Als Erweiterung war ein größeres Projekt zur Erschließung neuer, regionaltypischer Beschäftigungsfelder angedacht. In eigenständigen und tätigkeitsorientierten Projekten sollten die jungen Erwachsenen ihre Kompetenzen unter Beratung der Mitarbeiter entwickeln. Diese Projektidee wurde mit der wissenschaftlichen Begleitung näher erarbeitet. Aufgrund von Entscheidungen des Trägers und fehlender Personalressourcen konnte die Realisierung nicht in Angriff genommen werden.

Im ersten Jahr wurden die Beratungen ergänzt durch Testverfahren, die von der Psychologin des Modellprojekts durchgeführt wurden. Dadurch sollte ein klareres Bild ermöglicht werden über die Kompetenzen und potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten der jungen Erwachsenen. Anfang 2003 schied die Psychologin aus dem Team aus; der Bereich der Testdiagnostik konnte auch aus finanziellen Gründen nicht unmittelbar weiterentwickelt werden.

Die Netzwerke erforderten nach Einschätzung der Mitarbeiter eine Finanzierung, die durch die bestehenden Arbeitsförderungsinstrumente nicht gegeben sei. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass individuelle Lösungen, z.B. das Lernen in unterschiedlichen Bereichen außerhalb der Regelförderungen, in der Regel daran scheitern. In der Praxis zeigte sich, dass

Aspekte der Konkurrenz und Entscheidungsmacht die Beziehungen behinderten. Daher wurde der Blick bewusst auch auf nichtkonkurrierende Organisationen gerichtet.

4.3 Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch GmbH, Halle: Projekt „Reaktnet“

4.3.1 Trägerbeschreibung

Das Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch GmbH in Halle ist ein privates Qualifizierungs- und Beratungsunternehmen. Das Institut wurde im November 1990 gegründet und offeriert individualisierte Bildungskonzepte mit Einzel- und Partnertraining sowie Training in Kleingruppen. Seit der Gründung wurden eigenen Angaben zu Folge mehr als 3000 Teilnehmer beruflich qualifiziert. Das Unternehmen versteht sich als wirtschaftsnahe Bildungseinrichtung. Es unterhält Kooperationen zu Aus- und Weiterbildungsträgern und übernimmt die Beratung v.a. von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Institutionen, Vereinen und anderen Organisationen der Region. Ein Call Center Qualifizierungszentrum wurde 1998 gegründet. In diesem fand u.a. die Personalausbildung für verschiedene Call Center der Region statt. Mit Beginn des Jahres 2003 und den zu dieser Zeit wirksam werdenden Veränderungen im Weiterbildungssektor, welche maßgeblich durch die Verabschiedung der Hartz-Gesetze und der damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsamtspolitik beeinflusst wurden, setzte im Institut für Sprachen und Wirtschaft ein gravierender Strukturwandel ein. Das Institut hat sich eigenen Aussagen nach vom Bildungsträger zum Dienstleister gewandelt.

4.3.2 Zielstellung

Das Modellvorhaben des Instituts für Sprachen und Wirtschaft zielte ursprünglich darauf ab, nach Aufbau eines umfassenden Netzwerks relevanter Akteure, junge Erwachsene über das Ausloten ihrer persönlichen Stärken und Schwächen, verbunden mit weiterführenden Ausbildungs- und Projektarbeitsangeboten, nachhaltige Perspektiven beim Übergang in das Arbeitsleben zu verschaffen. Dazu sollten sowohl die Bildungsangebote als auch die Aktivitäten koordiniert und synergetisch zusammengefasst werden. Den jungen Menschen sollte eine Anlaufstelle geschaffen werden, welche auf ihre Bedarfe reagiert und gleichzeitig Impulse zur Neuausrichtung der regionalen „Übergangslandschaft“, aber auch zur Verbreitung des europäischen Gedankens setzt.

Konkret vereinte die Konzeption des Modellprojekts unter dem Titel „Projekt Reaktnet“ drei Aktivitäten. Dabei handelte es sich erstens um das im Vorfeld aufzubauende Netzwerk relevanter Akteure: Personen, Organisationen und Einrichtungen aus Halle, die in der beruflichen Beratung, Erst- und Weiterbildung tätig sind, sowie Akteure aus Wohlfahrt, Wirtschaft, Arbeitsamt, Sozialamt, aus Jugendamt und dem schulischen Bereich. Die Vernetzung und Kooperation sollte für Synergieeffekte sorgen und einen Austausch- und Fördercharakter haben.

Eine zweite Hauptaktivität sollte das so genannte Cross Works Centre darstellen, welches dem Adressatenkreis, jungen Menschen im Alter zwischen 18-25 Jahren, ermöglichen sollte, ihre beruflichen Vorstellungen zu realisieren. Diesem Cross Works Centre konzeptionell direkt nachgeordnet war das Profiling Centre. Es sollte drei Aufgaben dienen: (1) der Durchführung von Kompetenzanalysen, (2) der Initiierung von Projekten (eigene Projekte der Jugendlichen zum Kennen lernen der eigenen Stärken, für sozialkommunikatives Training und intensive Gespräche), die in Abhängigkeit von der zu gewährenden Förderung durch das Arbeitsamt einen Zeitraum von 4-12 Wochen umfassen sollten. Eine weitere Aufgabe bestand (3) in der Erstellung individueller Entwicklungs- und Qualifizierungspläne für die einzelnen Teilnehmer.

Die Rolle des Instituts für Sprachen und Wirtschaft als ‚Netzwerkmediator‘ sollte im sogenannten Training Centre deutlich werden. Das Potenzial, das Know-how und die Angebote der Netzwerkpartner sollten verknüpft werden mit den Stärken, Erfahrungen und Bedarfen der jungen Erwachsenen. Gleiches galt für ein aufzubauendes IT-Kompetenzzentrum, welches dezentral als Verknüpfung der Kompetenzen der Netzwerkpartner agieren sollte. Weiterhin, jedoch nur bei entsprechender Zusatzfinanzierung, war als dritte Hauptaktivität die Errichtung eines European Information Work Centre geplant: von jungen Menschen für junge Menschen, als Informationsquelle für eine eventuelle Arbeitsaufnahme im europäischen Ausland sowie zur dafür nötigen Qualifizierung. Ursprüngliche Zielgruppe waren junge Erwachsene im Alter zwischen 18-25 Jahren aus dem Arbeitsamtbezirk Halle, vorwiegend mit abgeschlossener beruflicher Erstausbildung. Haupt-, wenn auch nicht ausschließliches Ziel war es, Schritte über die 2. Schwelle in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Der Zielgruppenbezug ergab sich aus der zu 100% zu gewährleistenden Förderfähigkeit der geplanten Maßnahmen durch das Arbeitsamt.

4.3.3 Umsetzung

Entgegen der ursprünglichen Konzeption wurde auf den Aufbau des Netzwerks der relevanten Akteure vor dem Beginn der Arbeit mit den Jugendlichen verzichtet. Ohne konkrete Themen und Problemstellungen konnten im Vorfeld keine Netzwerkpartner gewonnen werden. Der Wunsch und die Fähigkeit zum Aufbau institutionell verankerter Netzwerkstrukturen waren nach Aussage sowohl des Institutsleiters als auch des Projektmanagers seitens potentiell interessanter Partner nicht gegeben. Als Gründe dafür wurden der wirtschaftliche Konkurrenzkampf der Weiterbildungseinrichtungen untereinander, die laufenden Umstrukturierungen innerhalb der Agentur für Arbeit und das Desinteresse für dieses Thema und diese Zielgruppe seitens wirtschaftsnaher Institutionen und Unternehmen angegeben.

Ein verbindlicher Kooperationspartner wurde die Freiwilligenagentur Halle. Nicht formalisierte Kontakte entstanden aus den Beratungen mit den jungen Erwachsenen und den daraus resultierenden praktisch zu lösenden Aufgaben mit Berufsschuldirektoren, Jugendprojekteinrichtungen, der Polizeihochschule in Aschersleben, der Bundeswehr (Jugendoffiziere und Ausbildungsberater), zu EURES (European Employment Services), zu einzelnen Beratern aus der IHK und der Handwerkskammer sowie einem holländischen Arbeitsvermittler im Pflegebereich. Des Weiteren konnten bei Bedarf informelle Kontakte über Mitarbeiter des Instituts für Sprachen und Wirtschaft aktiviert werden.

Das Profiling Centre als eine der Hauptaktivitäten der Arbeit mit den jungen Erwachsenen wurde förderrechtlich als eine „Trainingsmaßnahme mit vertieftem Profiling“ konzipiert. Jede Maßnahme sollte 12 Wochen andauern: 8 Wochen im Institut für Sprachen und Wirtschaft zzgl. 4 Wochen für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen. Die angebotenen Qualifizierungsanteile wurden vom Arbeitsamt nicht finanziert und mussten ersatzlos gestrichen werden. Alle Aktivitäten erfolgten im Rahmen von Trainingsgruppen, innerhalb derer individuelle Gespräche und Beratungen angeboten und wahrgenommen werden konnten.

Die Teilnehmer sollten „angeleitet Zeit bekommen, (ihre) Kenntnisse, Wissen, Können, Erfahrungen zu bestimmten personalen Bereichen kennen zu lernen, genauer zu bestimmen und sich auf sich selbst zu besinnen“ (Projektmanager^{xiii}). Die Vorgehensweise der Kompetenzanalyse innerhalb des Profiling Centres basierte auf der Adaption dreier unterschiedlicher Herangehensweisen: Erstens auf dem reflexiven und portfolioorientierten Qualifikations- und Kompetenznachweis nach Schweizer Vorbild (Vgl.: Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn: CH-Q: <http://www.ch-q.ch>), zweitens auf einem

diagnoseorientierten Ansatz der Lernbehinderungsforschung und beruflichen Rehabilitation (Vgl. Schopf 1998), und drittens auf dem nachfrageorientierten Kompetenzanforderungskatalog der IHK zur Bewertung und Wichtung von Kompetenzen. Unter diesen drei Blickwinkeln wurde ein umfangreiches Instrumentarium nichtklinischer Methoden und Verfahren zur Kompetenzanalyse zusammengestellt bzw. entwickelt und praktisch angewendet. Die Trainingsmaßnahmen beinhalteten neben einer Einführung die Durchführung von Grundkursen (Muttersprache, Mathematik) und Fachkursen (Bewerbungstraining, IT-Training), den Einsatz der Testverfahren sowie, parallel zu den Kursen, die individuellen Beratungsgespräche. Im Anschluss an die Testverfahren bewerteten die Teilnehmer auf einem Selbsteinschätzungsbogen ihre eigenen Arbeitsergebnisse, was zur eigenen Vorbereitung der Beratungsgespräche dienen sollte. Die persönlichen Entwicklungs- und Qualifizierungspläne stellten das Endprodukt des Profiling-Trainingsprogramms dar und standen am Ende ausschließlich dem jeweiligen Teilnehmer zur Verfügung. Die Erfahrungen aus den individuellen Gesprächen, den Kursen sowie die Ergebnisse der Einzeltests wurden darin einbezogen. Neben den persönlichen Entwicklungs- und Qualifizierungsplänen wurden Profilingbögen für das Arbeitsamt erstellt. Aufgrund der veränderten Förderrichtlinien der Agentur für Arbeit und dem Auslaufen der bewilligten Trainingsmaßnahmen fanden ab Januar 2003 keine systematischen Profilingaktivitäten mehr statt. Das zu diesem Zweck konzipierte Paket verschiedener Instrumente konnte nicht weiter getestet werden. In den Vordergrund rückte die Beratung von Einzelteilnehmern. Laut Informationen des Projektmanagers suchten im Jahr 2003 35 junge Menschen den Kontakt mit dem Projekt „Reaktnet“ des Instituts für Sprachen und Wirtschaft. Die Hälfte aller Beratungen bestand aus einmaligen Kontakten. Die Beratungen folgten jeweils zu Beginn den Interessen und Bedürfnissen der Ratsuchenden, bei Weiterführung jedoch der inhaltlichen Linienführung des Profiling. Die Anfangsaktivitäten reichten von Erstgesprächen mit sozialpädagogischem Inhalt über Berufsfindungsberatung bis zur Unterstützung einer qualifizierten Arbeitsaufnahme in der Europäischen Union. Die Beratungen wurden auch dazu genutzt, junge Erwachsene für ein verstärktes bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Sofern praktikabel und notwendig, wurden bereits zu Beginn ausgewählte Instrumente und Methoden aus dem Repertoire der Profilingaktivitäten eingesetzt.

Zahlreiche Faktoren trugen dazu bei, dass der Umsetzungsprozess sowohl zeitlich als auch inhaltlich abgewandelt und die Entwicklungsprioritäten innerhalb des Modellprojekts neu definiert wurden. Dazu zählten (1) die Schwierigkeiten, im Vorfeld auf der Basis einer Vernetzungsidee und ohne konkrete Handlungsfelder kompetente Netzwerkpartner zu finden,

(2) die komplette Abhängigkeit der Programmumsetzung von der Förderung durch das Arbeitsamt, (3) die Veränderungen im Weiterbildungssektor aufgrund der Verabschiedung der Hartz-Gesetze, (4) die Umstrukturierungen der Arbeitsämter und nicht zuletzt (5) die personellen Ressourcen am Institut für Sprachen und Wirtschaft, welche es lediglich einem statt der vorgesehenen zwei Mitarbeiter erlaubten, an der Umsetzung der Gesamtkonzeption zu arbeiten. Wesentliche Bestandteile der ursprünglichen Vorstellungen konnten nicht verfolgt und realisiert werden. Deutlich wurde, dass durch die Umstrukturierungen wichtige Ansprechpartner verloren gingen. Trotz zahlreicher Versuche konnten keine neuen Projekte eingeworben werden, die die Umsetzung bzw. Weiterentwicklung der Ideen hätte forcieren können.

4.4 Projekt-Transfer-Gesellschaft GmbH Greiz: „Netzwerk Jugendbüro“

4.4.1 Trägerbeschreibung

Die Projekt-Transfer-Gesellschaft für berufliche Weiterbildung und Training GmbH (ProTeGe GmbH) führt im Raum Greiz/ Gera seit Beginn der 1990er Jahre Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration verschiedener, als problematisch geltender Zielgruppen durch. Das Unternehmen aus Greiz, das auch Träger verschiedener Entwicklungsprojekte und Modellversuche ist, unterhält Kontakte zu ca. 1000 Unternehmen in der Region. Die Erfahrungen mit Angeboten, die sich auf Jugendliche und junge Erwachsene beziehen, reichen dabei von einem niedrigschwelligen beruflichen Internetcafé über Angebote wie Berufsvorbereitungsjahr und außerbetrieblichen Ausbildungen bis hin zu ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie mehrmonatigen Integrations- und Vermittlungsmaßnahmen. ProTeGe entwickelt darüber hinaus im Rahmen des BQF-Programms im Bereich der Strukturverbesserung das Projekt „Kompetenznetzwerk Benachteiligtenförderung“, innerhalb dessen schwerpunktmäßig ein regionaler „Jugendserver“ aufgebaut wird. Außerdem arbeitet das Unternehmen an der Entwicklung und Erprobung eines TeleProfiling-Instruments. Diese webbasierte Version beruht auf der Weiterentwicklung eines schriftlichen Profilingleitfadens des Unternehmens, der auf die Erfassung und Bewertung der beruflichen Kompetenzen zielt und Hilfestellung für die persönliche Planung des Einstiegs in das Berufsleben geben will.

4.4.2 Zielstellung

Das Modellprojekt „Netzwerk Jugendbüro“ von ProTeGe nahm seinen Ausgang von den Erfahrungen des Trägers und dem Wissen um die unbefriedigende Situation für junge Erwachsene in der strukturschwachen Region beim Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben. Vor dem Hintergrund auch eigener Erfahrungen bei der Umsetzung von Jugendsofortprogrammen wurden individuelle Defizite in den Handlungskompetenzen und Schlüsselqualifikationen bei Jugendlichen sowie fehlende berufliche Erfahrungen beschrieben. Damit verbunden führten nicht gelingende Übergänge in ein Arbeitsverhältnis zu Stigmatisierungen und Kompetenzverlust. Vor dem Hintergrund der strukturellen Probleme in den Neuen Bundesländern und den Fehlentwicklungen im Ausbildungsmarkt sah der Träger die Notwendigkeit, Zielgruppen differenzierter zu beschreiben. Durch den Aufbau dauerhafter Kooperationsstrukturen und der Optimierung formeller und informeller Kontakte sollten bisherige Modelle zur Unterstützung, Qualifizierung, Beschäftigung und sozialpädagogischen Begleitung verstetigt und neu entwickelt werden. Dazu sollten ein regionales Kooperationsnetz aufgebaut, bestehende Integrationsangebote systematisch genutzt und mit Netzwerkpartnern entwickelt werden.

4.4.3 Umsetzung

Das „Netzwerk Jugendbüro“ von ProTeGe als Kern des Modellprojekts hatte die Aufgabe, die bisherigen Angebote sowie die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation zu analysieren, um darauf aufbauend zielgruppenadäquate Unterstützungsstrategien zu entwickeln und Netzwerkpartner über Kooperationen zu vernetzen.

Im ersten Jahr erfolgte eine Auswertung der bisher geförderten Maßnahmen zur Berufsintegration der Zielgruppe in der Region, die z.T. bei anderen Trägern und z. T. bei ProTeGe selbst angesiedelt waren. Außerdem recherchierten und analysierten die Mitarbeiter den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und erstellten eine Zielgruppendifferenzierung. Dazu wurden allgemeine Strukturdaten verarbeitet und regionale Wirtschaftsdaten erhoben. Als Ergebnis wurde eine über hundert Seiten umfassende Dokumentation erstellt, in der insbesondere Integrationsmöglichkeiten für Jugendliche an der 2. Schwelle berücksichtigt wurden. Bei der idealtypischen Zielgruppenbeschreibung wurde zwischen (1) auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragten Qualifikationen, (2) ungenügender beruflicher Kompetenz, (3) ungenügender Mobilität, (4) ungenügender Motivation, (5)

ungenügenden Bewerbungsaktivitäten und (6) gesundheitlichen Einschränkungen unterschieden. In Abhängigkeit von Integrationshemmnissen wurden die Zielgruppen in Verbindung mit dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gesetzt, um daran anknüpfend den Handlungsbedarf zu beschreiben, mögliche Projektansätze zu formulieren, und mögliche Partner sowie Finanzierungsmöglichkeiten zu benennen. Aufbauend darauf nennt die Dokumentation fünf Innovationsbereiche, die zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener umgesetzt werden könnten. Diese werden mit den entsprechenden Förderrichtlinien und -instrumenten abgeglichen. Die Umsetzung von individuellen und regional ausgerichteten Unterstützungsansätzen wird dabei grundlegend in Abhängigkeit von der Ermittlung persönlicher Voraussetzungen und beruflicher Kompetenzen im Vorfeld gesehen. Als zentrale Bedingungsfaktoren einer Realisierung werden daneben auch die Ausrichtung der regionalen Arbeitsmarktpolitik, der Erfolg beim Aufbau von Kooperationsstrukturen und die Sicherung finanzieller Rahmenbedingungen genannt. Der vollständige Bericht wurde dem ESF-Fondverwalter des Thüringischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur (TMWAI) übergeben. Ausschnitte des Teils zu den JuSoPro-Maßnahmen wurden Trägern zur Verfügung gestellt, die ihre Daten im Rahmen der Recherche- und Analysearbeiten zur Verfügung stellten und teilweise als potentielle Kooperationspartner in Betracht kamen. Eine geplante Präsentation der Ergebnisse in der Öffentlichkeit fand nicht statt. Als einen Grund dafür nannten die Mitarbeiter die Neuorganisation der Arbeitsämter und – damit verbunden – die Veränderungen von Förderrichtlinien, Zuständigkeiten und Ansprechpartnern. Durch die Gesetzesnovellierungen in Hartz I, II und Job-AQTIV sowie durch die Abkehr von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und einer veränderten Haushaltslage konnten verschiedene Arbeitsamtsmaßnahmen nicht initiiert werden. Wegen fehlender Umsetzbarkeit und aufgrund der damaligen politischen Rahmenbedingungen wurden der Bericht und die Projektvorschläge nicht der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Dokumentation wird unter Aufnahme der Neuentwicklungen periodisch aktualisiert und dient dem „Netzwerk-Jugendbüro“ als Instrument zur Erfassung von Fehlentwicklungen.

Anknüpfend an die Vorschläge des Berichts wurde in einem zweiten Schwerpunkt an der Entwicklung verschiedener Konzeptionen und Anträge für zielgruppenspezifische Angebote gearbeitet. Die Maßnahmen waren damit Umsetzungen der im Bericht genannten Handlungsansätze, die vorrangig beim Träger ProTeGe angesiedelt sein sollten bzw. wurden. Im Vordergrund stand dabei die Weiterentwicklung und Anpassung eines schriftlichen Profilingbogens für die Zielgruppe an der 2. Schwelle. Er wurde im Rahmen der Maßnahme

„Jugend-AQTIV“ im Auftrag des Arbeitsamtes eingesetzt. Das Angebot beinhaltete neben der Durchführung des Profiling auch Elemente einer Integrationsförderung, wie z.B. Bewerbungsunterstützung und Vermittlung. Der Profiling-Leitfaden, der jeweils zu Beginn einer Maßnahme eingesetzt wurde, sollte eine Beschreibung der Berufsbiografie, der beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen ermöglichen. Der Selbstreflexion und Eigenaktivierung wurde eine besondere Bedeutung zugemessen. Der Teilnehmer sollte beim mehrtägigen Durcharbeiten des Arbeitsheftes und beim Recherchieren des persönlichen Vermittlungsraumes sowie der Entwicklung eines aussagefähigen Bewerberprofils einen Lernprozess durchlaufen. In der Maßnahme Jugend-AQTIV verbrachten die Jugendlichen während einer Gesamtzeit von drei Monaten mindestens 30 bis 40 Stunden in der Einrichtung. Dabei fanden auch Gruppensitzungen und Einzelberatungen, z.B. mit sozialpädagogischen Mitarbeitern, statt.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Arbeiten zur Entwicklung und Bewilligung einer Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) und eines Integrationszentrums für Jugendliche. Die ANÜ sollte qualifizierende Elemente sowie eine flexible Organisationsform des Verleihs aufweisen und verschiedene Integrationsstränge für differenzierte Zielgruppen verbinden. Der Projektansatz, der in Absprache mit dem TMWAI entwickelt wurde, sollte aus Mitteln des ESF ko-finanziert werden. Er wurde aufgrund von abschlägigen Finanzierungsentscheidungen des TMWAI nicht realisiert. Aufbauend auf diesen Arbeiten wurde das Modell eines „Integrationszentrums“ entwickelt, das flexiblere Übergangsmöglichkeiten auch in andere, z.T. subventionierte Arbeitsverhältnisse sowie Trainings- und Qualifikationsmaßnahmen ermöglichen sollte. Unter anderem beinhaltete der Ansatz Anteile von Berufspraxis in verschiedenen Unternehmen, individuelle Qualifizierung und Integrationscoaching. In einer Eingangsphase sollte laut Projektansatz unter anderem auch das oben beschriebene Jugend-Profiling integriert werden. Zur Deckung von Qualifizierungsbedarfen und anderen kompetenzaufbauenden Maßnahmen sollte mit anderen Trägern und Institutionen zusammengearbeitet werden. Die Konzeption eines Integrationszentrums konnte ebenfalls aufgrund der oben beschriebenen Reformprozesse in der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsverwaltung nicht wie geplant umgesetzt werden.

Einen weiteren Fokus der Entwicklung in Folge der Arbeiten an der ANÜ stellte die Konzeption der Maßnahme „Lernen und Arbeit in Unternehmen in Kombination mit ‚jump-Plus‘“ (LeA) dar. Das Angebot, das sich an jugendliche Sozialhilfeempfänger an der 2. Schwelle richtete, wurde vom Sozialamt der Stadt Greiz vorerst für ein Jahr bewilligt. Es umfasste eine versicherungspflichtige Beschäftigung von sechs Monaten in einer gGmbH, in

der jeweils zwei Qualifizierungs- und betriebliche Praktikumsphasen aufeinander folgten. Durch ein breites Spektrum von integrationsfördernden Instrumentarien sollte unter Berücksichtigung der Integrationshemmnisse eine möglichst tragfähige Integration der Zielgruppe erreicht werden. Die sechswöchigen Eingangsphasen der Maßnahme begannen mit der individuellen Bearbeitung des TeleProfiling-Instrumentes durch die Teilnehmer, die vom Sozialamt zugewiesen wurden.

Nach dem zweiten Projektjahr legte das Netzwerk-Jugendbüro auf der Basis der veränderten und neuen Förderstruktur neue Arbeitsschwerpunkte fest. Als Gründe dafür wurde die mangelnde Bereitschaft seitens des zuständigen Arbeitsamtes angegeben, längerfristig ausgerichtete Modelle mit kompetenzerhaltenden Förderansätzen zu realisieren. Gleichzeitig ergaben sich aus Sicht des Modellprojekts neue Möglichkeiten zur Vernetzung von Akteuren. Neue Schwerpunkte bilden sollten erstens die Vernetzung von Institutionen/ Trägern über die gemeinsame Anwendung von Instrumenten. Zweitens sollten durch die Begleitung und Auswertung von Maßnahmen mit zielgruppenspezifischem Ansatz Möglichkeiten des Kompetenzerhalts- und der Kompetenzerweiterung aufgezeigt sowie Kooperationsmöglichkeiten mit regionalen Einrichtungen erschlossen werden. Drittens sollten überregionale Vermittlungspartnerschaften ausgewählt und geprüft werden, durch die qualifikationsadäquate Berufsverläufe realisiert werden könnten. Schwerpunkte bildeten daher (1) die Initiierung und Begleitung solcherart Maßnahmen, die Verbindungen zu anderen Partnern schaffen, (2) die Entwicklung des Instruments "Teleprofiling" als Methode der Kompetenzbeschreibung für die Zielgruppe "Jugendliche an der 2. Schwelle" und dessen Einsatz bei ausgewählten Institutionen und Trägern der Region Greiz/ Ostthüringen mit dem Ziel der Schaffung eines einheitlichen, regionalen Kompetenzverständnisses, (3) der Ausbau und die Prüfung von überregionalen Vermittlungspartnerschaften und (4) die Erfassung und Gestaltung integrationsrelevanter Unterstützungsleistungen und -angebote der Region auf dem regionalen Jugendserver.

Schon zu Beginn der Projektlaufzeit entwickelte das Netzwerk-Jugendbüro den Antrag für den Aufbau eines „Kompetenznetzwerks Benachteiligtenförderung“ (s.o.) im Rahmen des Benachteiligtenförderprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Durch Nutzung und Vernetzung bestehender Angebote, durch die Entwicklung von zielgruppenadäquaten Integrationsangeboten mit den Netzwerkpartnern und durch die Entwicklung prophylaktischer Ansätze in der Berufswahlorientierung und -entscheidung sollten individuelle Integrationsstrategien für Jugendliche umgesetzt werden. Kernelement des Modellprojekts bildete der Aufbau eines „Berufsbildungsservers für den Landkreis

Greiz“, auf dem die verschiedenen Angebote, Ansprechpartner und Fördermöglichkeiten dargestellt und systematisiert werden sollten. Das Projekt wurde vom Netzwerk-Jugendbüro als sinnvolle Ergänzung in die Aktivitäten für die Zielgruppe an der 2. Schwelle einbezogen. Das Netzwerk-Jugendbüro arbeitete inhaltlich an einer Erweiterung der Angebotsstruktur des Servers mit. Der Jugendserver sollte auf die spezifische Interessens- und Ausgangslage verschiedener Zielgruppen reagieren. Dies geschah unter anderem durch die Einbeziehung und Berücksichtigung von Alltagsfragen, Schuldnerberatungsangeboten, von Jobbörsen sowie durch die Aufnahme von kompetenzerweiternden Angeboten im außerschulischen Bereich. Der Server soll perspektivisch zu einer Kommunikationsplattform für Jugendliche und zu einem Arbeitsinstrument der Jugendarbeit, insbesondere der Jugendberufshilfe werden. Zur inhaltlichen Gestaltung dieses Angebots, das sich noch in der Entwicklungsphase befindet, sollten u. a. Partner mit einbezogen, die z.T. in Arbeitsgruppen zu inhaltlichen Themenblöcken arbeiten. Vereinzelt existieren bereits Beteiligungen von Trägern. Es wird erwartet, dass sich nach Eröffnung einer ersten, nutzbaren Version eine größere Resonanz seitens interessierter Institutionen und Träger zeigt, auch im Sinne einer zukünftigen Mitarbeit am Server. Bei einem Gewinnspiel zur Namensfindung für die neue Plattform beteiligten sich ca. 200 Jugendliche aus Jugendclubs sowie aus Maßnahmen von ProTeGe und anderen Trägern.

Bei der Entwicklung des Instruments TeleProfiling als Methode der Kompetenzbeschreibung für die Zielgruppen an der 2. Schwelle arbeiteten die Mitarbeiter an der inhaltlichen Erweiterung und Neukonzipierung einiger Arbeitsschritte mit. Dies betraf vor allem die Abschnitte, in denen die persönlichen Voraussetzungen erfasst, die beruflichen Erfahrungen überdacht und die beruflichen Kompetenzen selbst eingeschätzt werden sollten. Anspruch war, eine inhaltliche Thematisierung der beruflichen Handlungskompetenz mit der in Ansätzen selbstreflektorischen Ausrichtung zu verknüpfen. Nach Angaben der Mitarbeiter des Modellprojekts bestand die Herausforderung darin, die Kompetenzansätze aus dem Forschungsbereich von QUEM in die TeleProfiling-Version zu integrieren, was seitens der Mitarbeiter als bedeutende Innovation eingestuft wurde. Das Instrument sollte von allen relevanten Trägern genutzt werden können. Die Erprobung und Weiterentwicklung sollte mit vier Trägern realisiert werden, was bisher jedoch aus technischen und förderrechtlichen Gründen nicht umgesetzt werden konnte.

Eine Vermittlungspartnerschaft wurde mit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft TRAMO in München aufgebaut. Bisher konnten allerdings noch keine Jugendlichen in die ca. 100 gemeldeten Stellen vermittelt werden.

Im Rahmen der Erschließung von Tätigkeitsfeldern für Jugendliche im sozialen Umfeld sollten Jugendliche für die Nutzung von Tätigkeiten im Ehrenamt, in karitativen oder kulturellen Einrichtungen u.ä. motiviert werden. Bei der Entwicklung dieses Umsetzungsfelds wurde an die Erfahrungen einer ProTeGe-eigenen Tätigkeitsagentur in Gera angeknüpft. Erste Informationen bezüglich der Möglichkeiten zum Kompetenzerhalt und zur Kompetenzentwicklung erhielten ca. 60 Teilnehmer der Maßnahme Jugend-AQTIV. Dabei wurde auch ein Fragebogen zur Interessensbekundung eingesetzt wurde, an den anknüpfend eine Prüfung der Interessenslage in Einzelgesprächen stattfand. Die Auswertung der Gespräche und Rückmeldungen durch das Netzwerk-Jugendbüro ergab, dass die interessierten Jugendlichen sich durch eine Tätigkeit im sozialen Umfeld eine Verbesserung ihrer beruflichen Perspektive erwarten, z.B. verbunden mit einer nachweisbaren Zertifizierung.

4.5 trend Gesellschaft für Marketing mbH, Neubrandenburg

4.5.1 Trägerbeschreibung

Träger des Modellprojekts ist die trend Gesellschaft für Marketing mbH aus Neubrandenburg, die Produkt-, Personal- und Standortmarketing bietet. Das Unternehmen mit ca. zehn Mitarbeitern arbeitet unter anderem in der Gewerbegebietsvermarktung und Produkteinführung, erstellt Machbarkeitsgutachten und ist als Kooperationspartner an verschiedenen EU-geförderten Entwicklungsprojekten beteiligt. Im Bereich der Berufsintegration führte der Träger früher Maßnahmen des Jugendsofortprogramms sowie Bewerbungstrainings und Bildungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose durch. Firmensitz ist das Büro in der kreisfreien Stadt Neubrandenburg. Als Ausgangsbasis des Modellprojekts diente ein Kontaktbüro, das im Sommer 2002 in der kleinen Kreisstadt Pasewalk im Landkreis Uecker-Randow eröffnet wurde. Der Raum hierfür wurde bewusst im „Jugend- und Vereinshaus“ angemietet, um informelle Austauschmöglichkeiten nutzen zu können.

Die Region Uecker-Randow im Südosten Mecklenburg-Vorpommerns wird von der Ostsee, dem Nachbarland Polen und dem Bundesland Brandenburg begrenzt. Das strukturschwache, ländlich geprägte Gebiet ist mit ca. 80.000 Einwohnern und einer Bevölkerungsdichte von ca. 50 Personen pro Quadratkilometer dünn besiedelt; der Bevölkerungsverlust aufgrund von Abwanderung und Geburtendefizit ist groß. Seit der Wende wurden viele Arbeitsplätze in der Agrarindustrie abgebaut. Im Zuge der Bundeswehrreform wurden etliche Standorte in der Region ganz oder teilweise geschlossen. Der Tourismus gilt als wichtiger wirtschaftlicher Hoffnungsträger. Die Nähe zum Großraum Stettin und die EU-Osterweiterung werden als Chance und Ressource für die Regionalentwicklung gesehen (vgl: Thales Informations Systems GmbH 2002).

4.5.2 Zielstellung und Arbeitsansatz

Das Modellprojekt beabsichtigte in seiner ursprünglichen Zielstellung, gemeinsam mit anderen Akteuren ein Gesamtkonzept für junge Erwachsene und ihre Problemlagen zu erarbeiten und umzusetzen. Hierzu sollten bereits existierende Aktivitäten und verschiedene regionale Akteure in einem Netzwerk zusammengeführt werden. Im Rahmen der Projektentwicklung sollten auch individuelle Interventionen bei jungen Erwachsenen

durchgeführt werden, so z.B. durch Berufswege- und Lebensplanung, Kompetenzanalysen sowie Beratungs- und Vermittlungsunterstützung. Ein regionales Kontaktbüro sollte als Ausgangspunkt der Projekt- und Netzwerkaktivitäten dienen und jungen Menschen einen Anlaufpunkt für Beratung und individuelle Unterstützung bieten.

In der explorativen Phase des ersten Projektjahres wurden ca. 30 regionale Akteure im Hinblick auf die Projektidee angesprochen, wobei man auf Zurückhaltung im Hinblick auf eine Kooperations- und Finanzierungsbereitschaft stieß. Da auch wesentliche Zielstellungen des Modellprojekts – z.B. individuelle Interventionen, Kompetenzerfassung etc. – von anderen Trägern realisiert wurden, modifizierte das Modellprojekt seine Konzeption. Nunmehr sollten jungen Menschen Kompetenzentwicklungsprozesse durch die Arbeit an kleineren Projekten ermöglicht werden. Sowohl eigene und neue Aktivitäten sollten entwickelt als auch auf bestehenden oder geplanten Projekten aufgebaut werden. Darüber hinaus sollten Projekte anderer Träger im Hinblick auf Kompetenzentwicklungsprozesse erfasst und ausgewertet werden. Das Modellprojekt wollte hierzu Programme anderer Träger begleiten, um die Entwicklung von Kompetenzen bei Teilnehmern mit zu verfolgen. Hierdurch sollten z.B. Brücken zwischen Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gebaut werden. Außerdem sollten z.B. im Rahmen von „Jugendfirmen“ neue Beschäftigungsfelder erschlossen werden. Quer dazu wollte das Modellprojekt eine Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit für junge Erwachsene in der Region betreiben.

4.5.3 Umsetzung

Aufbauend auf der ersten Phase erarbeiteten die Mitarbeiter des Modellprojekts verschiedene Möglichkeiten zur Umsetzung der Projektziele. Dabei wurden Kontakte zu unterschiedlichsten Angebotsträgern für Jugendliche und junge Erwachsene in der Region intensiviert oder neu aufgenommen. Die Mitarbeiter stellten dabei die Zielstellungen vor und entwickelten Projektvorschläge. Die Bandbreite der Ideen reichte von der Begleitung einer Ausbildung für „sozial Benachteiligte“ über die Gestaltung offener Angebote im Rahmen einer Jugendberatungs- und Bildungsstätte für Jugendliche bis hin zu einer Beteiligung an einem Netzwerk zur Qualifizierung Jugendlicher im Bereich des Ehrenamts. Daneben sollten eigene Projekte des Trägers, z.B. ein Projekt zur Vermarktung regionaler Produkte, dazu genutzt werden, Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Erwachsene zu entwickeln. Außerdem entstanden - teils in Kooperation mit anderen Akteuren - Projektideen im kreativ-künstlerischen und soziokulturellen Bereich. Einige Projektideen, z.B. zum Aufbau einer

„Jugendfirma“ für Rapsölvermarktung, zeigten sich als nicht realisierbar. Andere, wie z.B. der Aufbau eines Beratungsangebots für jugendliche Spätaussiedler, mussten aufgegeben werden, da Einrichtungen schlossen oder Personalstellen bei anderen Trägern gestrichen wurden. Damit verbunden ergaben sich Veränderungen im Hinblick auf die angestrebte Zielgruppe, mögliche Veranstaltungsorte und Zielstellungen.

Das Modellprojekt beteiligte sich auch an der Planung und Entwicklung unterschiedlicher Angebote des inab/ EJW Rothenklempenow. Mit dem regionalen Bildungs- und Jugendberufshilfeträger im Dorf Rothenklempenow wurden verschiedene Projektideen entwickelt und Aktivitäten geplant bzw. umgesetzt, wobei dies teils im Auftrag der Trägers oder in Kooperationen, teils auch auf Anregung durch dortige Mitarbeitern geschah. Dem Kontakt zu dem Leiter und den Mitarbeitern des inab/ EJW Rothenklempenow, das auch ein Aktionsprogramm im Rahmen der EU-Osterweiterung durchführt, kam für die gesamte Projektentwicklung zentrale Bedeutung zu. Das Modellprojekt übernahm dabei auch Beratungs- und Entwicklungsleistungen für den Träger.

So sollte im Rahmen dieser Kooperation z.B. eine Jugendfirma für Veranstaltungstechnik/ -management gegründet werden. Die Mitarbeiter organisierten hierfür eine interne Auftakt- bzw. Informationsveranstaltung. Daran nahmen neben vier jugendlichen Azubis auch Vertreter der regionalen Förder- und Entwicklungsgesellschaft sowie Vertreter eines Existenzgründungsbüros des örtlichen Arbeitsamtes teil.

Außerdem brachte sich das Modellprojekt in eine Ausbildung von Fachkräften im Gaststättengewerbe des Trägers ein. Es sollte überprüft werden, welche Übergangsmöglichkeiten von der Ausbildung in Arbeit die Integration eines individuellen Förderplans bietet. Die vier Jugendlichen der Ausbildungsklasse sollten hierbei u.a. im Sinne einer Kompetenzanalyse und zweijährigen Evaluation durch Modellprojektmitarbeiter begleitet werden. Nach Sondierungsgesprächen und ersten, leitfadengestützten Interviews mit den Jugendlichen wurde dieser Ansatz nicht weiter verfolgt. Indessen wurde der Ausbildungsgang durch ein zusätzliches Angebot ergänzt: Durch die Einführung und Erprobung neuer Lehr- und Lernmethoden (E-Learning) sollte für den Umgang mit I&K-Technologien sensibilisiert und die Medienkompetenz der Teilnehmer erhöht werden. Der erste Testlauf mit den vier Jugendlichen fand um die Jahreswende 2003/04 statt. Eine Weiterführung des Projekts mit den Azubis des darauf folgenden Lehrjahres ist ebenso geplant wie die Nutzung des E-Learning-Moduls durch polnische Jugendliche im Rahmen dieses deutsch-polnischen Ausbildungsprojekts.

Ein weiteres Projekt, das in enger Verbindung mit Akteuren aus Rothenklempenow entstand, sollte dazu dienen, einen regionalen Netzwerkverbund im Bereich der Soziokultur aufzubauen. Nach Einschätzung des Trägers müssten Möglichkeiten für Jugendliche zur Erprobung ihrer Innovationsfähigkeit und Potenziale im Rahmen kreativer Prozesse geschaffen werden. Speziell wurde hierzu mit drei Jugendlichen ein „Mittelaltermarkt“ in einen regionalen Bauernmarkt integriert, der einmal pro Jahr im Dorf stattfindet. Die Mitarbeiter erarbeiteten gemeinsam mit den jungen Erwachsenen eine Projektidee, die eine Erprobungs- und Präsentationsmöglichkeit ihrer beruflichen Interessen bietet. Die Aktion wurde im Sommer 2003 durchgeführt und von einigen Institutionen, wie z.B. einer örtlichen Parteigruppe, einem Kleinhändler und einer soziokulturellen Beschäftigungsinitiative unterstützt.

Das Projekt diente als Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen, die sowohl Beratungs- und Planungsaspekte als auch konkrete, zeitlich befristete Aktionen umfassten. Die Realisierung der verschiedenen damit verbundenen „neuen“ Aktionen sollte dabei auch schwerpunktmäßig gegen Ende der Laufzeit durchgeführt werden. Es sollten z.B. Jugendliche eines informellen Jugendtreffs an der Eröffnung der lokalen Kulturscheune in Rothenklempenow beteiligt werden. Erfahrungen und Ansätze aus den Aktivitäten im soziokulturellen Bereich wurden für Projektideen und -skizzen verwertet. So waren einzelne Aktionen zur Beteiligung verschiedener Künstler(innen) und Künstlerinitiativen geplant. Darüber hinaus wurde in einer Arbeitsgemeinschaft mit dem Kinder- und Jugendfreizeitzentrum der ca. 20 Kilometer entfernten Kleinstadt Strasburg ein Projekt zu Betätigungsmöglichkeiten für vornehmlich arbeitslose Jugendliche (z.B. bei einem Stadtfest) erarbeitet und beantragt.

Die verschiedenen Aktivitäten und Planungen wiesen ähnliche Ansätze auf: Die Mitarbeiter des Modellprojekts traten an verschiedenste regionale Akteure heran, um sie für eine Beteiligung an (gemeinsamen) Aktivitäten zu gewinnen oder gemeinsam Projektideen zu entwickeln. Dabei wurden Vertreter aus der Jugend(berufs)hilfe, aus kulturellen und künstlerischen Initiativen, aus dem Bereich der (Sozial-) Wirtschaft sowie aus dem kommunalen Bereich angesprochen. Sie sollten in Aktivitäten, die meist zeitlich beschränkt waren und oft einen Aktions-Charakter aufwiesen, mit unterschiedlicher Funktion eingebunden werden. Damit verbundene Tätigkeiten und Aktionen sollten jungen Erwachsenen Gelegenheiten bieten, sich auszuprobieren und ihre beruflichen und persönlichen Vorstellungen auf die Region hin zu orientieren. Die Konzeptionen zielten darauf, einerseits auf der individuellen Ebene Gelegenheiten zum Tätigwerden zu bieten und andererseits auf der Ebene des Gemeinwesens bzw. der Region neue Strukturen zu schaffen.

4.6 Stiftung zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung (WQA) Saalfeld-Rudolstadt

4.6.1 Trägerbeschreibung

Das Modellprojekt ist Teil der „Stiftung zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung Saalfeld-Rudolstadt“ (WQA). Die Stiftung wurde von den Landkreisen mitgegründet und hat ca. 13 Mitarbeiter. Die Räumlichkeiten befinden sich im Landratsamt von Rudolstadt in der Nähe der Stadtmitte. Der thüringische Landkreis Saalfeld-Rudolstadt, auf den sich der Aktionsraum des Modellprojekts bezieht, ist ländlich-kleinstädtisch geprägt. In dem ehemaligen Textil- und Chemiestandort gibt es viele klein- und mittelständische Betriebe verschiedener Branchen. Der Tourismus ist im Aufwärtstrend. Die WQA hat in den letzten zehn Jahren eine Reihe von regionalen Projekten zur Jugend- und Wirtschaftsförderung durchgeführt. Das Modellprojekt kann an diesem Know-how anknüpfen und Synergieeffekte erzielen. Die überschaubare Größe des Trägers erleichtert die interne Kommunikation und Abstimmung.

4.6.2 Zielstellung und Arbeitsansatz

Zielstellung war es, die bisherigen Ansätze zur Unterstützung junger Erwachsener des Trägers und seiner Kooperationspartner unter dem Dach des Modellprojekts zu bündeln und so umzusetzen, dass ein regionales Netzwerk für Kompetenzerhalt und -entwicklung arbeitsloser junger Erwachsener entsteht. Es sollten flexible Hilfen für die Selbstorganisation arbeitsloser junger Erwachsener bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt bereitgestellt werden. D.h. junge Erwachsene sollten durch die individuelle Begleitung seitens der Mitarbeiter Angebote, Wege und Instrumentarien kennen und selbstständig nutzen lernen, um ihre momentane Situation zu verbessern und Zugang zu geeigneten Beschäftigungsverhältnissen zu erhalten. Kern des Modellprojekts bildete die beschäftigungsbezogene Beratung junger Erwachsener. Vorrangig anstrebt wurde die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen der oft benachteiligten jungen Menschen und der regionalen Arbeitssituation fungierten daneben die Qualifizierung, Selbstständigkeit und Berufsneorientierung als Optionen der Handlungsstrategie. Durch die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt sollte die soziale und wirtschaftliche Selbstständigkeit erreicht werden, um gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit zu ermöglichen. Es sollte Unterstützung angeboten werden bei der sozialen Integration und

persönlichen Lebensgestaltung. Mit diesem Vorhaben schuf das Modellprojekt eine kommunal verankerte, beschäftigungsorientierte Beratung für die Region und fungierte als regionaler Ansprechpartner für fast alle Fragen im Bereich Jugend und Beschäftigung. Zum ganzheitlichen Ansatz gehörten integrierte Hilfen und vernetzte Angebote. Ganzheitlich bedeutet, dass die persönliche Situation der jungen Erwachsenen nicht ausgeblendet wird, sondern als Chance für eine individuelle Lösung der beruflichen Konfliktsituation betrachtet wird. So kann z.B. ein Hobby Anknüpfungspunkt für eine Beschäftigung bieten. Die starke Position der WQA als zentraler regionaler Akteur und die damit verbundenen Kooperationen erleichterten eine Weitervermittlung der jungen Erwachsenen innerhalb des Netzwerks. Der Zugang zum Beratungsangebot war freiwillig und erfolgte i.d.R. über Eigenwerbung, z.B. Informationsveranstaltungen in Abschlussklassen von Berufsschulen, und über Empfehlung von Freunden, Profiling-Anbietern oder auch Eltern, die selbst Beratungsangebote des Trägers wahrgenommen haben. Zum Erstkontakt wurde ein Fragebogen eingesetzt, der wichtige Daten erfasste, z.B. ob eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb möglich sei. In dem offenen Rahmen der Beratung konnten die jungen Erwachsenen sich selbst, ihre Wünsche, Ziele Frustrationen, Erfolge und Misserfolge bei den Bemühungen um Arbeit darstellen. Dieser bedingungsfreie Raum und die Situation, dass einfach „jemand Zeit hat, zuhört und sich kümmert“, wurden von vielen jungen Erwachsenen als positive und neue Erfahrung empfunden. Die Mitarbeiter erlebten, wie junge Erwachsene in dieser Vertrauensbeziehung Interesse und Motivation entwickelten. Kernpunkt des ganzheitlichen Beratungsansatzes mit dem Prinzip „Fördern und Fordern“ war die Hilfe zur Selbstorganisation, die Motivierung zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Handeln. Die jungen Erwachsenen sollten dadurch zu Akteuren des Beratungsprozesses und damit auch ihrer Biografie angeleitet werden. Der offene Rahmen des Beratungsgesprächs, die praktische Hilfe und erste Erfolgserlebnisse wurden von den jungen Erwachsenen als motivierend erlebt. Die Förderung von Kreativität zur flexiblen Lebensgestaltung und Problemlösefähigkeit, Eigenverantwortung und Motivation erfolgte neben der Einzelberatung auch in Gruppengesprächen oder durch Betriebsbesichtigungen. Um das Ziel individueller Vermittlung erreichen zu können, stand am Beginn des Beratungsprozesses eine interaktive Kompetenzanalyse. Kompetenz wurde dabei verstanden als berufliche, kommunikative und soziale Kompetenz. Die Analyse diente der Klärung der individuellen Situation des jungen Erwachsenen, der Anforderungsprofile und Berufsziele. Durch die Stärken-Schwächen-Analyse sollten gezielt fehlende Kompetenzen entwickelt und eigene Grenzen erfahren werden. Die jungen Erwachsenen sollten vorhandene Kompetenzen

anwenden und berufsrelevante Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und systematisches Denken erlernen. Konkret erfolgte die Kompetenzentwicklung kommunikativ durch individuelle Gespräche sowie tätigkeitsorientiert in Trainingsmaßnahmen oder Praktika im In- und Ausland, die meist von Netzwerkpartnern durchgeführt wurden. Dazu wurde ein Projekt im Rahmen des „Leonardo da Vinci“-Programms beantragt. Hilfe bei einer Berufsneuorientierung kann auch ein FSJ/ FÖJ sein. Eine weitere berufliche Perspektive ist die Selbstständigkeit. Ausgehend von der Annahme, dass junge Erwachsene neben ihrem erworbenen Fachwissen flexibel und für Neues aufgeschlossen sind sowie innovative Geschäftsfelder entwickeln können, unterstützte das Modellprojekt sie dabei, notwendiges wirtschaftliches und unternehmerisches Denken und Handeln zu erlernen. Es wurden eine Reihe von Unterstützungsmöglichkeiten für die Schulung und Begleitung im Rahmen einer Existenzgründung bereitgestellt, z.B. Gründerwerkstatt, Planspiele. Für das Ziel der Eingliederung in beitragspflichtige Beschäftigung unterstützte das Modellprojekt die arbeitssuchenden jungen Erwachsenen bei der passgenauen Stellensuche auf dem 1. und 2. Arbeitsmarkt und bei der Bewerbung. Ebenso fungierte das Modellprojekt als Dienstleister für Arbeitgeber, indem es Beratung zu Förderungen und Unterstützung bei der Personalentwicklung anbot.

Neben der Beratung lag ein weiterer Schwerpunkt des Modellprojekts in der Netzwerkarbeit. Das Modellprojekt verfügte über umfangreiche Kontakte im Landkreis sowohl zu Organisationen als auch zu Gremien und nahm eine eher koordinierende Position unter den Trägern im Landkreis ein. Dieses Kontaktreservoir wurde in zweierlei Hinsicht genutzt: Neben der Vermittlung von jungen Erwachsenen dienten die Kontakte dem Gedanken- und Erfahrungsaustausch sowie der Projektentwicklung und -realisierung für Qualifizierung und Beschäftigung orientiert an regionalen wirtschaftsstrukturellen Erfordernissen. Für das Modellprojekt hatte die WQA ein „Netzwerk 2. Schwelle“ gebildet, dessen Mitglieder aus dem wirtschaftlichen und sozialwirtschaftlichen Bereich auch den unmittelbaren Kreis der Kontaktpartner bildeten. Entsprechend dem Projektziel ging es in den Kontakten um Vermittlung junger Erwachsener und um Projektentwicklung. Zusätzlich war das Modellprojekt in weitere Netzwerke integriert. Über den „Regionalen Bildungsverbund“, Zusammenschluss und Interessenvertretung der Bildungsträger im Landkreis, erhielt das Modellprojekt Informationen über Bildungsangebote. Die „Lernende Region“ hatte mit dem Ziel des lebenslangen Lernens gegenüber dem „Netzwerk 2. Schwelle“ eine erweiterte Zielgruppe. Die WQA ist die Gesamtkoordinatorin. In der „LIGA-Sitzung der freien Wohlfahrtsverbände“ und der „Kreisgruppe der Parität“ sind verschiedene

Wohlfahrtsverbände verbunden, die die soziale Versorgung im Landkreis abdecken. Die Netzwerke dienten dem Modellprojekt zum Erfahrungsaustausch und zur Informationsgewinnung bzw. -weitergabe. Das Netzwerk „Transregio“ wurde von den Arbeitsämtern Gera und Überlingen sowie dem Arbeitsmarkt-Service Innsbruck initiiert und erschließt Saison-Arbeitsplätze für Fachkräfte und Quereinsteiger sowie Ausbildungsplätze im Tourismusbereich im Raum Innsbruck und Tirol. Das Modellprojekt nutzte diesen Kontakt, um junge Erwachsene zu vermitteln. Im Netzwerk „Unternehmerforum der Mittelständischen Wirtschaft“ sind Unternehmer verschiedener Branchen organisiert. Das Modellprojekt gab Informationen in das Netzwerk hinein und profitierte von den Kontakten zu Arbeitgebern. Im Frühjahr 2003 wurde eine Unternehmensbefragung zu Rahmendaten des Unternehmens, Arbeitskräftebedarf, Kompetenzanforderungen, Altersstruktur und Lehrausbildung durchgeführt. Das Netzwerk „Wirtschaftsjunioren“ ist eine Vereinigung von jungen Unternehmern und diente dem Modellprojekt für Kontaktpflege und Informationsaustausch.

4.6.3 Umsetzung

Die entscheidende Prägung für die Arbeit ging von den vier Mitarbeitern aus. Sie bringen Erfahrungen aus dem Ingenieurwesen, der Berufsausbildung, dem Personalwesen und der pädagogischen Arbeit mit. Ihre heterogenen Erfahrungen werteten sie als positiv, da sie über konkrete Vorstellungen und eigene Erlebnisse im Zusammenhang mit Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verfügen. Auch die Erfahrungen mit eigenen Kindern im Alter der begleiteten jungen Erwachsenen wurden als hilfreich eingeschätzt. Die Stiftung WQA steht als Stiftung des Landkreises nicht in der gleichen Konkurrenzbeziehung wie andere Träger. Daher hat die Stiftung traditionell eine Koordinationsfunktion in der Region. Dies ermöglichte dem Modellprojekt, junge Erwachsene gezielt in Angebote von Netzwerkpartnern zu vermitteln.

Aufgrund der Überlegung, dass Tätigkeiten im Bereich des Ehrenamts die Möglichkeit bieten, Kompetenzen zu entwickeln und Kontakte zu knüpfen, wurde im Herbst 2003 ein Projekt zur Förderung ehrenamtlichen Engagements gestartet. Dazu wurde der Aufbau eines Ehrenamtskatalogs für den Landkreis begonnen. Dies geschah vor allem durch drei Praktikantinnen der AQJ-Maßnahme (Arbeiten, Qualifizieren für Jugendliche), einem Projekt für arbeitslose junge Erwachsene, das von der WQA begleitet wird. Mit der AQJ-Maßnahme war ein weiteres partizipatives Projekt der WQA verbunden. Zwei Gymnasiastinnen erstellten

in Zusammenarbeit mit der WQA ihre Jahresarbeit über die AQJ-Maßnahme. Dazu hatte sie aufbauend auf den Fragebögen der Evaluation erweiterte Fragebögen erarbeitet. Mit der Erstellung des Ehrenamtskatalogs und der Untersuchung zur AQJ-Maßnahme werden einzelne junge Erwachsene auch zu Mitgestaltern der Arbeit.

Für das „Netzwerk 2. Schwelle“ wurden schon vor Modellprojektbeginn 19 Kooperationsbereitschaften vereinbart. Die WQA fungierte im sternförmigen Netzwerk als Koordinierungsbüro. Zu Beginn fand eine Auftaktveranstaltung statt; seitdem wurden einzelne Kontakte fakultativ genutzt und dienten als Kontaktreservoir. Berührungspunkte zwischen Netzwerkmitgliedern entstanden über gemeinsame Projekte. Im Mai 2003 gab es eine Zwischenbilanz mit einer Darstellung der bisherigen Arbeit. Angestrebt wurden verstärkte Kontakte zwischen den einzelnen Netzwerkpartnern, um Ressortdenken zu überwinden. Das Modellprojekt erlebte dabei wenig Resonanz. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass die Netzwerkarbeit „einschläft“, wenn sie nicht durch eine koordinierende Instanz aktiviert wird. Den Mitarbeitern fiel auf, dass sie im Vergleich zu den Mitgliedern die Netzwerkarbeit optimistischer einschätzten, mehr Potenzial in der Zusammenarbeit sahen und Netzwerkarbeit als politische Arbeit einstufen. Es wurde vermutet, dass die anderen Mitglieder sich mit den Möglichkeiten des Netzwerks noch nicht so stark beschäftigt hatten. Zum anderen fiel auf, dass Personen bzw. Institutionen, die Mitglied in mehreren von der WQA initiierten Netzwerken sind, zwischen den einzelnen Netzwerken nicht so stark differenzieren.

4.7 Entwicklungsdynamiken in den Standorten

Laut ursprünglichen Konzeptionen deckten die Modellprojekte eine breite Vielfalt an möglichen Ansätzen ab. Diese reichten von der Weiterentwicklung bestehender Angebote und Kooperationen über Regionalanalysen mit entsprechenden Planungsempfehlungen hin zum Aufbau neuer Strukturen und Kooperationen ausgerichtet an Beratung, Weiterbildung und Training sowie der Vermittlung und Orientierung von jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle. Zahlreiche Faktoren haben dazu beigetragen, dass die Umsetzungsstrategien sowohl zeitlich als auch inhaltlich modifiziert und die Entwicklungsprioritäten innerhalb der Modellprojekte um- bzw. neu definiert werden mussten. Dazu zählten die Herausforderungen (1) an jene Modellprojekte, die völlig neuartige Angebote entwickeln wollten, (2) an Modellprojekte, welche in der Programmumsetzung von maßgeblicher Förderung durch die

Arbeitsagenturen abhängig waren, (3) welche sich durch die einschneidenden Veränderungen im Weiterbildungssektor aufgrund der Gesetzesnovellierungen in Hartz I, II und Job-AQTIV ergaben, (4) die durch die internen Umstrukturierungen der Arbeitsagenturen zu Stande kamen, (5) die bedingt durch lokale Konkurrenz und nicht zuletzt (6) die durch trägerinterne Strukturen bestimmt waren. Die ausgeprägtesten Diskontinuitäten und Veränderungen in den ursprünglichen Konzeptionen ergaben sich in Projekten, die nicht auf bestehenden Angeboten und/ oder Kooperationen aufbauten. Die Neuentwicklungen waren durch nicht-antizipierte Suchbewegungen gekennzeichnet und führten in einigen Fällen zu einer kompletten Neuausrichtung der Trägerangebote. Die in diesem Zusammenhang angestrebte Umsetzung alternativer Ideen und damit weiterführender Projekte bedurfte oft zusätzlicher finanzieller Mittel, welche den Trägern nicht zur Verfügung standen bzw. nicht akquiriert werden konnten. Den Beschreibungen nach zu urteilen mangelte es nicht an Ideen sondern an der Finanzierung derselben.

Übergreifend sorgten die Gesetzesnovellierungen in Hartz I, II und Job-AQTIV speziell in denjenigen Projekten für Veränderungen, welche strategisch auf eine hochgradige Förderung ihrer Teilnehmer durch die Arbeitsagenturen ausgerichtet waren. Betroffen waren auch solche Projekte, die im Zuge der Gesetzesnovellierungen und der damit einhergehenden größeren Vermittlungsorientierung in der Politik der Arbeitsagenturen ihre offenen Beratungen zugunsten von Maßnahmen einschränken mussten. Die hier beschriebenen Abhängigkeiten und Finanzierungsschwierigkeiten der Grundangebote schränkten den Experimentalcharakter der Projekte stark ein.

Der Aufbau von Netzwerken bzw. die Umsetzung der Vernetzungsvorstellungen unterlag insofern Diskontinuitäten, als dass sich die ursprünglichen Vorstellungen vom kompletten (Neu-) Aufbau institutionell und vertraglich angebundener Kooperationsbeziehungen innerhalb eines auf Konkurrenz beruhenden (Bildungs-/ Weiterbildungs-) Marktes als schwierig erwiesen. Neuausrichtungen jenseits formaler Kooperationen waren meist zeitlich beschränkt und wiesen eher einen Aktions-Charakter auf.

Interne Schwierigkeiten und Interessenkonflikte wurden immer dann beschrieben, wenn seitens der Träger konkurrierende oder differierende Aufgabenstellungen an die Mitarbeiter herangetragen wurden.

5 Ergebnisse aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“

In Kapitel 5 (Ergebnisse aus den Erhebungswellen „Junge Erwachsene“) und in Kapitel 6 (Ergebnisse aus den Netzwerkerhebungen) werden die aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung wesentlichen Ergebnisse der Datenerhebungen dargestellt. Wie bereits in Kapitel 3.2.3 erläutert, fungieren die empirischen Erhebungen als „dritter Ort“. Durch diesen Perspektivenwechsel tragen sie dazu bei, die Umsetzung des Gestaltungsauftrages durch die Modellprojekte nachzuzeichnen und somit präziser zu charakterisieren.

Der Darstellung der Ergebnisse aus den Erhebungswellen „Junge Erwachsene“ vorangestellt wird eine reflexive Betrachtung (Kapitel 5.1), welche eine methodische wie zeitliche Einordnung der Erhebungen in den Gesamtzusammenhang des Forschungs- und Gestaltungsprojektes ermöglichen soll. Darüber hinaus wird in diesem Abschnitt auf die im Zuge der Datenerhebungen zu Tage getretenen Schwierigkeiten verwiesen. Während in Kapitel 5.2 zunächst allgemeine Aussagen über die teilnehmenden jungen Erwachsenen getroffen werden, stellt Kapitel 5.3 die Einschätzungen und Bewertungen der befragten Teilnehmer bezogen auf die einzelnen Standorte dar.

5.1 Datenerhebung „Junge Erwachsene“: eine reflexive Betrachtung

5.1.1 Zielstellung und methodische Umsetzung der Datenerhebungen

Die angestrebte vollständige Erfassung der Perspektive der jungen Erwachsenen auf die Angebote der Modellprojekte legte zunächst eine Erhebung zu zwei Zeitpunkten mittels teilstandardisierter Fragebögen nahe. Der Einsatz des ersten Fragebogens (FB I) erfolgte zu Projekt-/ Maßnahme-Eintritt, der des zweiten Fragebogens (FB II) zu Projekt-/ Maßnahme-Ende. Komplettiert und vertieft wurde die Erhebung durch 2-3 themenzentrierte Interviews pro Modellprojektstandort.

Den Erhebungen vorausgesetzt wurde eine den Ausgangskonzeptionen der Modellprojekte entnommene, inhaltliche wie strukturelle Stabilität in der Durchführung der geplanten Entwicklungs- und Gestaltungsvorhaben. Die Entwicklung der Fragebögen und des Interviewleitfadens orientierte sich am Gesamtanliegen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts, musste gleichzeitig jedoch der inhaltlichen Diversität der einzelnen Modellprojekte genügen.

Der Fragebogen I diente im Wesentlichen der Erfassung und Beschreibung der Zielgruppe. Die wissenschaftliche Begleitung erhoffte sich u.a. Aufschlüsse über Zusammenhänge zwischen dem Zugang zu den Modellprojektangeboten und den Erwartungen an die Angebote. Im Vordergrund standen Angaben zu (1) sozioökonomischen Grunddaten, (2) Einstellungen zu Arbeit, Bildung und Beruf, (3) Zugang zum Angebot, (4) Anbindung an die Heimatregion sowie (5) Erwartungen an die Inhalte und die Ausgestaltung der Angebote.

Der Fragebogen II diente der Bewertung und Einschätzung der Angebote durch die Teilnehmer. Er erfasste speziell (1) das subjektive Empfinden der Gesamtheit des Angebotes, (2) die Erfüllung der Erwartungen hinsichtlich der organisatorischen, inhaltlichen und personellen Umsetzung sowie Aussagen zu (3) motivationalen Faktoren, zu (4) den Mitarbeitern und zu (5) geschlechtsspezifischen Aspekten.

Einige Items waren so konstruiert, dass über ein personenspezifisches Codesystem die Einschätzungen zu Projektende (Fragebogens II) auf die ursprünglich geäußerten Erwartungen (Fragebogen I) bezogen werden konnten.

Die Interviews sollten abklären, (1) wie die spezifische Arbeitsstruktur des jeweiligen Angebots von den jungen Erwachsenen aufgenommen wurde, (2) wie sie diese auf ihre Lebenssituation bezogen und (3) welche Bedeutung die jungen Erwachsenen dem genutzten Angebot für ihre aktuelle und zukünftige Lebenssituation zumaßen.

Der Leitfaden enthielt Fragen nach (1) der persönlichen Lebenssituation, (2) der beruflichen Entwicklung, (3) dem Umgang mit Arbeitslosigkeit und der Bedeutung von Erwerbsarbeit, (4) inhaltlichen wie strukturellen Aspekten des Modellprojektangebotes, (5) informellen und formellen Unterstützungszusammenhängen und nicht zuletzt (6) Fragen zu den Zukunftsvorstellungen der Interviewten.

Der Interviewleitfaden wurde bei einem Probeinterview auf seine Angemessenheit geprüft. Die beiden Interviewer waren mit der Thematik und den Angeboten der Modellprojekte vertraut, jedoch zur Wahrung größtmöglicher Unvoreingenommenheit nicht in die wissenschaftliche Begleitung eingebunden.

5.1.2 Ablauf der Datenerhebungen

Die einzusetzenden Fragebögen wurden den Mitarbeitern während eines Arbeitstreffens im Februar 2003 vorgestellt, entsprechend deren Anregungen teilweise modifiziert und im Zeitraum von April 2003 bis April 2004 eingesetzt. Die Interviews wurden zwischen Juni und August 2004 durchgeführt.

Die Fragebögen wurden nach Maßgabe und mehrfacher Einweisung der wissenschaftlichen Begleitung von den Mitarbeitern an den jeweiligen Standorten verteilt und, in einzeln verschlossenen Briefumschlägen gesammelt, durch diese zurückgesandt.

Es gilt zu beachten, dass die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte in den sechs Modellprojektstandorten zu differierenden Auswahlkriterien bezüglich der für den Einsatz der Erhebungsinstrumente in Frage kommenden Teilnehmer führten. Diese Tätigkeitsschwerpunkte umfassten all diejenigen Projekte und Maßnahmen mit jungen Erwachsenen, die von den Modellprojekten jenseits lediglich konzeptioneller Vorstellungen tatsächlich umgesetzt, erprobt und damit evaluiert werden sollten. Sie beinhalteten gleichfalls Beratungsangebote an junge Erwachsene, welche sich im Extremfall zwischen wenigen Kontakten und monatelangen Begleitungen bewegten.

Die Annahme einer gewissen Kontinuität des Kontakts zwischen Teilnehmer und Modellprojekt bildete die grundlegende Voraussetzung für den Einsatz des Fragebogens I und somit das Ausschlusskriterium für „ad hoc“-Maßnahmen, „Ein-Tages-Kontakte“ oder einfache (Informations-)Anfragen.

Die je spezifische Auswahl der Befragungsteilnehmer und der Zeitpunkt der Befragungen wurden in einer schriftlichen Vereinbarung fixiert, die bei Bedarf und entsprechend der Entwicklung der Angebotsstruktur in den einzelnen Standorten modifiziert wurde.

Die Einsatzvereinbarungen sind in Tabelle 1 (Auswahl der zu befragenden Teilnehmer und Einsatzkriterien der Fragebögen) dargestellt.

Tabelle 1: Auswahl der zu befragenden Teilnehmer und Einsatzkriterien der Fragebögen

Standort	Fragebogen I	Fragebogen II
Augsburger Lehm- und Ziegeleibau Leipzig	Einzelberatungen: alle Teilnehmer am Ende des Erstgesprächs	beim Abschlussgespräch; bei abzusehender Beendigung des Kontaktes; max. nach vier Monaten
	Eignungsfeststellung/ „Leonardo da Vinci“/ Jump+: alle Teilnehmer am ersten Tag	am letzten Tag; beim Rück- kehrtreffen (Leonardo)
CJD Usedom-Zinnowitz	Einzelberatungen: alle Teilnehmer spätestens im 2. Gespräch	zum Ende der Beratung, spätestens nach 4 Monaten
Institut für Sprachen und Wirtschaft Halle	Profiling-Maßnahmen: alle Teilnehmer bei Auftaktveranstaltung	am letzten Tag
	Einzelberatungen: alle Teilnehmer spätestens im 2. Gespräch	bei abzusehender Beendigung des Kontaktes; nach frühestens 4 Terminen
ProTeGe GmbH Greiz	„Jugend-AQTIV“/ „LeA“: alle Teilnehmer bei Auftaktveranstaltung (nach Erläuterung des Programman- liegens, vor Aufteilung in Kleingruppen)	beim Abschlussgespräch in den Kleingruppen
trend GmbH Neubrandenburg	kein Einsatz vorgesehen	
WQA Saalfeld-Rudolstadt	Einzelberatungen: alle Teilnehmer spätestens im 2. Gespräch	zum Ende der Beratung, spätestens nach 4 Monaten
	Maßnahme (AQJ): alle Teilnehmer am ersten Tag	am letzten Tag

Die Auswahl der Interviewteilnehmer erfolgte anhand der in Fragebogen II formal abgegebenen Bereitschaftserklärungen. Dabei wurde ein Quotenstichprobenverfahren entsprechend der Verteilung nach Geschlecht, Modellprojektstandort und den unterschiedlichen Angeboten angestrebt. Die zu interviewenden Personen wurden angeschrieben, telefonisch wurden Zeit und Ort des Interviews vereinbart. Der direkte Mobiltelefonkontakt mit den jungen Erwachsenen erwies sich bisweilen als unkomplizierter und eher zuträglich für die Kontaktaufnahme als schriftliche Informationen. Die Interviews fanden in den Räumen der Modellprojekte oder an einem neutralen Ort statt. Die Interviews wurden anhand vordefinierter Transkriptionsregeln verschriftlicht und durch Korrekturhören von Übertragungsfehlern bereinigt (Vgl. Schmidt 2000: 449). Der Kodierleitfaden und die Codings wurden interkollegial diskutiert („konsensuelles Codieren“: Schmidt 2000: 453). Die

diskursive Form sollte Intersubjektivität und Nachvollziehbarkeit herstellen. (Steinke 1999: 214)

Die Tabelle 2 veranschaulicht in Zahlen den Einsatz der beiden Fragebögen und die Durchführung der Interviews. Interviewt wurden an 5 Standorten 14 Personen, davon 9 Frauen und 5 Männer.

Tabelle 2: Einsatz der Fragebögen und Anzahl der geführten Interviews

Standort	Fragebogen I		Fragebogen II		Interviews
	Prognose* 6 Monate	Ist 12 Monate	Prognose* 6 Monate	Ist 12 Monate	
Augsburger Lehmhaus Leipzig	140	64	100	39	3
CJD Insel Usedom-Zinnowitz	130	82	80	15	3
Institut für Sprachen und Wirtschaft Halle	80	6	40	4	0
ProTeGe GmbH Greiz	120	103	120	36	**4
trend GmbH Neubrandenburg	-	-	-	-	2
Stiftung zur WQA Saalfeld-Rudolstadt	90	97	40	89	2
Gesamt	560	352	380	183	14

* Die Prognose zur Anzahl der innerhalb der ersten 6 Monate der Erhebung einzusetzenden Fragebögen beruhen auf Aussagen der Mitarbeiter im Februar 2003.

** In einem Fall wurden zwei Personen gemeinsam interviewt.

Eine erste Auswertung der Fragebögen erfolgte nach 6 Monaten im Oktober 2003. Bereits zu diesem Zeitpunkt wurde offensichtlich, dass die Anzahl der eingesetzten Fragebögen bei weitem nicht mit den im Vorfeld seitens der Modellprojekte prognostizierten Teilnehmerzahlen korrespondieren würde. Neben einer erneuten, gemeinsamen Überprüfung der Einsatzkriterien verstärkten die Mitarbeiter in den Modellprojekten ab Oktober 2003 ihre Bemühungen, die Fragebögen kontinuierlich und gemäß den Richtlinien einzusetzen sowie enger mit der wissenschaftlichen Begleitung zu kooperieren.

Die Endauswertung der Fragebögen erfolgte nach Ablauf der Einsatzperiode ab Mai 2004. Die Interviews mit den jungen Erwachsenen wurden, geleitet von den zentralen Ergebnissen der Fragebogenerhebung, pro Standort und im Querschnitt ausgewertet. Die Ergebnisse wurden mit den Daten der Fragebogenerhebungen verbunden.

5.1.3 Schwierigkeiten bei den Datenerhebungen

Nach Aussagen der Mitarbeiter hatten junge Erwachsene beim Einsatz des Fragebogens I vereinzelt Schwierigkeiten, diesen in allen Teilen korrekt zu beantworten. Bisweilen stellte die Anzahl der Fragen eine Überforderung dar. Da zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit derselbe Fragebogen in allen Standorten eingesetzt wurde, traten Verständnisprobleme an den Stellen auf, wo einzelne Fragen nicht auf die spezielle Situation vor Ort angepasst oder nicht

zutreffend waren. Eine hohe Anzahl fehlender Aussagen speziell in Fragebogen II sowie Ungenauigkeiten bei den Codeangaben zur Zuordnung von FB I und FB II erschwerten die Auswertung zusätzlich.

Für die Soll-Ist-Diskrepanz beim Einsatz der Fragebögen wurden seitens der Modellprojekte die folgenden Gründe benannt: (1) die konzeptionellen (Neu-)Entwicklungen innerhalb der Modellprojekte, (2) die förderrechtlich veränderten Rahmenbedingungen und Zuweisungsmodalitäten und (3) die geringen Rücklaufquoten insbesondere aufgrund der Nicht-Erreichbarkeit der Teilnehmer beim Einsatz von Fragebogen II.

Seitens der wissenschaftlichen Begleitung wurden darüber hinaus weitere Problemfelder identifiziert: (1) der selektive Einsatz der Fragebögen seitens der Mitarbeiter konträr zu den Vereinbarungen, (2) der Einsatz der Fragebögen außerhalb des Beratungs- oder Projektangebots, d.h. die Fragebögen sollten von den Teilnehmern in deren Freizeit ausgefüllt und später zurückgegeben wurden, (3) der Einsatz der Fragebögen durch dritte Personen, welche nicht Ansprechpartner für das Modellprojekt waren, (4) Veränderungen in der personellen Besetzung der Modellprojekte, welche neben Kommunikationsdefiziten dazu führten, dass die beteiligten Mitarbeiter über ihre Rolle im Rahmen des Forschungs- und Gestaltungsprojektes nicht informiert bzw. mit Inhalt und Bedeutung der empirischen Erhebung nicht ausreichend vertraut waren, (5) der verspätete Fragebogeneinsatz in einem Standort, da die gesendeten Fragebögen mehrere Wochen beim Träger nicht auffindbar waren und (6) die Verletzung der Anonymität der Fragebogenerhebung: Es wurden Fälle bekannt, bei denen die Fragebögen (a) nicht einzeln in den dafür vorgesehen Umschlägen sondern offen gesammelt zurückgesandt und (b) die Fragebögen durch Mitarbeiter der Modellprojekte ergänzt bzw. verändert wurden.

Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Durchführung der Interviews ergaben sich insofern, als dass das Quotenstichprobenverfahren zur Auswahl der Interviewteilnehmer aufgrund der wenigen Bereitschaftserklärungen aus Fragebogen II nicht eingehalten werden konnte. Zudem traten Fälle auf, bei denen die Interviewten im Vorfeld und während der Durchführung der Interviews durch Mitarbeiter offensichtlich beeinflusst wurden. Ein Postskriptum beschreibt diese Interviewsituationen und ermöglicht die Berücksichtigung solcher Situationen in der Auswertung.

5.1.4 Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Erhebungen

Von einem kontinuierlichen Einsatz der Fragebögen entsprechend aller inhaltlichen und organisatorischen Vereinbarungen kann nicht ausgegangen werden. Dies führt zu einer Verringerung der Aussagekraft der Daten sowohl in quantitativem Sinne (geringere Stichprobengröße) als auch in qualitativem Sinne (geringere interne Vergleichbarkeit aufgrund diskontinuierlicher und wechselnder Angebote). Generell gilt, dass aufgrund der geringen Datensatzgrößen nur Tendenzen aufgezeigt werden können. Zufallsaussagen können nicht ausgeschlossen werden. Geschlechtsdifferenzierte Aussagen sind nur in Ausnahmen sinnvoll. Die Daten vom Standort Halle werden aufgrund der geringen Rücklaufquote nicht separat ausgewertet.

Das Ziel, mit den Modellprojekten durch die Präsentation von Daten, die von einem „dritten Ort“ her (hier: aus der Sicht der jungen Erwachsenen) erhoben wurden, die Angebote genauer zu beschreiben und auf deren inhaltliche Ausgestaltung rückzuwirken, konnte mithin nicht in gewünschtem Maße erreicht werden. Dafür lagen zum Zeitpunkt der Zwischenauswertung nach 6 Monaten zu wenige Daten speziell aus Fragebogen II vor, der die Angebote aus Sicht der jungen Erwachsenen bewertete. Die empirische Erhebung informierte mehr, als dass sie die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung präzisierete. Sie komplementierte damit die informellen Wissensbestände über die Angebote, welche durch die Besuche vor Ort, die Informationen seitens der Mitarbeiter in den Modellprojekten und die Kommunikationsprozesse im Zuge der Entwicklung der Modellskizzen entstanden. Darüber hinaus bewirkte die empirische Erhebung eine größere Verbindlichkeit und eine Überprüfbarkeit der Aussagen. Sie bewirkte (Legitimations-)Druck, deckte Informationslücken auf und lieferte Aussagen, die nicht über die reine Kontaktebene zu den Mitarbeitern der Modellprojekte erhebbar waren.

5.2 Allgemeine Aussagen

Die in diesem Kapitel dargestellten Daten wurden durch den Einsatz des Fragebogens I generiert, welcher zunächst ein Profil der an den Modellprojekten teilnehmenden jungen Erwachsenen erstellte. Zur plastischeren Darstellung und weiteren Ausdifferenzierung wurden die Ergebnisse durch Aussagen aus den nachträglich geführten Interviews ergänzt.

5.2.1 Zugang und Bekanntheitsgrad der Einrichtungen

Danach befragt, wie die ausgewählten Teilnehmer vom jeweiligen Angebot erfahren haben, trafen sie (bei möglichen Mehrfachantworten) folgende Aussagen:

Tabelle 3: „Wie haben Sie von davon erfahren?“ *

	gesamt	Leipzig	Usedom	Greiz	Rudolstadt
geschickt von Arbeitsamt	36%	20%	47%	60%	14%
geschickt von Sozialamt	7%	13%	1%	16%	0%
Info über Medien	9%	30%	5%	3%	4%
Info über Schule	8%	6%	4%	2%	17%
Info vom Arbeitsamt	23%	16%	23%	43%	9%
Info von Berufsberatung	13%	5%	10%	29%	5%
Info von Eltern	19%	16%	15%	14%	28%
Info von Freunden/Bekanntem	35%	19%	46%	27%	46%
Info von Kirchgemeinde	0%	0%	1%	0%	0%
Info vom Sozialamt	6%	3%	2%	15%	0%
Info von Verein	1%	0%	0%	1%	2%
nach Einrichtung gesucht	6%	11%	11%	2%	4%
Werbematerial gefunden	10%	2%	7%	4%	22%
Sonstiges	6%	8%	6%	2%	9%

* Gelb markiert wurden pro Standort die beiden meistgenannten Werte; Orange markiert markante Differenzen zwischen den verschiedenen Angeboten.

Die Zahlen bestätigten die dominante Rolle der gatekeeper. Informationen bzw. Zuweisung von Berufsberatung, Arbeitsamt und Sozialamt spielten eine herausragende Rolle für den Zugang zu den Modellprojekten. Aufschluss über die lokale Verankerung gibt der Bekanntheitsgrad der Einrichtung, ablesbar an den Kategorien Eltern, Freunde, Bekannte. Markant waren dabei die Aussagen für die Angebote in Usedom und Rudolstadt (je 46%). Kirchen oder Vereine spielten nahezu keine Rolle. Auffällig im Kontrast der Angebote untereinander waren u.a. der Zugang über Werbematerial (Rudolstadt: 22%) und Schulen (Rudolstadt: 17%) sowie die Informationen über Medien (Leipzig: 30%). Diese Zahlen geben,

einschließlich des Bekanntheitsgrades bei Eltern, Freunden und Bekannten, Aufschluss über die öffentliche Wahrnehmung der Angebote.

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten kannte die jeweilige Einrichtung weniger als 6 Monate; in Leipzig und Greiz jeweils weniger als einen Monat. Mehr als einem Viertel der Usedomer Befragten war die Einrichtung bereits länger als ein Jahr bekannt.

Tabelle 4: „Wie lange kennen Sie das Projekt“

in Monaten	gesamt (N=302)	Leipzig (N=54)	Usedom (N=74)	Greiz (N=75)	Rudolstadt (N=93)
0 – 1	39%	63%	24%	49%	29%
2 – 6	33%	24%	37%	22%	45%
		87%	61%	71%	74%
7 – 12	11%	0%	12%	15%	12%
13 – 24	9%	6%	20%	7%	5%
25 – 48	6%	7%	5%	7%	6%
49 – 72	1%	0%	1%	1%	2%

5.2.2 Aussagen zu Alter, Geschlechterverteilung, Bildungsabschluss der Teilnehmer

Das Gros der Teilnehmer an den Modellprojektstandorten war älter als 18 Jahre und verteilte sich nahezu gleichmäßig auf die Altersgruppen 18-21 (46%) und 22-25 (47%). Die Mehrzahl der Befragten (53%) lebte bei Eltern oder Verwandten, 24% lebten allein und 17% zusammen mit einem Partner.

Der prozentuale Anteil weiblicher und männlicher Teilnehmer war über die Standorte heterogen wie folgt verteilt:

Tabelle 5: Geschlechterverteilung der befragten Teilnehmer

Geschlecht	gesamt	Leipzig	Usedom	Greiz	Rudolstadt
weiblich	46%	45%	38%	32%	67%
Männlich	54%	55%	62%	67%	33%

Unterteilt nach höchstem Bildungsabschluss bietet sich folgendes Bild: Die meisten der Befragten (44%) nannten eine Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss; 42% hatten entweder einen Hauptschulabschluss, einen qualifizierten Hauptschulabschluss oder einen Realschulabschluss; weitere 5% das Abitur als höchsten Bildungsabschluss. Keinen Abschluss, einen Sonderschul- oder Förderschulabschluss hatten lediglich 5%.

5.2.3 Aussagen zu Einkünften, Beschäftigung, Arbeit

Befragt nach Höhe und Verfügbarkeit ihrer derzeitigen Einkünfte trafen die Befragten (N=345) bei möglichen Mehrfachnennungen folgende Aussagen:

Tabelle 6: Verfügbarkeit und Höhe derzeitiger Einkünfte

Einkünfte über:	Anzahl	Prozent	Median
Arbeitslosengeld	127	37%	400,- EUR
Arbeitslosenhilfe	63	18%	360,- EUR
Sozialhilfe	62	18%	216,- EUR
Eltern	46	13%	100,- EUR
Sonstige	35	10%	308,- EUR
Nebenverdienst	30	9%	165,- EUR
BAföG, BAB, Stipendium	20	6%	320,- EUR
Übergangsgeld	18	5%	624,- EUR
Erziehungs-, Mutterschaftsgeld	9	3%	306,- EUR
Unterhalt	7	2%	126,- EUR
Schwarzarbeit	5	1%	400,- EUR
Honorartätigkeit	2	1%	265,- EUR
nicht im Haushalt lebende Personen	5	1%	175,- EUR

Die Erwerbstätigkeit in den Familien der Befragten variierte regional. In 46% aller Elternhäuser (bei 283 gültigen Antworten) waren beide Elternteile erwerbstätig; in 17% aller Elternhäuser war keiner der Elternteile erwerbstätig. Auffällig ist vor allem die überdurchschnittlich niedrige Erwerbstätigkeit mütterlicherseits bei den Greizer Befragten (51%), speziell im Vergleich zur höchsten Erwerbstätigkeit mütterlicherseits bei den Usedomer Befragten (66%). Laut Klenner (2002) beträgt die Frauenerwerbsquote in Ostdeutschland 72%, in der Tendenz sinkend; die in Westdeutschland beträgt 62%, mit steigender Tendenz.

Von den 340 (gültig) befragten Teilnehmern gaben lediglich 2 Personen und damit weit weniger als 1% an, dass das Finden von Arbeit unwichtig oder gar nicht wichtig wäre. Tabelle 7 ergänzt und präzisiert diese Aussagen im Hinblick auf die Wichtigkeit möglicher Beschäftigungsformen. Bezahlte Arbeit an sich (sehr wichtig/ wichtig: 98%) und Vollzeitätigkeit insbesondere (sehr wichtig/ wichtig: 94%) weisen mit Abstand die höchsten Werte auf, gefolgt von Hobbys (82%) und Weiterbildung (81%).

Tabelle 7: Wichtigkeit von Beschäftigungsformen (in %; Mehrfachantworten möglich, N=345)

	sehr wichtig	wichtig	gesamt	weniger wichtig	ganz unwichtig
bezahlte Arbeit	88%	10%	98%	2%	0%
- Vollzeit	69%	25%	94%	4%	2%
- Selbstständigkeit	14%	29%	43%	33%	24%
- Teilzeit	11%	30%	41%	48%	12%
- gelegentliches Jobben	4%	23%	27%	56%	17%
- geringfügige Beschäftigung	3%	20%	23%	54%	23%
Hobbys	36%	46%	82%	14%	4%
Weiterbildung	29%	52%	81%	14%	5%
Sport	16%	35%	51%	32%	17%
künstlerisches Arbeiten	9%	18%	27%	33%	40%
Jugendclub	4%	22%	26%	38%	36%
Unbezahlte Tätigkeit (Praktika etc.)	4%	17%	21%	46%	33%
Hausfrau/-mann	2%	14%	16%	36%	48%
Beschäftigung ohne Lohnsteuerkarte	4%	9%	13%	38%	50%

Auch in den Interviews wurde von den jungen Erwachsenen deutlich geäußert, dass Erwerbstätigkeit eine zentrale Rolle spielt. Erwerbstätigkeit wurde mit Sinngebung, Tagesstrukturierung sowie finanzieller und sozialer Unabhängigkeit assoziiert. Für einige war sie die direkte Voraussetzung für die Aufnahme einer Partnerschaft.

Befragt nach Kriterien der Arbeitssuche wurde in den Fragebögen „eine sichere Berufsstellung“ mit 77% als „sehr wichtig“ angegeben, gefolgt vom „Verhältnis zu Mitarbeitern und Kollegen“ (66%) und „Spaß an der Tätigkeit“ (60%). Am unteren Ende der Wichtigkeit finden sich die Kriterien „gleich bleibende Arbeitsabläufe“ (6%), „kurzer Arbeitsweg“ (11%) und dass der „Beruf Freizeit lässt“ (11%). Über alle Standorte hinweg wollten 70% „auf jeden Fall“ oder „eher“ (gleich verteilt) in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Maximal 6% wollten dies, auch bei angebotsspezifischer Auswertung, „auf keinen Fall“.

5.2.4 Aussagen zur Mobilität der Teilnehmer

Die Aussagen zu Mobilität bei der Arbeitssuche stellen sich projektspezifisch wie folgt dar:

Tabelle 8: Würden Sie für eine Arbeitsstelle in eine andere Region ziehen?

	gesamt	Leipzig	Usedom	Greiz	Rudolstadt
auf jeden Fall	22%	13%	25%	22%	22%
eher ja	30%	37%	23%	26%	37%
	52%	50%	48%	48%	59%
eher nein	35%	42%	36%	36%	29%
auf gar keinen Fall	13%	8%	16%	16%	12%

Werden die Aussagen der Befragten zu „Wenn man beruflich etwas erreichen will, muss man weg“ bezogen auf die Antworten zu „Ich kann mir nicht vorstellen, hier wegzugehen“, so zeigt sich folgendes Bild:

Insgesamt 43% der Befragten teilten die Auffassung, dass man, um beruflich etwas zu erreichen, die Region verlassen müsse und konnten sich gleichzeitig vorstellen, dies zu tun. Weitere 28% stimmten Ersterem ebenfalls zu, konnten sich aber *nicht* vorstellen, die Region zu verlassen. Regional variieren diese Aussagen wie folgt.

Tabelle 9: Erreichbarkeit beruflicher Ziele kombiniert mit lokaler Bindung

	gesamt	Leipzig	Usedom	Greiz		Rudolst.
				A1*	A2*	
Zustimmung zu „Region verlassen, um beruflich etwas zu erreichen“ + Weggehen vorstellbar	43%	36%	44%	38%	45%	46%
Zustimmung zu „Region verlassen, um beruflich etwas zu erreichen“ + Weggehen <i>nicht</i> vorstellbar	28%	22%	20%	41%	18%	31%

* Aufgrund der hohen Differenz erfolgt für Greiz eine separate Darstellung der unterschiedlichen Angebote.
A1: „Jugend-AQTIV“; A2: „LeA“

Die Interviewaussagen untermauern diese Tendenz. Die jungen Erwachsenen verspürten eine gesellschaftliche Aufforderung, zur Arbeitsaufnahme strukturschwache Gebiete zu verlassen. Bisweilen konnten sie sich das auch vorstellen. Als Hinderungsgründe wurden die eigene Mentalität sowie die Bindung an Freunde und Familie angegeben.

Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung über alle Standorte hinweg zeigt für die beiden Fragen „Wenn man beruflich etwas erreichen will, muss man weg“ und „Ich kann mir nicht vorstellen, hier wegzugehen“ keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

In der standortbezogenen Auswertung zeigen sich leicht signifikante Unterschiede, wobei sich im Hinblick auf das Gesamtergebnis keine klare Tendenz beschreiben lässt:

Tabelle 10: Geschlechterdifferenzierte Aussagen zu Mobilität (w: weiblich; m: männlich): gesamt und ausgewählte Standorte

	gesamt		Leipzig		Usedom		Greiz		Rudolstadt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Zustimmung zu „Wenn man beruflich etwas erreichen will, muss man weg.“	71%	69%	58%	56%	72%	59%	81%	73%	71%	87%
Zustimmung zu „Ich kann mir nicht vorstellen, hier wegzugehen.“	52%	50%	59%	47%	54%	49%	35%	62%	58%	35%

5.3 Standortbezogene Aussagen aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“

Die standortbezogenen Aussagen wurden vorrangig aus dem Einsatz des Fragebogens II gewonnen. Dieser diente der nachträglichen Einschätzung und Bewertung der Angebote durch die jungen Erwachsenen selbst. Die Erwartungen der Teilnehmer an die Angebote der Modellprojekte wurden über den Fragebogen I erfasst. Wiederum ergänzt wurden diese Ergebnisse durch Aussagen der an den jeweiligen Standorten interviewten Teilnehmer. Die Präsentation der Ergebnisse in den nächsten Abschnitten erfolgt für alle auswertbaren Standorte in gleicher Weise. Dargestellt werden:

- 1) die ursprünglich in Fragebogen I geäußerten Erwartungen an das jeweilige Angebot
- 2) die Erfüllung der Erwartungen hinsichtlich des Inhaltes, der Organisation, der Leitung der Angebote sowie in Bezug auf die eigenen Ziele
- 3) die Bedeutung des Angebots (wo empirisch vertretbar bezogen auf die ursprünglich geäußerten Erwartungen)
- 4) die subjektive Bewertung des Angebotsnutzens
- 5) Grundhaltung bei Verlassen des Angebots
- 6) die Bewertung der Beratungsleistungen der Mitarbeiter

5.3.1 Augsburger Gesellschaft für Lehnbau, Bildung und Arbeit in Leipzig

Insgesamt gaben mittels Fragebogen II 39 Teilnehmer ihre Einschätzung zu den verschiedenen Gruppenangeboten des Projektes „Jugend in Arbeit“ ab.

Die größten Erwartungen richteten sich auf die Aspekte „eine berufliche Perspektive zu erhalten“ (97%) und „etwas Neues zu lernen“ (95%). Die geringsten Erwartungen waren darauf gerichtet, Hilfe bei persönlichen Problemen zu bekommen (25%) sowie einen Ansprechpartner des gleichen Geschlechts (25%) bzw. in der eigenen Altersklasse (38%) zu finden. Die Erwartungen der befragten Teilnehmer erfüllten sich hinsichtlich des Inhalts zu 95%, hinsichtlich der Organisation zu 91%, hinsichtlich der Leitung zu 95% und in Bezug auf die eigenen Ziele zu 92%. Gebeten, die Nützlichkeit des Angebotes auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) einzuschätzen, trafen die Befragten folgende Aussagen:

Tabelle 11: Bewertung des Angebotsnutzens ... (Mittelwert)

für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.	2,2
für das persönliche Wohlbefinden.	2,2
um die derzeitige Situation auszuhalten.	2,3
um Klarheit für sich selbst zu schaffen.	2,3
als persönliche Orientierungshilfe.	2,3
für die Chancen, danach eine gewünschte Beschäftigung zu finden.	2,3
für die Erfüllung der derzeitigen Ziele.	2,4
als berufliche Orientierungshilfe.	2,4
für die längerfristige berufliche Entwicklung/ Karriere.	2,5
um überhaupt irgendeine Arbeit zu finden.	2,6

Danach befragt, mit welcher Grundhaltung Sie das Angebot verlassen, stimmten die Teilnehmer mit dem entsprechenden Prozentsatz den folgenden Kategorien zu:

Tabelle 12: Zustimmung zu den Kategorien ... (in %)

Jetzt weiß ich, was ich tun muss.	84%
Hier habe ich die Unterstützung erhalten, die ich brauchte.	80%
Ich fühle mich jetzt sicherer, was meine Zukunft betrifft.	77%
Ich habe Menschen kennen gelernt, die mir später vielleicht weiterhelfen können.	75%
Ich bin jetzt auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger.	71%
Jetzt weiß ich, was ich kann.	71%
Meine berufliche Perspektive hat sich verbessert.	64%
Für mich hat sich überhaupt nichts verändert.	13%

Nur für wenige Teilnehmer hatte sich nach dem Besuch der Maßnahme nichts verändert. (13%). Die größte Zustimmung finden die Kategorien „Jetzt weiß ich, was ich tun muss“ mit 84%, benötigte Unterstützung erhalten zu haben (80%) und sich sicherer in Bezug auf die eigene Zukunft zu fühlen (77%).

Um eine differenzierte Bewertung der Beratungsleistung der Mitarbeiter gebeten, vergeben die Teilnehmer folgende (Schul-)Noten:

Tabelle 13: Bewertung der Beratung in Schulnoten (Mittelwert)

fachliche Fähigkeiten	2,0
persönlicher Einsatz	1,8
zeitliche Verfügbarkeit	1,8
Wahrnehmung der Bedürfnisse	2,0
Rückmeldung über Leistung	2,1
Vertrauenswürdigkeit	1,8
respektvoller Umgang	1,8

Für das Gesamtangebot vergeben die Teilnehmer die Durchschnittsnote: 1,8.

Ihren Freunden würden 69% das Angebot auf jeden Fall empfehlen, die restlichen 31% „eher ja“. Keiner der Teilnehmenden würde das

Angebot „eher nicht“ oder „auf gar keinen Fall“ empfehlen.

Besonders positiv würdigten die Teilnehmer, so deren schriftliche Kommentare, die Gruppensituation an sich, die Bewerbungs- und sozialen Kompetenztrainings, die Sprachkurse, die Gespräche mit den Teilnehmern und Betreuern sowie das Einschätzen von Stärken und Schwächen. Kritik wurde mehrfach geäußert in Bezug auf die Vielzahl der „Psychotests“ und die Stressbewältigung/ Entspannung. Angeregt wurde außerdem, dass die Gruppen bzw. Auslandsaufenthalte länger dauern mögen und mehr Sprachkurse anstelle von Tests durchgeführt werden sollten.

In den Interviews wird deutlich, dass die jungen Erwachsenen die Durchführung von psychologischen Tests als Teil der Beratung sehr differenziert betrachteten und abhängig von der eigenen biografischen Situation und dem betreffenden Psychologen bewerteten. Eine Frau gab beispielsweise an, durch die Auswertungsgespräche in ihrer eigenen Lebensplanung unterstützt worden zu sein. Sie habe dadurch erstmalig Anerkennung für Kompetenzen erfahren, die nicht auf Erwerbsarbeit ausgerichtet sind. Eine andere junge Frau berichtete, sich durch die psychologische Interpretation ihres Gesundheitszustandes gekränkt zu fühlen und vermied ihrerseits weitestgehend den Kontakt mit dem Mitarbeiter. Die Auswertung der psychologischen Testverfahren der Kompetenzanalyse wurde positiv bewertet unter der Maßgabe, dass sie persönlich im Zweiergespräch erfolge und die Psychologen Feinfühligkeit im Umgang mit den persönlichen Angaben und Informationen der Teilnehmer zeigen.

5.3.2 CJD Insel Usedom-Zinnowitz

Insgesamt gaben lediglich 15 Teilnehmer ihre Einschätzung zum offenen Beratungsangebot des Usedomer Modellprojekts ab. Ebenfalls durchgeführte, dreimonatige Maßnahmen im Auftrag der Arbeitsagentur wurden aufgrund der geringen zur Verfügung stehenden Zeit für Beratungsleistungen bewusst nicht erfasst.

Die größten Erwartungen an das Modellprojekt richteten sich auf die folgenden Aspekte: persönliche Beratung (100%), Hilfe bei der Arbeitssuche (99%), eine Arbeit zu bekommen (95%). Die geringsten Erwartungen waren darauf gerichtet, einen Ansprechpartner des gleichen Geschlechts (21%) bzw. in der eigenen Altersklasse (33%) zu bekommen sowie die Sozialleistungen aufrecht zu erhalten (40%). Die Erwartungen der befragten Teilnehmer erfüllten sich hinsichtlich des Inhaltes zu 100%, hinsichtlich der Organisation zu 83%, hinsichtlich der Leitung zu 90% und in Bezug auf die eigenen Ziele zu 87%.

Kontrolliert auf den Zusammenhang zwischen ursprünglich geäußerten Erwartungen an das Angebot (FB I) und der retrospektiv zugemessenen Bedeutung (FB II) ergeben sich für ausgewählte Kategorien in der Tendenz die in Tabelle 14 dargestellten Unterschiede. In allen anderen aufeinander bezogenen Kategorien decken sich die Aussagen.

Tabelle 14: Erwartung (FB I) und Bedeutung (FB II) einzelner Kategorien (N=15)

	Erwartung	Bedeutung
	Zustimmung in %	
Unterstützung in derzeitiger Lebenssituation erfahren	58%	86%
Berücksichtigung eigener Erfahrungen aus Freizeit, Schule, Beruf	58%	85%
konkrete Hilfe bei persönlichen Problemen bekommen	42%	62%

Gebeten, die Nützlichkeit des Angebotes auf einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten, trafen die Befragten folgende Aussagen:

Tabelle 15: Bewertung des Angebotsnutzens ... (Mittelwert)

als persönliche Orientierungshilfe.	1,7
um Klarheit für sich selbst zu schaffen.	1,9
für die Chancen, danach eine gewünschte Beschäftigung zu finden.	1,9
um überhaupt irgendeine Arbeit zu finden.	1,9
für die Erfüllung der derzeitigen Ziele.	2,1
als berufliche Orientierungshilfe.	2,1
um die derzeitige Situation auszuhalten.	2,2
für die längerfristige berufliche Entwicklung/ Karriere.	2,3
für das persönliche Wohlbefinden.	2,3
für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.	2,7

Danach befragt, mit welcher Grundhaltung sie das Angebot verließen, stimmten die Teilnehmer mit dem entsprechenden Prozentsatz den folgenden Kategorien zu:

Tabelle 16: Zustimmung zu den Kategorien ... (in %)

Hier habe ich die Unterstützung erhalten, die ich brauchte.	87%
Jetzt weiß ich, was ich tun muss.	87%
Ich habe Menschen kennen gelernt, die mir später vielleicht weiterhelfen können.	80%
Ich fühle mich jetzt sicherer, was meine Zukunft betrifft.	73%
Meine berufliche Perspektive hat sich verbessert.	67%
Ich bin jetzt auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger.	60%
Jetzt weiß ich, was ich kann.	60%
Für mich hat sich überhaupt nichts verändert.	27%

Die größte Zustimmung fanden die Kategorien „Unterstützung erhalten, die ich brauchte“ und „Jetzt weiß ich, was ich tun muss“ mit 87% sowie Kontakte geknüpft zu haben, die zukünftig hilfreich erscheinen (80%). Für 27% (4 Personen) hat sich überhaupt nichts verändert. Um eine differenzierte Bewertung der Beratungsleistung der Mitarbeiter gebeten, vergaben die Teilnehmer folgende (Schul-)Noten:

Tabelle 17: Bewertung der Beratung in Schulnoten (Mittelwert)

fachliche Fähigkeiten	1,5
persönlicher Einsatz	1,4
zeitliche Verfügbarkeit	1,8
Wahrnehmung der Bedürfnisse	1,4
Rückmeldung über Leistung	1,5
Vertrauenswürdigkeit	1,3
respektvoller Umgang	1,2

Für das Gesamtangebot vergeben die Teilnehmer die Durchschnittsnote: 1,5.

Ihren Freunden würden 80% das Angebot auf jeden Fall empfehlen, die restlichen 20% „eher ja“. Keiner würde das Angebot „eher nicht“ oder

„auf gar keinen Fall“ empfehlen. Besonders hilfreich empfanden die Teilnehmer, so deren schriftliche Kommentare, die Beratung, die Arbeit an den Bewerbungen und die Vermittlungsbemühungen durch das Angebot der L.M.A.A.-Agentur des CJD Usedom-Zinnowitz. Es wurden keine überflüssigen Punkte, Kritik oder Veränderungswünsche angemerkt.

Die jungen Erwachsenen betonten in den Interviews insbesondere die Qualität der Beziehung zu den Beratern. Dazu gehörte sowohl, dass sich die jungen Erwachsenen in ihrer alltäglichen Lebensführung akzeptiert fühlten als auch, dass sie die Verlässlichkeit der Mitarbeiter schätzten. Aufgrund von persönlichen Erfahrungen im Familien- und Bekanntenkreis trauten die jungen Erwachsenen den Mitarbeitern insbesondere umfangreiche Fähigkeiten bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen zu. Positiv empfanden die Interviewten auch die Möglichkeit, persönliche Schwierigkeiten, die einen Einfluss auf die berufliche Situation haben, in der Beratung thematisieren zu können.

5.3.3 Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch, Halle

Die Erhebung sollte laut Evaluationsvereinbarung im Zeitraum April 2003 – April 2004 alle Teilnehmer der Trainingsmaßnahmen mit vertieftem Profiling erfassen. Nach 3 Durchgängen zwischen September und Dezember 2002 fanden aufgrund der veränderten Förderrichtlinien der Agentur für Arbeit ab Januar 2003 keine Trainingsmaßnahmen mehr statt, so dass eine Erfassung per Fragebogen nicht möglich war. Für die seit Januar 2003 in den Vordergrund gerückte Beratung von Einzelteilnehmern erlaubt der geringe Rücklauf der Fragebögen keine Einzelauswertung. Die insgesamt vier eingegangenen Rückmeldungen verweisen in den offenen Antworten darauf, dass sich die Teilnehmer in ihrer Persönlichkeit und ihren eigenen Fähigkeiten bestärkt sehen. Geholfen habe auch die „analytische Herangehensweise an persönliche Stärken und Schwächen“ und das Aufzeigen beruflicher Alternativen.

5.3.4 Projekt-Transfer-Gesellschaft für berufliche Weiterbildung, Greiz

Insgesamt wurden über den Fragebogen II 34 gültige Einschätzungen zu den Maßnahmen „Jugend-AQTIV“ und „Lernen und Arbeiten in Unternehmen in Kombination mit „jump-Plus““ (LeA) abgegeben.

Die größten Erwartungen an die beiden Maßnahmen richteten sich auf die folgenden Aspekte: Hilfe bei der Arbeitssuche (95%), persönliche Beratung (92%) und einen Arbeitsplatz zu bekommen (87%). Die geringsten Erwartungen waren darauf gerichtet, einen Ansprechpartner des gleichen Geschlechts (27%) zu finden, die Zeit zu überbrücken (28%) sowie die Sozialleistungen aufrecht zu erhalten (35%). Die Erwartungen der befragten Teilnehmer erfüllten sich hinsichtlich des Inhaltes zu 76%, hinsichtlich der Organisation zu 76%, hinsichtlich der Leitung zu 75% und in Bezug auf die eigenen Ziele zu 62%. Gebeten, die Nützlichkeit des Angebotes auf einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten, trafen die Befragten folgende Aussagen:

Tabelle 18: Bewertung des Angebotsnutzens ... (Mittelwert)

als berufliche Orientierungshilfe.	2,4
als persönliche Orientierungshilfe.	2,5
um Klarheit für sich selbst zu schaffen.	2,6
um überhaupt irgendeine Arbeit zu finden.	2,6
um die derzeitige Situation auszuhalten.	2,7
für die Erfüllung der derzeitigen Ziele.	2,8
für das persönliche Wohlbefinden.	2,8
für die Chancen, danach eine gewünschte Beschäftigung zu finden.	2,9
für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.	2,9

für die längerfristige berufliche Entwicklung/ Karriere.	3,1
--	-----

Danach befragt, mit welcher Grundhaltung Sie das Angebot verließen, stimmten die Teilnehmer mit dem entsprechenden Prozentsatz den folgenden Kategorien zu:

Tabelle 19: Zustimmung zu den Kategorien ... (in %)

Jetzt weiß ich, was ich tun muss.	80%
Hier habe ich die Unterstützung erhalten, die ich brauchte.	65%
Ich habe Menschen kennen gelernt, die mir später vielleicht weiterhelfen können.	65%
Jetzt weiß ich, was ich kann.	62%
Ich bin jetzt auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger.	60%
Für mich hat sich überhaupt nichts verändert.	47%
Ich fühle mich jetzt sicherer, was meine Zukunft betrifft.	44%
Meine berufliche Perspektive hat sich verbessert.	32%

Die größte Zustimmung fand die Kategorie „Jetzt weiß ich, was ich tun muss“ mit 80%, die geringste mit 32% die Kategorie „Meine berufliche Perspektive hat sich verbessert.“. Nahezu die Hälfte (47%) gab an, dass sich durch das Angebot überhaupt nichts verändert habe. Um eine differenzierte Bewertung der Beratungsleistung der Mitarbeiter gebeten, vergaben die Teilnehmer folgende (Schul-)Noten:

Tabelle 20: Bewertung der Beratung in Schulnoten (Mittelwert)

fachliche Fähigkeiten	1,9
persönlicher Einsatz	1,9
zeitliche Verfügbarkeit	2,4
Wahrnehmung der Bedürfnisse	2,5
Rückmeldung über Leistung	2,5
Vertrauenswürdigkeit	1,9
respektvoller Umgang	1,9

Für das Gesamtangebot vergaben die Teilnehmer der beiden Maßnahmen die Durchschnittsnote: 2,6. Ihren Freunden würden 15% das Angebot „auf jeden Fall“ empfehlen, 71% „eher ja“. 12% würden es „eher nicht“ und 3% „auf gar keinen

Fall“ empfehlen. Um schriftliche Äußerungen gebeten, betonten einzelne Teilnehmer im positiven Sinne die Aspekte Beratung und Unterstützung bei Problemen, die Vielseitigkeit, die Arbeit am Computer, das Schreiben von Bewerbungen sowie die erhaltenen Adressen. Als überflüssig wurde mehrfach das Telefontraining erwähnt. Gebeten, ihre Veränderungswünsche anzugeben, wurden mehrfach folgende Aussagen getroffen: „Arbeit finden“, mehr über Erfahrungen und Probleme sprechen, immer dieselben Ansprechpartner haben, dass den Teilnehmern mehr einzeln geholfen werden sollte und die Maßnahmen von längerer Dauer sein sowie in anderen Räumlichkeiten stattfinden sollten. Die PC-Ausstattung/ Software wurde mehrfach kritisiert. Positiv hervorgehoben wurde in den Interviews der unbeschränkte Internetzugang für die Recherche nach Ausbildungsstellen wie auch für eigene Interessen. Als besonders hilfreich wurde das Bewerbungstraining bewertet. Die Zuweisung

zum Angebot über die zuständigen Ämter wurde von den Interviewten negativ beurteilt. Dieser Zugang habe ihrer Einschätzung nach eine motivationshemmende Auswirkung auf die Mitarbeit von Teilnehmern in den Gruppenangeboten.

5.3.5 trend Gesellschaft für Marketing, Neubrandenburg

Im Handlungsfeld der trend GmbH in Neubrandenburg spielte die Arbeit mit jungen Erwachsenen innerhalb regelmäßiger und kontinuierlicher Angebote im Erhebungszeitraum konzeptionell eine untergeordnete Rolle. Dementsprechend war bereits in der Evaluationsvereinbarung kein Fragebogeneinsatz vorgesehen. Bei dem Einzelvorhaben („Mittelaltermarkt“), das vom Profil her von zentraler Bedeutung für die Projektentwicklung war, wurde die Sichtweise zweier von drei beteiligten jungen Erwachsenen über Interviews erfasst.

In den Interviews thematisierten beide Teilnehmer aus unterschiedlicher Perspektive, dass sie das Interesse an ihrer Mitarbeit und die Teilnahme an einer lokalen Veranstaltung als positive Bestätigung eigener, individueller Fähigkeiten erfahren hätten. Ein Interviewteilnehmer präsentierte selbstgebaute Instrumente und interpretierte das Interesse an seinem Handwerk auch als Möglichkeit, Kontakt zu zukünftigen Kunden erhalten zu haben.

Für die weibliche Interviewteilnehmerin standen der Spaß sowie die Freude, mit eigenen Ideen selbst tätig zu werden und eine regionale Veranstaltung zu bereichern, im Vordergrund. Sie konnte durch den Kontakt zu interessierten Kunden ihre kommunikativen Fähigkeiten einsetzen und erfolgreich ausprobieren, was in ihrer außerbetrieblichen Ausbildung schwerer möglich gewesen sei.

5.3.6 Stiftung zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung (WQA) Saalfeld-Rudolstadt

Insgesamt wurden 63 gültige Einschätzungen zur offenen Beratung und 18 Einschätzungen zur einmalig erfassten Maßnahme „Arbeiten, Qualifizieren für Jugendliche“ (AQJ) abgegeben. Die Unterschiedlichkeit der beiden Angebote (Offener Zugang vs. Arbeitsagenturzuweisung) ließ getrennte Auswertungen sinnvoll erscheinen.

Die größten Erwartungen an die offene Beratung richteten sich auf die folgenden Aspekte: Hilfe bei der Arbeitssuche (98,3%), persönliche Beratung (94,6%) und eine berufliche Perspektive zu bekommen (93,4%). Die geringsten Erwartungen waren darauf gerichtet, einen

Ansprechpartner des gleichen Geschlechts (13,5%) bzw. in der eigenen Altersklasse (20,3%) zu finden. Die Erwartungen der befragten Teilnehmer erfüllten sich hinsichtlich des Inhaltes zu 98%, hinsichtlich der Organisation zu 95,5%, hinsichtlich der Leitung zu 89,5% und in Bezug auf die eigenen Ziele zu 95%.

In Bezug auf die Beratung während der AQJ-Maßnahme hegten die Teilnehmer die größten Erwartungen an: Kontakte knüpfen zu können (95%), etwas Neues zu lernen (95%) und in ihren Fähigkeiten bestärkt zu werden (89%). Die geringsten Erwartungen waren darauf gerichtet, einen Ansprechpartner des gleichen Geschlechts (42%) vorzufinden bzw. Bewerbungsunterlagen zu erstellen (58%). Die Erwartungen der befragten Teilnehmer erfüllten sich hinsichtlich des Inhaltes zu 90%, hinsichtlich der Organisation zu 90%, hinsichtlich der Leitung zu 90% und in Bezug auf die eigenen Ziele zu 79%.

Kontrolliert auf den Zusammenhang zwischen ursprünglich geäußerten Erwartungen an das Angebot (FB I: AQJ-Maßnahme) und der retrospektiv zugemessenen Bedeutung ergeben sich für die ausgewählten Kategorien in der Tendenz die in Tabelle 21 dargestellten Unterschiede. In allen anderen aufeinander bezogenen Kategorien decken sich die Aussagen zwischen Erwartung und Bedeutung sowohl für die AQJ-Maßnahme als auch komplett für die offene Beratung (N=63).

Tabelle 21: Erwartung (FB I) und Bedeutung (FB II) einzelner Kategorien (N=18)

	Erwartung	Bedeutung
	Zustimmung in %	
Bewerbungsunterlagen erstellen	53%	82%
Berücksichtigung eigener Erfahrungen aus Freizeit, Schule, Beruf	76%	56%
eigene Ideen einbringen	76%	94%

Gebeten, die Nützlichkeit der beiden Angebote auf einer Skala von 1 bis 6 zu bewerten, trafen die Befragten folgende Aussagen:

Tabelle 22: Bewertung des Angebotsnutzens ... (Mittelwert)

	gesamt	Beratung	AQJ
als berufliche Orientierungshilfe.	1,6	1,5	2,0
als persönliche Orientierungshilfe.	1,6	1,5	2,0
um überhaupt irgendeine Arbeit zu finden.	1,8	1,7	2,0
für die Chancen, danach eine gewünschte Beschäftigung zu finden.	1,9	1,7	2,4
für die längerfristige berufliche Entwicklung/ Karriere.	2,1	1,9	2,6
um Klarheit für sich selbst zu schaffen.	2,1	2,0	2,6
für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.	2,2	2,1	2,5
für die Erfüllung der derzeitigen Ziele.	2,2	2,1	2,6
um die derzeitige Situation auszuhalten.	2,2	2,2	2,5
für das persönliche Wohlbefinden.	2,3	2,2	2,6

Danach befragt, mit welcher Grundhaltung Sie die jeweiligen Angebote verließen, stimmten die Teilnehmer mit dem entsprechenden Prozentsatz den folgenden Kategorien zu:

Tabelle 23: Zustimmung zu den Kategorien ... (in %)

	Beratung	AQJ
Für mich hat sich überhaupt nichts verändert.	7%	29%
Hier habe ich die Unterstützung erhalten, die ich brauchte.	90%	90%
Ich bin jetzt auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger.	62%	30%
Ich fühle mich jetzt sicherer, was meine Zukunft betrifft.	74%	33%
Ich habe Menschen kennen gelernt, die mir später vielleicht weiterhelfen können.	97%	86%
Jetzt weiß ich, was ich kann.	65%	76%
Jetzt weiß ich, was ich tun muss.	94%	67%
Meine berufliche Perspektive hat sich verbessert.	81%	71%

Um eine differenzierte Bewertung der Beratungsleistung der Mitarbeiter gebeten, vergaben die Teilnehmer folgende (Schul-)Noten:

Tabelle 24: Bewertung der Beratung in Schulnoten (Mittelwert)

	offene Beratung	Beratung im AQJ
fachliche Fähigkeiten	1,5	2,0
persönlicher Einsatz	1,4	1,7
zeitliche Verfügbarkeit	1,7	2,1
Wahrnehmung der Bedürfnisse	1,8	2,1
Rückmeldung über Leistung	2,0	2,2
Vertrauenswürdigkeit	1,4	1,6
respektvoller Umgang	1,4	1,7

Das Angebot in Rudolstadt wurde insgesamt mit der Note 1,8 bewertet. Ihren Freunden würden 65% die offene Beratung „auf jeden Fall“ empfehlen, 35% „eher ja“. Niemand würde es „eher nicht“ oder „auf gar keinen Fall“

empfehlen. Die AQJ-Maßnahme würden 24% „auf jeden Fall“, 67% „eher ja“ und 9,5% „eher nicht“ empfehlen.

Um schriftliche Äußerungen gebeten, fand v.a. die „individuelle“, „kompetente“ und „ausführliche“ Beratung sowie die Umsichtigkeit und Erfahrung der Mitarbeiter eine positive Würdigung seitens der Teilnehmer. Geschätzt wurde außerdem das offene Klima. Kritik wurde beispielsweise dahingehend geäußert, dass „zu viel zurückgefragt (würde), inwieweit Sachen erledigt sind.“ Gebeten, ihre Veränderungswünsche anzugeben, wurden z.B. „mehr freie Arbeitsplätze“ aber auch „mehr Informationen im Internet“ und eine „besserer Bekanntmachung des Angebots“ genannt. Die Interviewten beschrieben das Angebot als Anlaufstelle, in der sie Informationen zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung erhalten könnten. Dieses Angebot stünde jederzeit zur Verfügung und könnte daher auch erneut genutzt werden. Als angenehm wurde das offenkundige Interesse der Mitarbeiter an ihrer persönlichen Situation beschrieben. Eine Interviewte schilderte ein Auslandspraktikum als positive Erfahrung der eigenen Grenzen und als Hilfe zur Ablösung

von vertrauten Strukturen. Sie zog dieses Resümee, obwohl ihre Praktikumstätigkeit nicht mit ihren beruflichen Interessen übereingestimmt habe.

6 Ergebnisse aus den Netzwerkerhebungen

Analog der in Kapitel 5 gewählten Vorgehensweise werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der Datenerhebungen auf der Ebene der Kontaktpartner und Netzwerke (zusammengefasst: Netzwerkerhebungen) vorgestellt. Auf eine reflexive Betrachtung (Kapitel 6.1), welche eine methodische wie zeitliche Einordnung der Erhebungen in den Gesamtzusammenhang des Forschungs- und Gestaltungsprojektes ermöglichen soll, folgt in Kapitel 6.2 entsprechend der Fokussierung der eingesetzten Instrumente die standortbezogene Darstellung der Teilergebnisse zu den Kontaktpartnern wie auch zu den angegebenen Netzwerken.

6.1 Netzwerkerhebungen: eine reflexive Betrachtung

Zur Beschreibung der Netzwerkperspektive wurden die einzelnen Modellprojektstandorte im Frühjahr 2003 aufgefordert, ihre „Netzwerke“ einschließlich der Netzwerkmitglieder und ihre „Kontaktpartner“ zu nennen, die zu diesem Zeitpunkt von ihnen als Mitarbeiter in ihrer Modellprojektarbeit als relevant betrachtet wurden. Der Pool der Partner sollte von den Modellprojekten jeweils selbst anhand des Kriteriums der Relevanz für die eigene Arbeit bestimmt werden.

Die Ergebnisse aller Befragungen wurden deskriptiv zusammengefasst und den Modellstandorten in aufbereiteter Form zur Verfügung gestellt. In den Auswertungsgesprächen vor Ort wurden die Daten gemeinsam diskutiert; Zusatzinformationen sowie Interpretationen der Standorte wurden für die weitere Beschreibung von der wissenschaftlichen Begleitung aufgenommen.

6.1.1 Erhebung der Kontaktpartner und Netzwerke

Im Abstand von einigen Wochen wurden den sechs Modellprojekten teilstandardisierte Fragebögen zugesandt. Für jeden der genannten Kontaktpartner war ein Fragebogen von ca. sechs Seiten zur Beschreibung der Kontaktbeziehung vorgesehen. Gefragt wurde z.B. nach der Entstehung und Häufigkeit des Kontakts, nach der Bedeutung von Themen, nach Konflikten, Konkurrenz und Klima der Beziehung. Außerdem ging es um eine Einschätzung

der Bedeutung des jeweiligen Kontakts für das Modellprojekt sowie für die Schaffung neuer Wege des Übergangs an der 2. Schwelle.

Ebenso wurde für jedes Netzwerk ein teilstandardisierter Fragebogen eingesetzt, der Angaben erfasste zur Entstehung des Netzwerks, Kontakthäufigkeiten, Klima, Konflikten und Konkurrenz. Weitere Fragen richteten sich auf Themen, die im Netzwerk eine Rolle spielen, Hindernisse der Netzwerkarbeit und die Bedeutung des Netzwerks für die eigene Arbeit und für die Schaffung von neuen Wegen des Übergangs an der 2. Schwelle. Außerdem wurde nach der Beteiligung junger Erwachsener im Netzwerk sowie nach den erwarteten Auswirkungen der Netzwerkarbeit gefragt.

6.1.2 Telefonbefragung der Netzwerkmitglieder

Im Herbst 2003 wurden die benannten Mitglieder der Netzwerke per Telefoninterview zu ihrer Perspektive auf die Netzwerke befragt. Die Netzwerkmitglieder wurden zunächst in einem Brief über das Forschungsanliegen, die Bedeutung der Erhebung und eine baldige telefonische Kontaktaufnahme durch Mitarbeiter der TU Dresden informiert. Bei diesen ersten Telefonaten wurde ein Termin für das ca. zwanzigminütiges Telefoninterview vereinbart. Die Fragen im Telefoninterview waren inhaltlich weitgehend deckungsgleich mit den Fragen, die auch den Modellprojekten über dieselben Netzwerke gestellt wurden. Für die Auswertung wurden Erfahrungen bei der Durchführung der einzelnen Interviews aufgenommen und in der Auswertung berücksichtigt.

6.1.3 Wiederholung der Befragungen

Die Befragung wurde in einer zweiten Erhebungswelle im Frühjahr 2004 wiederholt. Nach einer aktualisierten Auflistung der Kontaktpartner und Netzwerke wurden von den Modellstandorten wiederum die Fragebögen zur Auswertung an die wissenschaftliche Begleitung zurückgesandt. Für die Erhebung derjenigen Kontaktpartner und Netzwerke, die schon beim ersten Durchlauf angegeben wurden, wurde eine verkürzte Fragebogenvariante eingesetzt, da bestimmte Angaben als konstant angesehen werden konnten bzw. mögliche Änderungen in den Angaben als nicht relevant erachtet wurden. Auf die Telefoninterviews wurde in dieser zweiten Erhebungswelle verzichtet, da sich in den netzwerkbezogenen Angaben der Modellprojekte keine gravierenden Veränderungen zeigten. Der zu erwartende

Erkenntnisgewinn aus einer weiteren Telefonbefragung wurde in Abwägung zum Aufwand als nicht relevant eingeschätzt.

Für die Endauswertung der Erhebung von Kontaktpartnern und Netzwerken wurden – soweit dies möglich war – die Ergebnisse aus der ersten und der zweiten Erhebungswelle miteinander in Beziehung gesetzt. Antworten aus offenen Fragen wurden hierbei inhaltlich zusammengefasst und die Schwerpunkte herausgearbeitet.

6.1.4 Methodische Schwierigkeiten und deren Auswirkungen

Die Zusammenarbeit mit den Modellprojekten bei diesen Erhebungen verlief zufrieden stellend, was z.B. den zeitlichen Ablauf, Rücklaufzeiten oder inhaltliche Nachfragen betraf. Dennoch tauchten vereinzelt und aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten auf. Die Ursachen hierfür konnten nicht in jedem Fall genau bestimmt werden. Sie sind teilweise in der Anlage des Instruments und Erhebungsablaufs selbst begründet. Teilweise liegen die Gründe hierfür im Einflussbereich der Modellprojektmitarbeiter in den Standorten, oft aber auch jenseits davon.

So traten z.B. (1) Verständnisprobleme bei einzelnen Fragen auf. Da derselbe Fragebogen in allen sechs Standorten eingesetzt wurde, um eine Vergleichbarkeit der Perspektive zu gewährleisten, waren einzelne Fragen nicht auf die spezielle Situation vor Ort angepasst oder nicht zutreffend. Andere Probleme ergaben sich aus (2) den unterschiedlichen Bearbeitungsformen beim Ausfüllen der Bögen vor Ort. In einigen Standorten wurden z.B. die Fragebögen unter den Mitarbeitern aufgeteilt. In anderen erfolgte die Bearbeitung nur durch eine einzige Person. Zum Teil wurden die Fragebögen von demjenigen Mitarbeiter ausgefüllt, der den häufigsten oder engsten Kontakt zum Partner hatte bzw. selbst im Netzwerk vertreten war. Zum Teil entschieden Vorgesetzte, die nicht konkret in die alltägliche Arbeit des Modellprojekts eingebunden waren, über die Auflistung der Kontaktpartner und Netzwerke sowie die Aussagen dazu. Ursprünglich jedoch ging die wissenschaftliche Begleitung davon aus, dass die Benennung und die Beantwortung durch die direkt beteiligten Modellprojektmitarbeiter der Standorte erfolgt und die Fragebögen zu Kontaktpartnern und Netzwerken gemeinsam ausgefüllt würden. In einigen Fällen wurden die Fragebögen zu Kontaktpartnern unausgefüllt zurückgesandt oder die genannten Partner auf den codierten Bögen wurden durch andere, neu genannte Personen ersetzt. Als Grund hierfür wurde z.T. angegeben, dass der Kontakt schon wenige Wochen nach der Benennung nicht mehr bestand, nicht mehr relevant war oder sich geändert habe. Durch (3) häufige

Mitarbeiterwechsel war teilweise wenig kontinuierliches Wissen im Hinblick auf die Entwicklung und Bedeutung von Kontakten und Netzwerken vorhanden. Daneben (4) stießen wir auch auf Hemmungen, uns für die telefonische Befragung Ansprechpartner bzw. Anschriften und Telefonnummern zu benennen. Teilweise wurde dies mit einer Sorge um sensible Kontakte und Angst vor einem drohenden Imageverlust begründet. Infolgedessen erhielten wir z.T. nur Adressen von Ansprechpartnern, die seitens der Modellprojekte vorab informiert wurden und ihre Bereitschaft für ein Telefoninterview gegenüber den Standorten erklärt hatten. In etlichen Fällen (5) fühlten sich Netzwerkmitglieder nicht zuständig oder inhaltlich aussagefähig; manche verweigerten eine Befragung gänzlich oder verwechselten die Netzwerke, in denen sie beteiligt sind. Außerdem ergaben sich nach einem Vergleich der Ansprechpartner in einzelnen Netzwerken Mehrfachmitgliedschaften einzelner Personen in bis zu vier Netzwerken. Darüber hinaus konnte (6) aufgrund der gewählten Erhebungstechnik sozial erwünschtes Antwortverhalten nicht vermieden werden.

Diese Schwierigkeiten hatten teilweise Auswirkungen auf (1) die Erhebung selbst. So musste z.B. die Anzahl der zu erhebenden Mitglieder aus pragmatischen Gründen reduziert werden. Da uns in einigen Fällen weniger als ein Viertel der Adressen zugesandt wurden, konnten manche Netzwerke praktisch nicht erhoben werden. In einem Fall wurde nur ein Ansprechpartner genannt, da den Modellprojektmitarbeitern die anderen Netzwerkmitglieder nicht persönlich oder näher bekannt waren. Eine sinnvolle Erhebung bzw. die Verwertung der erhobenen Daten gestaltete sich zum Teil problematisch. Bei (2) der Rückspiegelung und kommunikativen Validierung der Daten mit den Modellprojekten wurden die Aussagen einzelner Mitglieder zwar anonymisiert. Aufgrund der teilweise sehr geringen Anzahl gemeldeter und/ oder erhobener Netzwerkmitglieder sowie Rücksprachen zwischen Modellprojekt und deren Ansprechpartnern vor Ort konnte ein Rückbezug einzelner Antworten auf bestimmte befragte Personen bzw. Organisationen in einigen Fällen inhaltlich und praktisch nicht ausgeschlossen werden.

6.1.5 Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Erhebungen

Das Ziel, mit den Modellprojekten durch die Präsentation von Daten, die von einem „dritten Ort“ her erhoben wurden, besser ins Gespräch zu kommen, wurde weitgehend erreicht. Bei der kommunikativen Validierung der Ergebnisse konnte mit den Modellprojekten inhaltlich konkreter über die Netzwerkarbeit und ihre Perspektive diskutiert werden. Die detaillierten Antworten auf einzelne Fragen in der Erhebung waren dabei weniger zentral: Die einzelnen

Angaben stammten überwiegend von den Mitarbeitern selbst und konnten nur teilweise durch die Angaben Dritter kontrastiert werden. Durch die Befragung und Rückspiegelung wurde deutlich, dass die Netzwerke sich nicht nur in ihrer Form, Struktur, etc. unterscheiden, sondern dass die unterschiedlichen Vorstellungen von Netzwerken, die praktische Verwendung des Begriffs und die Netzwerkarbeit an sich in den Standorten äußerst verschieden gehandhabt wurden.

6.2 Standortbezogene Aussagen aus den Netzwerkerhebungen

Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt für alle auswertbaren Standorte in gleicher Weise.

Bezogen auf die Erhebung der Kontaktpartner werden dargestellt:

- 1) die Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner
- 2) die Kontakthäufigkeiten sowie Konkurrenz, Konflikte und Klima
- 3) die Bedeutung der Kontakte sowie die angegebenen Themen.

Daran schließen sich die Aussagen zu den Netzwerken an.

6.2.1 Augsburger Gesellschaft für Lehm- und Zieglerbau, Bildung und Arbeit in Leipzig

6.2.1.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.1.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Das Modellprojekt „Jugend in Arbeit“ aus Leipzig hatte in der ersten Erhebung im Frühjahr 2003 dreizehn Kontaktpartner angegeben. Der größte Teil der Partner arbeitete bei Bildungsträgern (9x); andere in Beratungseinrichtungen bzw. Arbeitsloseninitiativen. Zwei Kontakte bestanden zu Mitarbeitern aus Organisationen im europäischen Ausland, mit denen im Rahmen der Modellprojektkomponente „Lernen und Arbeiten in Europa“ zusammengearbeitet wurde; zwei Kontakte existierten zu Mitarbeitern des lokalen Arbeitsamts. Die Hälfte der Kontakte wurde im ersten Projekthalbjahr geknüpft, die anderen entstanden überwiegend nach dem ersten Projektjahr.

Neben vier Personen aus der ersten Erhebung wurden in der zweiten Erhebung im Frühjahr 2004 dreizehn Partner erstmals benannt: Weitere Kontakte bestanden zu Partnern aus dem Kontext der europäischen Angebotskomponente. Sie bezogen sich auf Kontakte im In- und Ausland; so wurde z.B. ein Mitarbeiter eines lokalen Trägers angegeben, der ebenfalls

Freiwilligendienste in Europa vermittelt. Weitere neue Kontakte bestanden zu Mitarbeitern verschiedener Ämter der Stadt Leipzig in den Bereichen Jugend, Wirtschaft und Soziales sowie aus Trägern, die z.B. Beratungen, Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen anbieten. Neu ergab sich ebenfalls je ein Kontakt zu einem Mitglied einer lokalen Vereinigung junger Unternehmer sowie zu einem Verband von Bildungsinstituten und zu einem Koordinator eines regionalen Bündnisses für Arbeit in Leipzig.

Über die beiden Erhebungen hinweg zeigte sich, dass das Modellprojekt „Jugend in Arbeit“ an etwa zwei Drittel der Partner selbst herangetreten war; ein Teil der Kontakte wurde durch andere Partner vermittelt. Mit fast allen Partnern arbeitete das Modellprojekt „Jugend in Arbeit“ in einem Projekt zusammen. Mit sechs Partnern bestand zum zweiten Erhebungszeitpunkt sowohl eine schriftliche Vereinbarung als auch eine Zusammenarbeit mit finanziellem Transfer, wobei es sich hierbei vor allem um die Partnerorganisationen im Rahmen der Austauschprogramme handelte.

6.2.1.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Mit ca. einem Drittel der Partner bestand in der ersten Erhebung mindestens einmal pro Monat ein Kontakt. Die Kontakthäufigkeit hatte in der zweiten Erhebung abgenommen: Nur mit je einem Partner bestand zu diesem Zeitpunkt ein Kontakt mindestens einmal pro Woche bzw. einmal pro Monat. Konkurrenz spielte in der zweiten Erhebung in Bezug auf etwa die Hälfte der Kontaktpartner gar keine Rolle. Im Kontakt mit den anderen Partnern spielte Konkurrenz kaum eine Rolle (5x) bzw. eine weniger (5x) große Rolle. Das Klima wurde insgesamt als „eher gut“ bzw. „sehr gut“ eingeschätzt.

6.2.1.1.3 Bedeutung der Kontakte/ Themen

Die Zahl der ‚sehr wichtigen‘ Partner für das Modellprojekt reduzierte sich in der zweiten Erhebung von sechs auf vier. Als sehr bedeutend für die Schaffung von neuen Wegen des Übergangs zwischen Ausbildung und Beschäftigung wurden in der ersten Erhebung drei, in der zweiten Erhebung hingegen sieben Kontakte betrachtet. Dabei handelte es sich überwiegend um die Kontakte im Rahmen der europäischen Austauschprogramme. Deren Bedeutung für das Modellprojekt wurde in der zweiten Erhebungswelle tendenziell als eher groß eingeschätzt. Insgesamt zeigten die offenen Antworten die besondere Bedeutung dieser Partner für diese Angebotskomponente (z.B. Praktikavermittlung im Ausland,

Fördermittelbewilligungen, Kontakte in Leipzig). Weitere Schwerpunkte zeichneten sich im Bereich der Beratung Jugendlicher (z.B. im Rahmen der Eignungsfeststellung, Vermittlung von Gruppenmaßnahmen und Jugendlichen) sowie im Bereich des allgemeinen Erfahrungsaustauschs ab. Drei Partner waren bedeutend für den Zugang zur Zielgruppe (z.B. Teilnehmerakquise, Vermittlung der Zielgruppe in Angebote des Modellprojekts). Verstärkt genannt wurde in der zweiten Erhebung die Bedeutung von Partnern für die Planung und Durchführung von Aktivitäten und Angeboten (z.B. Schaffung und Vermittlung von Praktika bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten). Erstmals wurde dabei auch die Bedeutung eines kleineren Teils der Partner der Bereich der Lobbyarbeit genannt, ebenso die Zugangsmöglichkeiten, die über einige Partner zu anderen Trägern, Unternehmen und Netzwerken potentiell möglich waren. Die Themen „gemeinsam Projekte/ Angebote durchführen“ und „junge Erwachsene in Beschäftigung vermitteln“ wurden über beide Erhebungen hinweg größtenteils als „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“ eingeschätzt. Das Thema „gemeinsam Fördermittel einwerben“ hatte in der zweiten Erhebung generell an Bedeutung verloren.

6.2.1.2 Erhebung der Netzwerke

Das Modellprojekt gab in der ersten Erhebungswelle drei Netzwerke mit 6-10 Mitgliedern an. Dabei handelt es sich um institutionelle Vernetzungen von Angeboten des eigenen Trägers und anderer Organisationen. Die Netzwerkmitglieder gehörten größtenteils zum Bereich Jugendberufshilfe.

Die Netzwerke wurden vor Modellprojektbeginn von verschiedenen Organisationen gegründet und teilweise in der Zusammenarbeit intensiviert. In ihrer Form wurden sie als Arbeitskreise beschrieben. Die Initiatoren wurden von einigen Netzwerkmitgliedern als Koordination angesehen. Gemeinsame Treffen fanden einmal monatlich bzw. einmal pro Quartal statt. Das Klima im Netzwerk wurde als gut bewertet; Konflikte kamen eher selten vor. Schwierigkeiten in der Netzwerkarbeit spielten eine eher geringe Rolle. Als häufigste Schwierigkeiten wurden angegeben: unterschiedliche Zielvorstellungen und Arbeitsüberlastung der Netzwerkmitglieder. Der Mitgliederkreis entwickelte sich durch gezielte Einladung und generelle Offenheit für neue Mitglieder.

Die schriftlich und/ oder mündlich vereinbarten Ziele und Aufgaben richteten sich auf die Vermittlung benachteiligter Jugendlicher in Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit und eine projektübergreifende Zusammenarbeit. Die Netzwerkmitglieder beschrieben generell ein

großes Interesse an der Mitarbeit im Netzwerk. Als wichtigste Interessen für eine Mitarbeit im Netzwerk wurden genannt: Enger mit anderen Trägern zusammenarbeiten, wichtige Informationen für meine Arbeit erhalten und etwas für die Situation der jungen Erwachsenen tun. Als häufigste Themen in der Netzwerkarbeit wurden die beiden Punkte „allgemeiner Erfahrungsaustausch“ und „fachlicher Erfahrungsaustausch“ angeführt. Die Mitglieder hatten den Eindruck, dass ihre Interessen relativ häufig berücksichtigt wurden. Die Bedeutung der Netzwerke für die eigene Arbeit wurde in zwei Netzwerken relativ hoch, im dritten eher mittelgut eingeschätzt. Die Bedeutung der Netzwerke für die Schaffung von neuen Übergängen an der 2. Schwelle wurde in einem Netzwerk gering, im zweiten hoch und im dritten unterschiedlich bewertet. Junge Erwachsene waren in den Netzwerken nicht vertreten. Die Netzwerke traten häufig nach außen hin auf. Die Erwartungen an die Wirkung der Netzwerke wurden in einem Netzwerk verhalten, in den anderen eher optimistisch formuliert. Die größte Wirkung des Netzwerks wurde davon erwartet, junge Erwachsene zu befähigen, ihren Übergang von der Ausbildung in den Beruf aktiv zu gestalten, einzelnen jungen Erwachsenen zu helfen und die Kooperation der Akteure am Übergang von der Ausbildung in den Beruf zu verbessern. Als bisherige Ergebnisse der Netzwerkarbeit wurde u.a. die Unterstützung einzelner junger Erwachsener, erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit und eine verbesserte Kooperation angegeben.

In der zweiten Erhebungswelle wurden zwei der Netzwerke erneut angegeben mit ähnlichen Beschreibungen. Zusätzlich wurde ein weiteres Netzwerk genannt, ein Verein, der sich mit Arbeitslosigkeit beschäftigt.

6.2.2 CJD Insel Usedom-Zinnowitz

6.2.2.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.2.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Das Modellprojekt L.M.A.A. des CJD aus Wolgast nannte in der ersten Erhebung 44 Kontaktpartner. Den größten Anteil hierbei bildeten Kontakte zu Mitarbeitern aus Unternehmen und Betrieben (ca. 25%), gefolgt von Mitarbeitern aus Bildungsträgern (ca. 25%), den Arbeitsagenturen (ca. 15%), den Behörden der Kommune und der Kreise (ca. 15%) und Beratungseinrichtungen (ca. 15%). Die restlichen Kontakte verteilten sich auf Mitarbeiter aus Ämtern und sonstigen Stellen.

In der zweiten Erhebung, bei der 50 Partner angegeben wurden, änderte sich dieses Verhältnis. Etwa die Hälfte der Kontaktpartner wurde erstmals genannt, neunzehn alte Partner fielen weg. Den größten Anteil bildeten nun Mitarbeiter aus Bildungsträgern (ca. 25%), gefolgt von Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung (20%) sowie Mitarbeitern aus Kommunen und Kreisen (z.B. Sozial- und Jugendämter), aus Jugend(berufs-)hilfeträgern und aus Vereinen. Nur noch knapp 15% der Kontakte entfielen auf Mitarbeiter aus Unternehmen, womit absolut gesehen in etwa die Hälfte der Kontakte, die vormals in diesen Bereich existierten, wegfielen. Die Kontakte zu Mitarbeitern der Arbeits- Kommunal- und Kreisverwaltungen (Jugendamt, Sozialamt u.a.) in Wolgast und Zinnowitz blieben größtenteils konstant und wurden teils ausgebaut. Stabil blieben auch etliche Kontakte zu Mitarbeitern aus Unternehmen sowie einzelne Kontakte zu Mitarbeitern aus (Beschäftigungs-) Trägern im Sozialbereich. Neu aufgenommen wurden Kontakte zu Mitarbeitern in beruflichen Schulen und Bildungsträgern. Hinzu kamen ebenfalls Kontakte zu Mitarbeitern der Jugend(berufs)hilfe sowie Kontakte zu zwei Personen, die im Bereich der Gleichstellung und der Geschlechterpolitik arbeiten; ebenso einzelne Kontakte zur Mitarbeitern der Handwerkskammer, der Lokalen Agenda 21 und der Beschäftigungsgesellschaften. Weg fielen Kontakte zu Mitarbeitern im Landesministerium für Bau, Landesentwicklung und Umwelt (2x) sowie zu Mitarbeitern, die im Bereich der Existenzgründerberatung bzw. -förderung (2x) tätig waren.

Zum größten Teil der Partner bestanden die Kontakte schon vor Beginn der Modellprojektlaufzeit; ein kleiner Teil der Partner stammte aus dem Bekanntenkreis von Mitarbeitern der LMAA. Geographisch konzentrieren sich die Kontakte größtenteils auf die Insel Usedom, die Stadt Wolgast und das Umland.

6.2.2.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Etwa 40% der Partner aus der ersten und zweiten Erhebung wurden mindestens einmal im Monat kontaktiert. Mit ca. 20% der Partner bestand ein Kontakt mindestens einmal im Vierteljahr (EW 2: 30%), mit ca. 30 % seltener (EW 2: 25%).

Konkurrenz spielte in der zweiten Erhebung im Kontakt mit dem Großteil der Partner keine Rolle (ca. 60%); im Kontakt mit jeweils ca. 15% der Personen spielte dieser Faktor jeweils kaum eine Rolle bzw. eine weniger große Rolle. Mit der Mehrheit der Partner kam es eher selten zu Konflikten (ca. 60%), mit einem Teil (ca. 40%) nie. Das Klima wurde insgesamt häufig als eher gut bzw. sehr gut beschrieben, mit zwei Ausnahmen bei der ersten Erhebung.

6.2.2.1.3 Bedeutung der Kontakte/ Themen

Während anfangs neun Partner genannt wurden, deren momentane Bedeutung für das Modellprojekt als sehr wichtig eingeschätzt wurde, reduzierte sich diese Zahl in der zweiten Erhebung bei höherer Gesamtzahl auf vier. Absolut und relativ gesehen stieg in der zweiten Erhebungswelle die Zahl der Partner, die als eher wichtig eingeschätzt wurden. Nur ein relativ geringer Teil der Kontakte (4x bzw. 2x) wurde für die Aufgabe, neue Wege des Übergangs von jungen Erwachsenen zwischen Ausbildung und Beruf zu schaffen, als sehr bedeutend erachtet. Die Bedeutung von knapp 25% der Kontakte wurde in beiden Erhebungen als eher gering eingeschätzt.

In der zweiten Erhebung wurde mit kaum einem Partner in einem Projekt mit finanziellem Transfer gearbeitet. Mit einem Teil war ein Projekt fest in Planung; in Bezug auf einen weiteren Teil war das eigene Modellprojekt (Unter-) Auftragnehmer für mindestens ein Projekt/ Angebot des Partners.

Insgesamt zeigte sich, dass es im Kontakt mit dem größten Teil der Partner eher bzw. sehr wichtig war, „junge Erwachsene in Beschäftigung vermitteln“ und „bei der Begleitung/ Beratung einzelner junger Erwachsener zusammen(zu)arbeiten“, was auch durch die ergänzenden schriftlichen Angaben bestätigt wurde. Hier wurde die Bedeutung einiger Kontakte (ca. 40%) im Rahmen von Einzelfallhilfen sowie bei der Unterstützung des Modellprojekts in der Begleitung und Beratung einzelner junger Erwachsener (z.B. Bewertung von Kompetenzen und Praktika, Förderung und Begleitung Einzelner bei (Aus-) Bildungsmaßnahmen, Suche nach Möglichkeiten für Ausbildungsabbrecher und Existenzgründer) ersichtlich. Ebenso wurden ca. 25% der Kontakte in Bezug auf Lobbyarbeit in der Region (für das Modellprojekt und für die Zielgruppe) genannt, z.B. im Sinne einer strategische Informationspolitik und -weitergabe gegenüber Ämtern und institutionellen Vertretern. Ein kleinerer Teil der Kontakte (ca. 20%) war wichtig für den fachlichen Austausch und die Informationsweitergabe (z.B. Infos zu Fördermöglichkeiten und aktuelle Entwicklungen). Die Bedeutung von Kontakten für die Vermittlung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten (ca. 25%) ging in der zweiten Erhebung allerdings zurück bzw. wurde kaum genannt. Fast gegenläufig dazu stieg die Bedeutung von Kontakten (ca. 30%) für den Ausbau und die Koordination von Aktivitäten und Hilfemaßnahmen, für die (gemeinsame) Umsetzung von Projekten und für die Netzwerkarbeit. Hinzu kam eine verstärkte Bedeutung von Partnern für den Zugang zu anderen Trägern, Unternehmen,

Organisationen und potentiellen Partnern (z.B. Kontaktvermittlung zu Behörden, Beschäftigungsfeldern). Neu wurde die Bedeutung von Partnern für die Präventionsarbeit genannt (z.B. im Freizeitbereich, Schnittstelle Schule - Beruf). Betont wurde auch die Bedeutung eines Teils der Partner (ca. 20%) in Bezug auf Bildungsangebote (z.B. im Rahmen spezieller Maßnahmen oder im Hinblick auf die (Aus-) Bildungswege einzelner junger Erwachsener).

Etwa 40% der 50 genannten Partner waren in Arbeitskreisen, Gremien, Netzwerken etc. beteiligt, die für die Arbeit des Modellprojekts wichtig erschienen: Dabei handelte es sich u.a. um verschiedene kommunale Ausschüsse, interne Ausschüsse der Agentur für Arbeit sowie Kontakte zu Runden Tischen und gemeinnützigen Einrichtungen.

6.2.2.2 Erhebung der Netzwerke

Das Modellprojekt gab in der ersten Erhebungswelle drei Netzwerke mit je 5-6 Mitgliedern an. Dabei handelte es sich um institutionelle Vernetzungen von Angeboten des eigenen Trägers und anderer Organisationen. Die Netzwerkmitglieder gehörten größtenteils zum Bereich Jugendberufshilfe und Familienhilfe.

Modellprojekt und Netzwerkmitglieder machten unterschiedliche Angaben, ob die Netzwerke vor oder während der Projektlaufzeit entstanden. Das Modellprojekt war maßgeblich an der Gründung der Netzwerke beteiligt, deren Form als Arbeitskreise beschrieben wurde. Zwei Netzwerke hatten Koordinatoren, wahrgenommen von der Leiterin des Modellprojekts. Gemeinsame Treffen fanden ca. einmal im Monat statt. Das Klima im Netzwerk wurde bei zwei Netzwerken als sehr gut, bei dem dritten eher mittelgut bewertet; Konflikte wurden nur im dritten angegeben. Schwierigkeiten in der Netzwerkarbeit spielten auch eher im dritten Netzwerk eine Rolle. Als häufigste Schwierigkeiten wurden angegeben: Misstrauen und Vorurteile, historisch gewachsenes Nebeneinander, fehlende Ressourcen für die Netzwerkarbeit, fehlende politische Unterstützung und unterschiedliche Professionalitäten. Der Mitgliederkreis entwickelte sich durch gezielte Einladung und generelle Offenheit für neue Mitglieder.

Die schriftlich und/ oder mündlich vereinbarten Ziele und Aufgaben richteten sich auf die Unterstützung von Jugendlichen beim Übergang in Arbeit und Unterstützung von Familien bei der Alltagsbewältigung. Die Netzwerkmitglieder beschrieben bei zwei Netzwerken ein generell großes Interesse an der Mitarbeit im Netzwerk. Als wichtigste Interessen für eine Mitarbeit im Netzwerk wurden genannt: Enger mit anderen Trägern zusammenarbeiten,

Kontakte mit anderen Trägern knüpfen, wichtige Informationen für meine Arbeit erhalten, mich mit anderen Trägern austauschen und eine generelle Kontaktpflege. Als häufigste Themen in der Netzwerkarbeit wurden angeführt: Die Vermittlung von einzelnen jungen Erwachsenen, die schwierige Situation von jungen Erwachsenen in Ostdeutschland und Finanzierungsfragen/ Förderungen. Die Mitglieder hatten den Eindruck, dass ihre Interessen relativ häufig berücksichtigt wurden. Die Bedeutung der Netzwerke für die eigene Arbeit wurde ebenso wie die Bedeutung für die Schaffung von neuen Übergängen an der 2. Schwelle relativ hoch eingeschätzt. Junge Erwachsene waren in den Netzwerken nicht vertreten. Die Netzwerke traten zum Teil nach außen hin auf. Die Erwartungen an die Wirkung der Netzwerke wurden verhalten formuliert. Die größte Wirkung des Netzwerks wurde davon erwartet, junge Erwachsene zu befähigen, ihren Übergang von der Ausbildung in den Beruf aktiv zu gestalten. Als bisherige Ergebnisse der Netzwerkarbeit wurde u.a. angegeben, dass einzelne junge Erwachsene in Arbeit vermittelt werden konnten und in der Begleitung von jungen Erwachsenen gemeinsam Lösungen geschaffen wurden.

In der zweiten Erhebungswelle wurden diese drei Netzwerke erneut angegeben mit ähnlichen Beschreibungen. Zusätzlich wurde ein sich gerade im Entstehen befindliches neues Netzwerk genannt mit ähnlichen Schwerpunkten in der Begleitung von jungen Erwachsenen und der Verbesserung der Kooperation im Bereich Berufsausbildung.

6.2.3 Institut für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch, Halle

6.2.3.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.3.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Das Modellprojekt des „Instituts für Sprachen und Wirtschaft Dr. Hirsch“ aus Halle nannte bei der ersten Erhebung drei Kontaktpartner. Je ein Kontakt bestand zu einer lokalen Institution, die ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten vermittelt, sowie zu einer Fachberaterin für Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa und zu einem Jugendoffizier der Bundeswehr aus der Region. An alle drei Kontakte trat das Modellprojekt im zweiten Halbjahr 2002 heran.

In der zweiten Erhebung wurden zusätzlich zu diesen Partnern vier weitere Personen genannt, mit denen überwiegend nach dem ersten Projektjahr Kontakt aufgenommen wurde: Eine weitere Ansprechpartnerin aus der oben genannten Einrichtung, die ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeiten anbietet, sowie jeweils ein Kontakt zu Mitarbeitern eines lokalen,

freien Radiosenders, eines Infomagazin über die wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen-Anhalt und einer Informationsstelle der Europäischen Union. Mit allen Partnern wurde zum Zeitpunkt der ersten Erhebung in mindestens einem Projekt/ Angebot des Modellprojekts in Halle zusammen gearbeitet. Mit allen dreien war dabei ein gemeinsames Projekt fest in Planung.

6.2.3.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Mit den Kontaktpartnern stand das Modellprojekt bis auf eine Ausnahme mindestens einmal im Vierteljahr oder seltener in Kontakt. Konkurrenz spielte in der Beziehung mit den Partnern überwiegend keine Rolle; zu Konflikten kam es nie bzw. eher selten (2x). Das Klima der Beziehung wurde dabei für die zweite Erhebungswelle als eher gut (5x) bis sehr gut (2x) beschrieben.

6.2.3.1.3 Bedeutung der Kontakte/ Themen

Als sehr wichtig galt in der ersten Erhebung der Kontakt zur Mitarbeiterin der Vermittlungsinstitution im Bereich des Ehrenamts; die anderen Kontakte wurden als eher wichtig eingestuft. In der zweiten Erhebungswelle wurde die Bedeutung aller Kontaktpartner für das Modellprojekt als eher wichtig bezeichnet. Ebenso wurde die Bedeutung dieser Partner für die Schaffung neuer Wege des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf überwiegend als eher groß angegeben.

Die konkrete Bedeutung der Kontakte für das Modellprojekt wurde im Bereich der Unterstützung und Beratung einzelner junger Erwachsener und in der Vermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen. Der Kontakt in den Bereich der Vermittlung ehrenamtlicher und freiwilliger Tätigkeiten wurde dahingehend als bedeutend gesehen, jungen Erwachsenen Lernmöglichkeiten und sinnstiftende Tätigkeiten durch bürgerschaftliches Engagement im sozialen Umfeld anbieten zu können. Genannt wurde daneben auch die Erfahrung der Partner mit der Zielgruppe sowie die Bedeutung verschiedener Partner für den Zugang zu Informationen. Alle Partner waren auch in anderen Netzwerken vertreten, die für das Modellprojekt relevant schienen, wobei allerdings nicht konkret angegeben wurde, welche Netzwerke oder Akteure hierbei gemeint waren.

6.2.3.2 Erhebung der Netzwerke

Das Modellprojekt gab in der ersten Erhebungswelle ein Netzwerk an, das sich um die Förderung ehrenamtlichen Engagements bemüht. In der gemeinsamen Besprechung wurde deutlich, dass es sich hier eher um eine Kontaktbeziehung des Modellprojekts zur Leiterin des Vereins handelt, die das Modellprojekt nutzt. Daher wurde das Netzwerk in der zweiten Erhebungswelle nicht erneut erhoben.

6.2.4 Projekt-Transfer-Gesellschaft für berufliche Weiterbildung, Greiz

6.2.4.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.4.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Das „Netzwerk Jugendbüro“ nannte in der ersten Erhebung vierundzwanzig Kontaktpartner. Darunter befanden sich Vertreter von Arbeitsämtern aus der Region und aus Bayern (7x) sowie Mitarbeiter von Bildungsträgern (8x) und der Jugendberufshilfe (10x). Daneben existierten Kontakte zu verschiedenen Behörden auf Kreis- und Landesebene sowie zu Kammern und Beratungseinrichtungen. Zwei Kontakte bestanden zu Mitarbeitern des eigenen Unternehmens.

In der zweiten Erhebung im Frühjahr 2004 wurden 29 Kontaktpartner angegeben, unter denen sich drei Personen wieder fanden, die schon ein Jahr zuvor angegeben wurden. Sieben der genannten Partner waren Mitarbeiter des Modellprojektträgers ProTeGe. Einen Schwerpunkt bildeten Mitarbeiter aus verschiedenen Bildungsträgern (17x) sowie aus der Jugendhilfe (6x). Neben Kontakten zu Einzelpersonen bestanden auch Kontakte zu Mitarbeitern aus der Jugendberufshilfe (4x), aus der Arbeitsverwaltung (3x) und aus Beratungseinrichtungen (4x). Ein Großteil der Kontakte zu den Partnern, mit denen im Rahmen von Recherche- und Analysearbeiten im ersten Projektjahr Kontakte bestanden, wurde nicht mehr angegeben. Ebenso nicht mehr erwähnt wurden die Kontakte zu Mitarbeitern aus verschiedenen Kammern, aus Ministerien und aus Arbeitsämtern in Bayern. Die Kontakte zur regionalen Arbeitsverwaltung blieben auf der Organisationsebene bestehen, wobei hier die Personen vollständig wechselten. Ebenfalls bestehen blieb ein Teil der Kontakte zu anderen Organisationen, wobei hier z.T. auch Personen wechselten. Manche Kontakte wurden ausgebaut. Neu hinzu kamen in der zweiten Erhebung Kontakte zu Mitarbeitern aus Jugendringen, aus dem Sozialamt, zu einer Streetworkerkontaktstelle, zu einer Fachberatung für Schuldner sowie zu Jugendberufshilfe- und Bildungsträgern. Ebenfalls neu genannt

wurden u.a. auch der Kontakt zu einer Koordinierungsstelle für Arbeitskräftevermittlung in Bayern und der Kontakt zu einer Mitarbeiterin eines anderen Modellstandortes im Forschungs- und Entwicklungsprojekt.

6.2.4.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Mit ca. der Hälfte der Kontaktpartner aus der ersten Erhebung bestand schon ein Kontakt vor Beginn der Modellprojektlaufzeit. Mit einem Großteil der zwölf Partner, mit denen im Rahmen von Recherchearbeiten zusammengearbeitet wurde, entstand der Kontakt im ersten Jahr, mit den drei Arbeitsämtern aus Bayern wurde der Kontakt nach dem ersten Jahr aufgenommen. Gleiches galt für den größten Teil der trägerexternen Kontaktpartner, die in der zweiten Erhebung genannt wurden. Die trägerinternen Kontakte entwickelten sich hingegen überwiegend im ersten Modellprojekthalbjahr.

Das „Netzwerk Jugendbüro“ trat an fast alle Kontaktpartner von sich aus im Hinblick auf die Modellprojektarbeit heran. Zwei Drittel der Kontaktpartner aus der zweiten Erhebung waren schon aus vorherigen beruflichen Kontakten bekannt.

In der ersten Erhebung hatte das Modellprojekt mit zwei bzw. sechs Partnern mindestens einmal in der Woche bzw. einmal im Monat Kontakt. Mit vier weiteren bestand mindestens einmal im Vierteljahr Kontakt. Zu den Partnern, die im Rahmen der Recherchearbeiten relevant waren, bestand bereits zum Zeitpunkt der ersten Erhebung kein Kontakt mehr. In der zweiten Erhebungswelle trat das Modellprojekt mit sechs Partnern aus dem eigenen Träger mindestens einmal in der Woche in Kontakt; mit sechs weiteren Partnern mindestens einmal im Monat. Mit dem Großteil der Partner (16x) hatte das „Netzwerk Jugendbüro“ mindestens einmal im Vierteljahr Kontakt.

Konkurrenz spielte im Hinblick auf ca. zwei Drittel der Kontakte in der zweiten Erhebung gar keine Rolle. In der Beziehung mit ca. einem Drittel der Partner nahm dies „eine weniger große Rolle“ ein, wobei es sich hier fast ausschließlich um Mitarbeiter von Bildungsträgern handelte, die vor allem im Rahmen der Projektentwicklungen „Jugendserver“ und „Teleprofiling“ mit dem Modellprojekt in Berührung standen. Während das Klima der Beziehungen in der ersten Erhebung für einen Teil der Kontakte als „eher schlecht“ bezeichnet wurde (hierunter fünf Partner aus den Recherchekontakten), wurde das Klima in der zweiten Erhebung bis auf eine Ausnahme als sehr gut bezeichnet.

6.2.4.1.3 Bedeutung der Kontakte

In der ersten Erhebung wurden neun der vierundzwanzig Kontakte als sehr wichtig für die momentane Arbeit eingeschätzt. Hierbei handelte es sich um Vertreter verschiedener Arbeitsämter, zwei Mitarbeiter aus dem eigenen Haus sowie Kontakte zum Wirtschaftsministerium und zu einer Wirtschaftsfördergesellschaft. Die Partner, die zum damaligen Zeitpunkt eher als unwichtig für das Modellprojekt eingestuft wurden, waren ausnahmslos Personen, mit denen im Rahmen von Recherche- und Analysearbeiten Kontakt bestand. In der zweiten Erhebung wurden im Unterschied hierzu alle Partner als eher wichtig (8x) bzw. sehr wichtig (21x) bezeichnet.

Analog zu dieser Tendenz verhielten sich auch die Angaben zur Bedeutung der Kontaktpartner für die Schaffung neuer Wege des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf. Sie wurde für mehr als die Hälfte der erstgenannten Kontaktpartner als eher gering bzw. sehr gering bezeichnet, während die Bedeutung fast aller Partner hierfür in der zweiten Erhebung als sehr groß eingeschätzt wurde. Dabei gleichen sich in etwa die Einschätzungen der jeweiligen Kontaktpartner im Hinblick auf die Bedeutung für das Modellprojekt und die Bedeutung für neue Wege des Übergangs.

6.2.4.1.4 Themen und inhaltliche Relevanz der Kontakte

Bei den Partnern aus der ersten Erhebung, bei denen angegeben wurde, dass eine Zusammenarbeit stattfand, eine schriftliche Vereinbarung bestand, ein gemeinsames Projekt in Planung war oder in einem Projekt mit finanziellem Transfer kooperiert wurde, handelte es sich überwiegend um die Vertreter der Arbeitsverwaltung sowie die beiden Kontaktpartner aus dem eigenen Unternehmen.

Hingegen wurde in der zweiten Erhebung mit allen Partnern in mindestens einem Projekt zusammengearbeitet, wobei jedoch kaum schriftliche Kooperationen bestanden. Das eigene Modellprojekt war bis auf zwei Ausnahmen auch in keinem Projekt des Partners Auftragnehmer; mit sieben Partnern war ein Projekt fest in Planung.

Einen Schwerpunkt bei den offenen Antworten der ersten Erhebung bildeten der fachliche Austausch bzw. der Austausch von Informationen. Des Weiteren zeigte sich die Bedeutung einer Reihe von Partnern für die Entwicklung und Umsetzung einzelner Aktivitäten. Hierunter fielen z.B. die Kontakte zum Aufbau eines überregionalen Vermittlungsnetzes sowie – mit den Kontaktpartnern aus dem eigenen Träger – Aktivitäten zum Aufbau interner Kooperationsstrukturen und gemeinsame Konzeptentwicklungen. Ein weiterer Schwerpunkt

der ersten Erhebung zeigte sich in Kontakten zu verschiedenen Partnern, die der Sicherung finanzieller Ressourcen dienen sollten, z.B. durch die Beratung im Hinblick auf mögliche Finanzierungen oder Kontakte zu Fördermittelgebern. Eine Reihe von Partnern, die vor allem im Rahmen der Informationsgewinnung angesprochen wurden, erzielte keine konkrete Relevanz. Zwei Partner wurden als bedeutend für den Zugang zur Zielgruppe genannt: Mitarbeiter aus der Arbeitsverwaltung, über die die Zuweisung zu Integrationsmaßnahmen des Trägers erfolgte, die vom Modellprojekt entwickelt wurden. An Netzwerke, Gremien, Arbeitskreise, etc., in denen einzelne Kontaktpartner Mitglied sind und die für das Modellprojekt wichtig erscheinen, wurden in der ersten Erhebung u.a. ein Jugendhilfeausschuss, ein Arbeitskreis eines Medienkompetenz-Netzwerkes für benachteiligte Jugendliche, die Arbeitsgemeinschaft im Bereich der Bildung sowie verschiedene Arbeitskreise der Wirtschaft genannt.

In der zweiten Erhebung lag ein Schwerpunkt auf der Entwicklung und Durchführung von Projekten, die beim Träger ProTeGe angesiedelt waren und an deren Entwicklung, Erprobung und Auswertung das „Netzwerk Jugendbüro“ inhaltlich (mit-)arbeitete. Mit allen internen und externen Kontaktpartnern wurde in einem der verschiedenen Projekte zum Aufbau eines „Jugendservers“, zur Umsetzung des Kompetenzbeschreibungsinstrumentes „Teleprofiling“, zur Umsetzung des „überregionalen Vermittlungsnetzes“ oder im Rahmen zweier Maßnahmen zur Integration von Jugendlichen an der 2. Schwelle zusammengearbeitet. Dabei waren einige Kontakte auch wichtig im Hinblick auf den Zugang zur Zielgruppe. Neben zuweisenden Stellen wurden hier auch die Partner genannt, die Jugendliche über den „Jugendserver“ informierten. Daneben wurde die Bedeutung einzelner Partner für einen Zugang zu anderen Trägern, Unternehmen und Institutionen gesehen sowie im fachlichen Austausch bzw. der Informationsbereitstellung.

Knapp ein Viertel der Partner, die in der zweiten Erhebung genannt wurden, waren an Netzwerken, Arbeitskreisen, Gremien etc. beteiligt, die dem Modellprojekt für die Arbeit wichtig erschienen. Darunter fanden sich z.B. Partner aus Jugendhilfeausschüssen, Partner aus einem regionalen Bildungsverbund, aus einem Netzwerk im Bereich des Lernens, aus verschiedenen Arbeitskreisen der Jugendberufshilfe sowie aus verschiedenen Arbeitskreisen der lokalen Jugendhilfe.

6.2.4.2 Erhebung der Netzwerke

Das Modellprojekt gab in der ersten Erhebungswelle kein Netzwerk an. In der zweiten Erhebung wurde ein Netzwerk genannt, das aus einem Projekt entstanden war und sich auf den Aufbau eines Jugendservers für die 2. Schwelle richtete. Bei den Mitgliedern handelte es sich vorwiegend um Bildungsträger. Das Netzwerk wurde mittels des Fragebogens durch das Modellprojekt in seiner Struktur und Bedeutung charakterisiert. Zudem wurde die Entwicklung des Projektes Jugendserver beim Träger über einen längeren Zeitraum in ausführlichen Gesprächen mit den Modellprojektmitarbeitern begleitet.

6.2.5 trend Gesellschaft für Marketing, Neubrandenburg

6.2.5.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.5.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Das Modellprojekt der trend Gesellschaft für Marketing aus Neubrandenburg nannte in der ersten Erhebung neunzehn Kontaktpartner. Etwa die Hälfte der Kontakte bestand seit dem zweiten Projekthalbjahr. Etwa ein Viertel der Kontakte bestand zu Mitarbeitern eines Trägers, der Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung, Jugendberufshilfe sowie im Medien- und Kulturbereich unterbreitet und dessen Schwerpunkt auf dem deutsch-polnischen Austausch liegt. Des Weiteren existierten einzelne Kontakte zu Personen aus Vereinen, Unternehmen sowie aus Interessengemeinschaften im sozialen Bereich, (z.B. in der Beschäftigungs- und regionalen Wirtschaftsförderung, in der Existenzgründerberatung, in Vereinigungen zur Förderung und Pflege der Kultur). Teilweise handelte es sich dabei um regionale Zusammenschlüsse (z.B. Kreisjugendring).

In der zweiten Erhebung reduzierte sich die Anzahl auf dreizehn Kontakte. Davon wurde ca. die Hälfte der Kontakte erstmals angegeben, zwei Drittel der bis dato genannten Kontaktpartner fielen in der zweiten Erhebungswelle weg. Ein Schwerpunkt lag dabei auf Kontakten zu Mitarbeiter aus verschiedenen Einrichtungen des Dorfes Rothenklempenow (Jugendberufshilfeträger, Vereinigung zur Förderung und Pflege der Kultur, kommunaler Vertreter). Neu hinzu kamen Kontakte zu Mitarbeitern einer Jugendfreizeiteinrichtung in der Kleinstadt Strasburg sowie ein Kontakt zu einem Vertreter der Agentur für Arbeit. Ebenfalls neu genannt wurden zwei Partnern aus dem Kunst- und Kulturbereich.

Geographisch konzentrierten sich die Kontakte in der ersten Erhebungswelle auf die Kreisstadt Pasewalk und Stadt Torgelow sowie auf das Dorf Rothenklempenow im Landkreis

Uecker-Randow. In der zweiten Erhebungswelle auf Pasewalk, Strasburg und Rothenklempenow.

6.2.5.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt bestand zu den Partnern zu jeweils gleichen Teilen mindestens einmal die Woche, mindestens einmal im Monat oder mindestens einmal im Vierteljahr bzw. seltener ein Kontakt. Über den gesamten Erhebungszeitraum spielte – bis auf eine Ausnahme – Konkurrenz keine Rolle und es kam nie zu Konflikten. Das Klima der Beziehung zu den Partnern wurde insgesamt als „eher gut“ bzw. „sehr gut“ bezeichnet.

6.2.5.1.3 Bedeutung der Kontakte/ Themen

In der ersten Erhebung wurde ein Drittel der Kontakte als „eher wichtig“, ca. zwei Drittel als „sehr wichtig“ für das Modellprojekt eingeschätzt. Die Bedeutung der Kontakte zur Schaffung neuer Wege des Übergangs wurde zum ersten Erhebungszeitpunkt verhalten angegeben: fast kein Kontakt hatte eine große oder sehr große Bedeutung. In der zweiten Erhebung nahm die Anzahl der Kontakte, die für das Modellprojekt als „sehr wichtig“ bezeichnet wurden, ab. Für keinen der Kontakte wurde eine „sehr große Bedeutung“ für die Schaffung von neuen Wegen des Übergangs angegeben. Bei denjenigen Partnern, deren Bedeutung für das Modellprojekt als „sehr wichtig“ eingeschätzt wurde und deren Bedeutung für die Schaffung neuer Wege „eher groß“ war, handelte es sich um Vertreter des Jugendberufhilfe- und Bildungsträgers, um einen Künstler sowie um die Mitarbeiterin eines Jugendfreizeitentrums.

In der ersten Erhebungswelle wurden folgende Themen in Bezug auf fast alle Partner als „eher wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ angegeben: „Erfahrungen austauschen“, „Lobbyarbeit für junge Erwachsene machen“, „sich gegenseitig über Interessantes informieren“, „den Partner beraten“/ „vom Partner beraten werden“ und „gemeinsame Interessen gegenüber Dritten vertreten“. In der zweiten Erhebung hingegen wurden die Themen „Durchführung gemeinsamer Projekte“, „Abgleichen von Konzeptionen“ und „gegenseitige Information“ als wichtig erachtet. Deutlich wichtiger eingeschätzt wurden im Vergleich zur ersten Befragung in der zweiten Erhebung die Themen „gemeinsam Fördermittel einwerben“ und „etwas gegen die Abwanderung zu tun“.

Einen Schwerpunkt bei den offenen Antworten der ersten Erhebung bildete der Zugang zu spezifischen Informationen bzw. Erfahrungen. Des Weiteren zeigte sich die Bedeutung von

einzelnen Partnern im Hinblick auf die Planung, Durchführung und Organisation einzelner Projekte, als Ideengeber und für den Zugang zur Zielgruppe. In der zweiten Erhebung erlangten insgesamt mehr Partner eine Bedeutung für die Planung, Durchführung und Organisation einzelner Projekte. Auch der Zugang zu ökonomischen Ressourcen und regionalen Strukturen wurde verstärkt genannt.

Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Erhebung wurden ausgesagt, dass mit fast allen Kontaktpartnern in einem Projekt des Standortes zusammengearbeitet wurde. Mit ca. der Hälfte bzw. zwei Dritteln war mindestens ein gemeinsames Projekt fest in Planung.

Diese Kontakte zu den Mitarbeitern des Bildungs- und Jugendberufshilfeträgers wurden insgesamt auch als wichtig erachtet für den Zugang und Kontakt zu unterschiedlichen Personen, Institutionen und Zusammenschlüssen.

6 . 2 . 5 . 2 Erhebung der Netzwerke

Das Modellprojekt gab in der ersten Erhebungswelle sechs Netzwerke mit 2-36 Mitgliedern an. Dabei handelte es sich um institutionelle Vernetzungen von Angeboten des eigenen Trägers und anderer Organisationen. Die Netzwerkmitglieder gehörten zum Bereich der Jugendhilfe, Kultur und Bildung.

Vier Netzwerke waren während der Modellprojektlaufzeit entstanden, eines existierte schon, beim sechsten gab es unterschiedliche Angaben. Die Netzwerke, beschrieben in ihrer Form als Arbeitskreise oder Zusammenarbeit mit schriftlicher Vereinbarung, wurden von verschiedenen Organisationen gegründet. Deren Vertreter in den Netzwerken wurden von einigen Netzwerkmitgliedern als Koordinatoren angesehen. Gemeinsame Treffen fanden einmal monatlich bzw. einmal pro Quartal statt. Das Klima in den Netzwerken wurde als gut bis sehr gut bewertet; Konflikte kamen eher selten vor. Als häufigste Schwierigkeiten wurden angegeben: Arbeitsüberlastung der Netzwerkmitglieder, fehlende Ressourcen für die Netzwerkarbeit, fehlende politische Unterstützung und bestehende weitere Arbeitskreise. Der Mitgliederkreis entwickelte sich durch gezielte Einladung und generelle Offenheit für neue Mitglieder. Einzelne Mitglieder gaben an, in der bestehenden Zusammensetzung verbleiben zu wollen.

Die schriftlich und/ oder mündlich vereinbarten Ziele und Aufgaben richteten sich auf die Entwicklung moderner Lernmethoden und -formen, die Kompetenzentwicklung junger Erwachsener sowie die deutsch-polnische Zusammenarbeit und Jugendarbeit. Die Netzwerkmitglieder beschrieben ein generell großes Interesse an der Mitarbeit im Netzwerk. Als häufigste Themen in der Netzwerkarbeit wurden angeführt: Allgemeiner und fachlicher

Erfahrungsaustausch, Entwicklung gemeinsamer Projekte und Kontaktpflege. Die Mitglieder gaben an, dass ihre Interessen sehr häufig berücksichtigt würden. Die Bedeutung der Netzwerke für die eigene Arbeit wurde sehr hoch, für die Schaffung von neuen Übergängen an der 2. Schwelle eher im mittleren Bereich eingeschätzt. In vier Netzwerken waren junge Erwachsene vertreten. Die Netzwerke traten häufig nach außen hin auf. Die Erwartungen an die Wirkung der Netzwerke wurden teils verhalten, teils eher optimistisch formuliert. Die größte Wirkung der Netzwerke wurde davon erwartet, einzelnen jungen Erwachsenen zu helfen, Förderprojekte in die Region holen und die Ausbildungssituation in der Region verbessern. Als bisherige Ergebnisse der Netzwerkarbeit wurden u.a. gemeinsame Projekte und eine verbesserte Kooperation angegeben.

In der zweiten Erhebungswelle wurden zwei Netzwerke erneut angegeben mit ähnlichen Beschreibungen. Zusätzlich wurden drei weitere Netzwerke genannt, die sich mit Jugendarbeit und soziokulturellen Projekten beschäftigten.

6.2.6 Stiftung zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung (WQA) Saalfeld-Rudolstadt

6.2.6.1 Erhebung der Kontaktpartner

6.2.6.1.1 Anzahl, Zusammensetzung und Entwicklung der Kontaktpartner

Die Stiftung für Wirtschaft, Qualifizierung und Arbeit Saalfeld-Rudolstadt nannte in der ersten Erhebung 22 Kontaktpartner, mit denen bis auf wenige Ausnahmen schon vor Modellprojektbeginn ein Kontakt bzw. eine Zusammenarbeit bestand. Mit allen Partnern wurde in einem Projekt zusammengearbeitet, mit einem Großteil war ein Projekt fest in Planung. Kooperationen mit schriftlicher Vereinbarung bestanden so gut wie keine; finanzielle Transfers und Projektfinanzierungen spielten überwiegend keine Rolle. Den Schwerpunkt der Gruppe bildeten Partner aus der Jugendberufshilfe (8x), gefolgt von Partnern aus Bildungsträgern (7x). Daneben bestanden Kontakte zu Mitarbeitern aus Berufsfachschulen (3x) und Beratungseinrichtungen (3x) sowie Beschäftigungsträgern (4x) und Einrichtungen der Jugendhilfe (4x). Unter anderem wurden auch Kontakte zu Mitarbeitern verschiedener Ämter, zu Unternehmen/ Betrieben und Verbänden/ Kammern genannt.

In der zweiten Erhebung blieb die Anzahl der genannten Partner fast identisch; allerdings wurden ca. zwei Drittel der Personen nicht mehr bzw. erstmals genannt. Die Kontakte zu

vielen Organisationen blieben dabei größtenteils erhalten oder wurden ausgebaut. Insgesamt änderte sich jedoch das organisationale Profil der Kontaktpartnergruppe: Schwerpunkte bildeten nun Partner aus Bildungsträgern (13x). Die Anzahl der Kontakte zu Mitarbeitern der Jugendberufshilfe (4x) verringerte sich, die Kontakte zu Mitarbeitern der Jugendhilfe (7x) nahmen zu. Kontakte, die gänzlich wegfielen, waren diejenigen zu Partnern aus Betrieben bzw. wirtschaftsnahen Institutionen (Verbände, Handwerkerschaft). Neu genannt wurden u.a. Partner aus privaten Arbeitsvermittlungen (2x), Partner aus anderen Modellstandorten des Forschungs- und Gestaltungsprojekts (2x) sowie ein Partner in Großbritannien.

6.2.6.1.2 Kontakthäufigkeiten, Konkurrenz, Konflikte und Klima

Mit einer kleinen Gruppe von Partnern bestand ein Kontakt mindestens einmal wöchentlich. Insgesamt wurde deutlich, dass sich die Kontakthäufigkeiten zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung eher verringerten: mit ca. der Hälfte der Partner bestand ein Kontakt nun mindestens einmal im Vierteljahr. Konflikte und Konkurrenzen spielten überwiegend keine Rolle. Ebenso wurde das Klima in der Beziehung zu allen Partnern als überwiegend sehr gut beschrieben, auch wenn diese sehr positive Einschätzung für einen Teil der Partner in der zweiten Erhebung leicht zurückging.

6.2.6.1.3 Bedeutung der Kontakte/ Themen

Der größte Teil der Partner (17x) wurde in der ersten Erhebung als sehr wichtig für das Modellprojekt eingeschätzt, der Rest als eher wichtig. Die zweite Erhebung zeigte insgesamt eine verhaltenere Einschätzung: Ein Viertel der Kontakte wurde als „eher unwichtig“ bzw. „sehr unwichtig“ für das Modellprojekt angegeben. Ähnlich war das Bild bei der Frage nach der Bedeutung der Partner für die Schaffung von neuen Wegen des Übergangs zwischen Ausbildung und Beruf.

In der ersten Erhebung wurden die Themen „ein regionales Netzwerk für junge Erwachsene aufbauen“ und „die wirtschaftliche Situation in der Region vorantreiben“ im Kontakt mit den Partnern tendenziell als sehr wichtig angegeben. Die Bedeutung dieser Punkte sank jedoch in der zweiten Erhebung teilweise stark.

Insgesamt fielen in der zweiten Erhebung zehn Kontaktpartner auf, deren Bedeutung für das Modellprojekt als „sehr wichtig“ angegeben wurde und deren Bedeutung für die Schaffung

von neuen Wegen des Übergangs für junge Erwachsene von der Ausbildung in den Beruf gleichzeitig als „sehr groß“ bezeichnet wurde.

Diese Partner stammten aus unterschiedlichen Organisationen. Ihre konkrete Bedeutung bezog sich z.B. auf die Eröffnung und Vermittlung von Arbeits-, Beschäftigungs- und Praktikumsmöglichkeiten (auch im Ausland), auf die Erarbeitung (gemeinsamer) Anträge und auf das Einwerben von Fördermitteln, auf den Zugang zu speziellen Informationen (z.B. Bildungsmöglichkeiten, neue Gesetze). Sie bildeten auch einen Großteil der Partner, mit denen das Modellprojekt Programme entwickelte und Angebote koordinierte, was in den offenen Antworten der zweiten Erhebung häufiger genannt wurde.

Deutlich stieg auch die Zahl der Partner, mit denen ein Bezug hinsichtlich der Unterstützung, Beratung und Begleitung von einzelnen Jugendlichen bestand. Ebenso wurden im Bereich der Vermittlung von Arbeitsplätzen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Praktika (mehr) Partner angegeben, die in der ersten Erhebungswelle nicht genannt waren.

Desgleichen wurde der Bereich der präventiven Maßnahmen verstärkt genannt (z.B. Informationsveranstaltungen in Abschlussklassen), wohingegen die Lobbyarbeit seltener erwähnt wurde. Sehr selten erwähnt wurde die Wichtigkeit der Kontaktpartner für den Zugang zur Zielgruppe. Allerdings stieg die Anzahl der Partner, die u.a. für die Gewinnung und Sicherung von finanziellen Ressourcen von Bedeutung waren. Insgesamt wurden in der zweiten Erhebung vier Partner genannt, die Zugang zu anderen Netzwerken hatten, die für das Modellprojekt wichtig erschienen. Dabei handelte es sich um regionale Netzwerke im Bereich von Bildung und Lernen sowie um ein Gremium im Kontext der Fördermöglichkeiten durch die Europäische Union.

6.2.6.2 Erhebung der Netzwerke

In der ersten Erhebungswelle gab das Modellprojekt acht Netzwerke mit 3-55 Mitgliedern an. Dabei handelte es sich vor allem um institutionelle Vernetzungen verschiedener Träger des Landkreises. Die Netzwerkmitglieder gehörten zum Bereich der Jugendberufshilfe, Bildung, Wirtschaft, Sozialarbeit und der Gebietskörperschaft.

Sieben Netzwerke existierten schon vor Modellprojektbeginn, ein Netzwerk wurde im Rahmen des Modellprojekts gebildet. Das Modellprojekt war an der Gründung von vier Netzwerken beteiligt. Zwei Netzwerke bildeten einen nicht formalisierten Zusammenschluss, sechs hatten eine Zusammenarbeit mit schriftlicher Vereinbarung und eines war als Verein organisiert.

Alle Netzwerke hatten eine Koordination; bei drei Netzwerken wurde sie vom Modellprojekt wahrgenommen. Gemeinsame Treffen fanden einmal monatlich bzw. pro Quartal oder seltener statt. Das Klima im Netzwerk wurde als relativ gut bewertet; Konflikte kamen relativ selten vor. Schwierigkeiten in der Netzwerkarbeit spielten eine geringe Rolle.

Als häufigste Schwierigkeiten wurden angegeben: Fehlende Ressourcen für die Netzwerkarbeit, fehlende politische Unterstützung und Arbeitsüberlastung der Netzwerkmitglieder. Der Mitgliederkreis entwickelte sich durch gezielte Einladung und generelle Offenheit für neue Mitglieder.

Die meist schriftlich vereinbarten Ziele und Aufgaben richteten sich auf kooperative Zusammenarbeit, Unterstützung Jugendlicher beim Übergang in Arbeit, Sozialarbeit, Förderung lebenslangen Lernens und politische Interessenvertretung. Die Netzwerkmitglieder beschrieben ein generell großes Interesse an der Mitarbeit. Als wichtigste Interessen wurden genannt: Kontakte pflegen, etwas für die Situation der jungen Erwachsenen tun und junge Erwachsene in Arbeit vermitteln. Als häufigste Themen in der Netzwerkarbeit wurden angeführt: Finanzierungsfragen/ Förderungen, allgemeiner Erfahrungsaustausch und Kontaktpflege. Die Mitglieder hatten den Eindruck, dass ihre Interessen relativ häufig berücksichtigt werden.

Die Bedeutung der Netzwerke für die eigene Arbeit wurde ebenso wie die Bedeutung für die Schaffung von neuen Übergängen an der 2. Schwelle eher hoch eingeschätzt. Junge Erwachsene waren in den meisten Netzwerken nicht vertreten. Die Netzwerke traten zum Teil nach außen hin auf. Die Erwartungen an die Wirkung der Netzwerke wurden relativ optimistisch formuliert. Die größte Wirkung des Netzwerks wurde davon erwartet, junge Erwachsene zu befähigen, ihren Übergang von der Ausbildung in den Beruf aktiv zu gestalten, Förderprojekte in die Region zu holen und ein regionales Klima zu schaffen, das die Perspektive der jungen Erwachsenen stärker berücksichtigt.

Als bisherige Ergebnisse der Netzwerkarbeit wurden neben anderen die Durchführung von Maßnahmen und Projekten, die Vermittlung von jungen Erwachsenen und verbesserte Kooperationen angegeben.

In der zweiten Erhebungswelle wurden diese acht Netzwerke erneut angegeben mit ähnlichen Beschreibungen. Zusätzlich wurden acht weitere Netzwerke benannt. Dabei handelte es sich um projektbezogene Zusammenschlüsse und Interessenvertretungen.

7 Erkenntnisse aus den Datenerhebungen

Die in diesem Kapitel dargestellten Erkenntnisse (Kapitel 7.1: „Junge Erwachsene“; Kapitel 7.2: „Netzwerke“) beruhen überwiegend auf der Auswertung und Interpretation der Fragebogenerhebungen. Zur Interpretation wurden die Ergebnisse der Datenerhebungen standortübergreifend und im Hinblick auf die allgemeinen Zielstellungen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts miteinander in Beziehung gesetzt. Auf eine dezidierte Interpretation der standortbezogenen Daten aus den Erhebungswellen „Junge Erwachsene“ wurde aufgrund der großen Dynamik innerhalb der Entwicklungen in den Modellprojekten und der damit verbundenen begrenzten Aussagekraft der einzelnen Daten verzichtet. Die in Kapitel 7.1 vorgestellten Erkenntnisse werden ergänzt durch eingerückt dargestellte Aussagen aus den Interviews mit den jungen Erwachsenen. Die Interviews wurden spezifisch im Hinblick auf die Ergebnisse der quantitativen Erhebung ausgewertet und in der folgenden Form zitiert: (Nummer: Absatz). Die vorliegenden Erkenntnisse bilden unter Einbindung der wissenschaftlichen Diskurse und praktischen Politiken die Grundlage für die in Kapitel 9 skizzierten Perspektiven zum Aufbau integrierter Übergangsstrukturen für junge Erwachsene in Beschäftigung.

7.1 Erkenntnisse aus den Erhebungen „Junge Erwachsene“

7.1.1 Erfassung der Dynamik in den Modellprojekten durch die Datenerhebungen

Die Datenerhebungen zielten darauf ab, die Angebote der Modellprojekte von einem „dritten Ort“ her (hier: aus der Sicht der jungen Erwachsenen) genauer zu beschreiben und auf deren inhaltliche Ausgestaltung rückzuwirken. Die Schwierigkeiten beim kontinuierlichen Einsatz entsprechend der inhaltlichen und organisatorischen Vereinbarungen, begründet durch (1) die konzeptionellen (Neu-)Entwicklungen innerhalb der Modellprojekte, (2) die förderechtlich veränderte Rahmenbedingungen und Zuweisungsmodalitäten, (3) die geringen Rücklaufquoten (Fragebogen II) sowie (4) die alltagspraktischen Problemfelder innerhalb der Träger, beeinträchtigten entscheidend die Aussagefähigkeit und den Aussagegehalt der Daten. Zum Zeitpunkt der Zwischenauswertung nach 6 Monaten lagen zu wenige Daten speziell aus dem Einsatz des Fragebogens II vor, welcher die Angebote aus Sicht der jungen Erwachsenen

hätte bewerten und zur inhaltlichen Qualifizierung der Angebote hätte beitragen können. Die gemeinsame Analyse der Gründe für die geringen Rücklaufquoten trug dazu bei, die informellen Wissensbestände über die Angebote, welche durch die Besuche vor Ort, die Informationen seitens der Mitarbeiter in den Modellprojekten und die Kommunikationsprozesse im Zuge der Entwicklung der Modellskizzen entstanden, zu komplettieren. Darüber hinaus bewirkte die Erhebung eine größere Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit, erzeugte einen durchaus kritisch zu bewertenden (Legitimations-)Druck, deckte Informationslücken auf und lieferte Aussagen, die nicht über die reine Kontaktebene zu den Mitarbeitern der Modellprojekte erhebbar waren. Die aufgetretenen Schwierigkeiten belegten gleichzeitig die sich ständig verändernden Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Modellprojekte agierten. Die Entwicklung der Instrumente auf der Basis der Ausgangskonzeptionen und deren Präzisierung in den ersten Monaten der Umsetzung antizipierten ein Gestaltungskontinuum, innerhalb dessen sich empirische Fragestellungen beantworten lassen würden. Die beobachteten Veränderungen und Brüche in den Modellprojektstandorten erfordern ein Hinterfragen der eingesetzten Instrumente und Verfahren speziell dahingehend, inwiefern sie die Dynamik des Gestaltungsauftrages zu erfassen in der Lage gewesen sind.

7.1.2 Nutzergruppen der Modellprojekte: Junge Erwachsene sowohl an der 1. Schwelle als auch an der 2. Schwelle

Betrachtet man die befragten jungen Erwachsenen gleichzeitig nach den Kategorien Alter als auch Bildungsabschluss, lässt sich feststellen, dass 42% entweder einen Hauptschulabschluss, einen qualifizierten Hauptschulabschluss oder einen Realschulabschluss und weitere 5% keinen Abschluss, einen Sonderschul- oder Förderschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss vorweisen. Demnach haben diese 42% der Befragten bisher keine weiterführende berufliche oder höhere Bildung abgeschlossen und befinden sich an der so genannten „1. Schwelle“. Im Kontrast dazu sind lediglich 3,5% der Teilnehmer unter 18 Jahre alt. Mithin ist die Mehrzahl der Befragten älter. Die befragten jungen Erwachsenen in den Modellprojekten sind demnach nicht nur von der Problematik an der 2. Schwelle (Übergang Ausbildung – Erwerbsleben), sondern mindestens genauso bereits von der Problematik an der 1. Schwelle (Übergang Schule – Ausbildung) betroffen. Dass sie dennoch die Angebote der Modellprojekte nutzen, zeigt, dass diese als Ansprechpartner oder Alternativen zu anderweitigen Angeboten wahr- und angenommen sowie benötigt werden. Ergänzend dazu

zeigen die Erfahrungen der Mitarbeiter aus den Modellprojekten, dass bei der Suche nach Beratungs- und weiterführenden, auch qualifizierenden Angeboten die Problematik der je spezifischen Schwelle für den Zugang unerheblich ist. Die Problemkonstellationen scheinen sich zunehmend zu vermischen, worauf sich die Einrichtungen entsprechend einstellen müssten.

7.1.3 Zugangswege: die Dominanz von gatekeepern und näherem sozialen Umfeld

Die Betrachtung der Zugangswege zeigt, dass in drei von vier auswertbaren Fällen die institutionellen gatekeeper Berufsberatung, Arbeitsamt und Sozialamt in Form von Informationen bzw. Zuweisung die dominante Rolle für den Zugang der jungen Erwachsenen zu den Modellprojekten darstellten. Von gleich hoher Bedeutsamkeit waren des Weiteren die persönlichen Kontakte aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld der Teilnehmer, d.h. Eltern, Freunde, Bekannte. Auffällig im Kontrast der Angebote untereinander sind die Zugangsformen über Werbematerial (Rudolstadt: 22%) und Schulen (Rudolstadt: 17%) sowie die Informationen über Medien (Leipzig 30%). Zum einen waren sie an den benannten Standorten von signifikanter Bedeutung, zum anderen spielten diese Zugangsformen in den anderen erfassten Standorten keine Rolle. Die Zugangsformen Kirchen oder Vereine und damit das weitere soziale Umfeld spielten nahezu keine Rolle.

Viele junge Erwachsene berichteten in den Interviews, dass sie vorab keine oder kaum Informationen über den Träger und das Angebot hatten. Dies wurde als Normalität und relativ sachlich beschrieben. Selbst Angebote mit Auslandsaufenthalt waren vom Zeitablauf her vorab nicht bekannt. Die jungen Erwachsenen erhielten teilweise Informationen vom Träger selbst über Informationsmaterial, durch eine Vorstellung des Modellprojekts in der Schule oder durch Vorgespräche. Andere bekamen Informationen über Arbeits- oder Sozialämter. Einige junge Erwachsene berichteten, dass sie vom Arbeitsamt zugewiesen oder vom Sozialamt auf das Angebot hingewiesen wurden und sich „vielleicht na ja überquatschen lassen“ (C3: 44) haben.

Der zweite, wichtige Zugang über Verwandte oder Bekannte gibt Aufschluss über den Bekanntheitsgrad der Einrichtung und damit über die lokale bzw. regionale Verankerung. Er spiegelte sich auch in den Interviews wieder.

Mehrere junge Erwachsene berichteten, dass sie Informationsmaterial und Erfahrungsberichte von Freunden oder Familienangehörigen erhalten hatten. Zwei

junge Männer hatten von ihren ebenfalls arbeitslosen Vätern einen Hinweis auf das Beratungsangebot bekommen, wobei für sie insbesondere deren persönliche Erfahrung eine Rolle für die eigene Entscheidung spielte, das Angebot wahrzunehmen. Die persönliche Empfehlung eines Angebots durch Freunde oder Verwandte spielte für fast alle dieser jungen Erwachsenen eine große Rolle. Dennoch hätte eine junge Frau erwartet, dass sie diese Informationen nicht über einen eher zufälligen persönlichen Kontakt erhält, sondern offiziell vom Arbeitsamt darauf hingewiesen wird. Einige junge Erwachsene äußerten, dass sie derartige Empfehlungen vom Arbeitsamt erwarten würden und thematisierten von sich aus, wenn dies nicht erfolgt war. Die Interviewaussagen der jungen Erwachsenen lassen vermuten, dass diejenigen, welche durch Freunde oder Familie zu den Angeboten gefunden hatten, klarer informiert waren und sich darüber Unterschiede in den Erwartungen abbilden lassen. Die Auswertung der Fragebögen konnte diese Aussagen aufgrund der geringen Stichprobengrößen allerdings nicht verifizieren.

In den Interviews zeigte sich, dass die befragten jungen Erwachsenen generell keine besonderen Erwartungen an die Angebote hatten. Eine junge Frau berichtete, dass sie mit „null“ Erwartungen hingegangen sei. „Ich hab einfach nur das gemacht, was so angesagt war und mich drauf gefreut.“ (D2: 45) Sie wollte nicht wieder enttäuscht werden. Da sie sich auch nicht vorstellen konnte, dass ein derartiges Angebot ihr viel bringen könne, ließ sie es auf sich zukommen. Von den interviewten jungen Erwachsenen formulierten nur wenige die Erwartung, durch das Angebot eine Arbeitsstelle finden zu können. Zwei junge Männer berichten von positiven Erfahrungen seitens Familienangehöriger und Freunde, die an dem Angebot teilgenommen und dadurch hohe Erwartungen hatten. Es äußerte sich aber keiner der Interviewten enttäuscht, dass er oder sie über das Modellprojekt keine Arbeitsstelle gefunden habe.

7.1.4 Junge Erwachsene auf der Suche nach Unterstützung

Die Bewertungen fast aller Angebote durch die jungen Erwachsenen deuten darauf hin, dass sie durch die Angebote in den Modellprojekten positiv in ihrer individuellen persönlichen Situation unterstützt worden sind. 86% der Befragten stimmen damit überein: „Jetzt weiß ich, was ich tun muss“

In den Interviews fanden sich Hinweise darauf, dass diese Aussage für die jungen Erwachsenen von ganz unterschiedlicher Bedeutung sein konnte und aus der eigenen biografischen Situation heraus formuliert wurde.

Für einige stand dies im Zusammenhang damit, wieder Mut schöpfen und ihre Hilflosigkeit überwinden zu können, die durch die Situation der Arbeitslosigkeit entstanden war. Häufig wurde die Chance auf eine Veränderung der eigenen beruflichen Zukunft pessimistisch betrachtet. „Ich weiß auch nicht, warum ich keine Arbeit habe: Ich denke, den anderen geht es genauso. Und bei älteren Leuten ist es bestimmt noch schwieriger.“ (D5: 183)

Für andere wiederum ergaben sich zudem Aspekte der Orientierungshilfe - konkrete Schritte und Handlungsalternativen, die zu einer Problemlösung beigetragen haben. Sie äußerten beispielsweise Freude und Begeisterung über den Auslandsaufenthalt, in dem sie sich und ihre Fähigkeiten ausprobieren und eigene Grenzen ausloten konnten. Einzelne fühlten sich dadurch gestärkt, dass sie ihre „Bewerbungstechniken“ verbessern konnten und Hilfe bei der gezielten Verarbeitung von Informationen erhalten hatten.

Diejenigen, die sich speziell über die Beratungssituation in den Interviews positiv äußerten, berichteten, dass sie im Rahmen der Berufsberatung erstmalig einen persönlichen und einfühlsamen Umgang mit ihrer Person erlebt hätten. Einige gaben an, dass sie das ehrliche Interesse an ihrer individuellen biografischen Situation und den damit verbundenen Zukunftsvorstellungen in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt habe und sie dadurch motiviert wurden, eigene Schritte zu planen und selbständig aktiv zu werden.

Junge Erwachsene in maßnahmeorientierten Angeboten äußerten, dass sie sich durch die Teilnahme am Angebot nicht konkurrenzfähiger fühlten, weil sie den Arbeitsmarkt als nicht aufnahmefähig ansahen. Es war ihnen aber wichtig, Hilfe bei der Bewältigung ihrer Situation zu erhalten.

Einzelne junge Erwachsene betonten, dass sie als individuelle Person behandelt wurden: „...hier wird wirklich versucht so viel wie möglich über den Menschen an sich zu erfahren...dass man sich ein Bild von dir machen kann. Das man wirklich weiß, das macht der gerne und das möchte er nicht und da müssen wir sehen.“ (E1: 130) Die Hervorhebung dieses Umstands legt nahe, dass sie einen solchen Umgang mit anderen Institutionen, mit denen sie im Rahmen der Arbeitssuche Kontakt hatten,

bisher nicht erlebt hatten. Sie beschrieben eine Atmosphäre der Wertschätzung, in der sie Vertrauen als Voraussetzung für weitere Gespräche gewinnen konnten.

Die kontinuierliche Beratung durch einen festen Ansprechpartner, der an der individuellen biografischen Situation der Ratsuchenden ansetzt und ihnen etwas zutraut, ermutigte sie. „Die haben nichts erwartet, die haben sich bloß gefreut, wenn du mitgemacht hast“. (E3: 213) Ein junger Mann berichtete von seinem Erlebnis mit einer Beraterin in einem Telefonat mit einem potentiellen Arbeitgeber: „Die hat am Telefon gesagt: ‚Hier sitzt einer der will was machen‘.“ (E2: 96)

Ebenfalls positiv hervorgehoben wurde, dass Absprachen seitens der Mitarbeiter eingehalten wurden. „Die haben immer was gemacht.“ (E2: 107)

Auffällig ist auch, dass alle Angebote insgesamt als gut bewertet wurden. Auch wenn sich beispielsweise nur 62% der Erwartungen in Bezug auf die eigenen Ziele erfüllten, würden trotzdem 85% der Teilnehmer die Angebote weiterempfehlen.

Obwohl die wenigsten der interviewten Teilnehmer durch das Angebot einen Arbeitsplatz fanden, wurden in den Interviews verschiedene Formen von positiven Erfahrungen genannt, die zu Beginn der Teilnahme in den Beratungen und/ oder Maßnahmen nicht erwartet wurden. Dazu gehörte beispielsweise der Kontakt in den Gruppenangeboten zu Gleichaltrigen in der gleichen Situation, die mit dafür verantwortlich waren, dass es Spaß macht. Dabei wurde z.B. berichtet, dass der Besuch der Maßnahme ebenso eine Tagesstrukturierung gebe wie die Versorgung von Kindern und Tieren sowie die alltäglichen Haushaltspflichten und der Besuch von Freunden.

7.1.5 Die ausgeprägte Erwerbsarbeitsorientierung

Die Aussagen der jungen Erwachsenen deuten darauf hin, dass sie sich trotz regional oft sehr ungünstiger Arbeitsmarktbedingungen unvermindert an Erwerbsarbeit im Sinne entlohnter, vollzeitlicher und dauerhafter Beschäftigung orientierten. Das Normalarbeitsverhältnis erscheint als Fixpunkt und kulturelle Norm, die es zu erreichen gilt. Erwerbstätigkeit spielte eine zentrale Rolle und wird in Zusammenhang gebracht mit Sinngebung, Tagesstrukturierung sowie finanzieller und sozialer Unabhängigkeit. Darüber hinaus wurde sie auch als direkte Voraussetzung für die Aufnahme einer Partnerschaft betrachtet.

Die hohe Erwerbsorientierung der jungen Erwachsenen fand sich an vielen Stellen in den Interviews wieder. Implizit und explizit wurde sie in den Antworten zu unterschiedlichen Fragen thematisiert, wie z.B. in Ausführungen zum Umgang mit Arbeitslosigkeit. Alle Interviewten erwähnten den niederdrückenden Charakter der Arbeitslosigkeit. „War schon bedauerlich, Arbeitslosenzeit und so. Hast halt nix zu tun, bist den ganzen Tag zu Hause, da fällt die Decke auf den Kopf, eigentlich nichts Konkretes, halt einfach nur zusehen, dass man irgendwie klar kommt und überlebt halt“. (C2: 115)

Sie erzählten in Bezug auf einen Umgang mit der Situation der Arbeitslosigkeit von verschiedenen Strategien, „um mich auch bisschen moralisch selber oben zu halten“ (D2: 25). Über den Kontakt mit Ämtern berichteten die jungen Erwachsenen, dass sie „eher noch gedrückt“ würden und „Steine in den Weg gelegt“ (D2: 35) bekämen. Ein großer Teil der Interviewten berichtete von Ablenkungsstrategien, um nicht ständig an „das schreckliche Leben“ (D2: 29) ohne Arbeit zu denken und den Selbstwert zu erhalten. Dazu gehörten Hobbys wie Sport und Mopedwerkstatt, Verwandte besuchen, Freunde treffen, in den Tag hinein leben oder allgemein „schöne Dinge“ (D2: 25). Allerdings erwähnten sie hierbei, dass für viele Aktivitäten Geld notwendig sei, das nicht zur Verfügung stünde. Andere berichteten, dass sie sich teilweise auch zur Erhaltung der beruflichen Fähigkeiten - in ehrenamtliche Tätigkeit, Nachbarschaftshilfe oder Nebenjobs „gestürzt“ (E2: 81) hätten. Ein junger Mann sprach seine Befürchtung aus, aufgrund der Situation in eine Sucht zu geraten. Eine Frau erzählte, wie sie sich Strukturen und Pläne erarbeitete, um nicht „faul“ (D2: 307) zu werden. Andere beschrieben, dass sie möglichst nicht darüber nachdenken oder den Tag an sich vorbeiziehen ließen. Es entsteht der Eindruck, dass sie die Zeit der Arbeitslosigkeit dadurch möglichst nicht wahrnehmen wollten und nur die Zeiträume als wertvoll erachteten, in der sie eine Arbeit haben bzw. hatten. Die Interviewten schienen diese Zwischenphasen schnell überwinden zu wollen, da sie sich nichts davon erwarteten. Mit den Aktivitäten versuchten sie, die Wartezeit auszuhalten und möglichst zu verkürzen: „Es muss ja weitergehen.“ (C2: 28)

Jenseits bezahlter Formen der Erwerbsarbeit fanden im Vergleich und unter Berücksichtigung der Vision vom Erschließen neuer Tätigkeitsformen im sozialen Umfeld unbezahlte Beschäftigungsformen wie ehrenamtliche Tätigkeiten oder Praktika nur eine geringe Wertschätzung.

Beachtenswert ist neben der hohen Erwerbsarbeitsorientierung die hohe Bedeutung von Weiterbildung und von Hobbys (Freizeitaktivitäten). Es ist zu vermuten, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft auf formalisierte Lernarrangements bezieht, d.h. institutionalisierte Weiterbildung. Auch die hohe Wertschätzung von persönlichen Interessen (Hobbys) als Beschäftigungsform lässt nicht darauf schließen, dass aus diesem Bereich beschäftigungsrelevante Aktivitäten hervorgehen. Konkretere Aussagen sollten allerdings nur nach weiterführenden Untersuchungen über die Lernorte der Jungen Erwachsenen und die dabei subjektiv wahrgenommenen Lernformen gemacht werden.

In den Interviews zeigte sich, dass der Wunsch nach Arbeit bei den Befragten jungen Erwachsenen sehr hoch war. Die jungen Erwachsenen berichteten von großen persönlichen und vor allem emotionalen Anstrengungen, sich immer wieder zur Arbeitssuche zu motivieren. Der Arbeitsmarkt wirke für sie verschlossen, so dass es ihnen teilweise sinnlos erschien, sich um Arbeit zu bemühen. „Das Schlimme ist, ich weiß nicht, wo ich mich richtig bewerben soll.“ (C3: 226) „Ich hatte wirklich alle Register meinerseits gezogen.“ (E2: 62) Der eigene Wunsch und der Druck von außen motivierten sie, dennoch weiter nach Arbeit zu suchen. Eine Frau erhoffte sich eher einen Erfolg von Initiativbewerbungen: „Einfach die Firmen anschreiben, hinfahren, überrumpeln.“ (D2: 325)

Dieser Druck von außen wurde von den jungen Erwachsenen in einer Weise erlebt, dass sie sich der Erwartung gegenüber sahen, ihren Willen und ihre Anstrengungen zur Arbeitssuche unter Beweis stellen zu müssen, um nicht noch weiter ausgegrenzt zu werden. Auch während der Interviews versuchten einzelne junge Erwachsene ihre Situation zu erklären und berichteten, bisweilen rechtfertigend, von ihren umfangreichen Bewerbungsaktivitäten: „Es kann keiner sagen, hab' mich nicht beworben, aber ich weiß nicht, woran das liegt.“ (E1: 166) Einige erzählten, dass sie mit einer Vielzahl von Bewerbungen nicht nur die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen wollten, sondern dass die Aktivitäten ihnen „auch ein gutes Gefühl“ (D5: 150) gaben, etwas getan zu haben. Dennoch bewirkten die vielen Misserfolge eigene Schuldgefühle. Eine junge Frau berichtete, wie sie ihre Bemühungen weiterentwickelt hatte, wobei sie von den Arbeitgebern nie konkrete Rückmeldungen erhielt. Einerseits schienen die jungen Erwachsenen genau zu wissen, dass nicht genügend Arbeitsstellen für alle Bewerber vorhanden sind. Andererseits hofften sie darauf, persönlich doch noch in Arbeit zu kommen oder bemühten andere Erklärungen, wie dies eventuell möglich wäre. Eine junge Frau wiederholte wie zur eigenen Bestätigung: „Es liegt

wahrscheinlich daran, dass zu viele Leute Arbeit suchen. Es ist Arbeit da, es ist *genug* Arbeit da. Ich denke, dass es nicht daran liegt, dass keine Arbeit da ist. Es ist genug Arbeit da. Aber die wird einfach falsch verteilt.“ (D2: 239) Eine andere wiederholte immer wieder, dass es zwar schlecht aussehe, es aber doch „immer andere Möglichkeiten“ (D2: 160) gebe. Sie erklärte sich eine Absage auf eine Bewerbung damit, dass sie vielleicht „auch nicht motiviert genug“ (D5: 52) war, obwohl sie vorher die Lage am Arbeitsmarkt beschrieb.

Die Unterstützung des Arbeitsamts wurde von vielen negativ bewertet und als mangelhaft berichtet. Einige äußerten, dass sich in den Westen abgeschoben fühlten. Eine junge Frau beschrieb die Aufgabe des Angebots eines der sechs Modellprojekte ähnlich der des Arbeitsamts, „bloß dass sie halt was machen“ (A2: 40).

Einige äußerten, dass die Maßnahmen des Arbeitsamtes nicht darauf abzielen würden, den jungen Menschen zu helfen. Es sollten einfach die jungen Erwachsenen „von der Straße geholt“ werden. „Ich dachte, das ist irgend so eine sinnlose Maßnahme, um die Jugendlichen von der Straße wegzukriegen, obwohl die Jugendlichen eh schon die Einstellung haben, dass das eh für den Arsch ist und lieber ihr eigenes Ding durchziehen als die abgefuckte Scheiße vom Arbeitsamt mitzumachen.“ (C2: 168)

Viele interviewte junge Erwachsene beschrieben, dass sie ihre Erwartungen und Wünsche aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen stark heruntergeschraubt hätten (cooling out). Viele zeigten sich bereit, Teilzeit- oder saisonale Arbeitsstellen anzunehmen. Einige berichteten, dass sie an ihren Wünschen in Bezug auf Erwerbsarbeit festhielten, „aber das ist ja erst mal nebensächlich. Hauptsache man hat dann erst mal Arbeit“ (C2: 168). Die Betonung auf „erst mal“ könnte dabei als Hoffnung gedeutet werden, dass sich ihre Vorstellungen doch noch verwirklichen ließen und eine Arbeit, die nicht den Wunschvorstellungen entspräche, eine Übergangsphase darstellen könne. Einige junge Erwachsene hoben ihre Anspruchslosigkeit in Bezug auf Einkommen hervor. Andere erzählten, dass sie an bestimmten Voraussetzungen einer Erwerbsarbeit festhielten und sie sich nicht völlig den Zumutbarkeitsregeln des Arbeitsmarktes beugen wollten. So äußerten z.B. einige, dass sie gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen oder einen „Hungerlohn“ (E2: 37; E3: 236) nicht akzeptieren würden. Auch wenn es den jungen Erwachsenen bei der Arbeitssuche vor allem um die eigene Existenzsicherung ginge, würden viele auch dann eine Arbeit suchen, wenn sie finanziell über die Familie abgesichert wären. Die

Arbeitssuche stand dabei im Zusammenhang mit der Vorstellung persönlicher Unabhängigkeit.

Die Aussagen zu Mobilität im Zusammenhang mit Erwerbsarbeitsorientierung müssen vor allem im Hinblick auf die Tatsache betrachtet werden, dass die befragten Teilnehmer allein dadurch, dass sie bspw. zur Zielgruppe von Maßnahmen der Arbeitsagenturen wurden, in deren Kategorie der so genannten Benachteiligten fallen. Selbst aus dieser Zielgruppe konnten sich 52% der Befragten vorstellen, für eine Arbeit in eine andere Region zu ziehen. Immerhin 43% teilten die Auffassung, dass man, um beruflich etwas zu erreichen, die Region verlassen müsse und konnten sich gleichzeitig vorstellen, dies zu tun. Diese 43% können als potentielle Abwanderer betrachtet werden. Weitere 28% stimmten Ersterem ebenfalls zu, konnten sich aber *nicht* vorstellen, die Region zu verlassen. Insbesondere diese 28% müssen den Widerspruch aushalten, entweder auf berufliche Perspektiven oder auf ihre regionale Bindung verzichten zu müssen. Dabei steht die Bereitschaft zu Mobilität laut unseren Daten nicht im Zusammenhang mit der geographischen Lage, d.h. der Nähe oder Entfernung zu beispielsweise wirtschaftsstärkeren Regionen.

Die starke Suche nach Erwerbsarbeit zeigte sich auch in den Interviews in einer großen Bereitschaft zu Mobilität. Alle Interviewten beschrieben die Arbeitssituation ihrer Region als schlechter gegenüber anderen Regionen und dachten über einen Umzug nach: „Also das war von Anfang an klar, dass ich weiter weg muss.“ (A1: 193) „Wenn das allerdings *nichts* wird, muss ich weg.“ (E2: 57) Freunde seien zwar wichtig, „aber man kann ja am Wochenende oder so hier her fahren“ (A2: 208). Priorität hätte aber eine Arbeit in der Region, nur wenige brachten Abwanderung mit einer Chance auf eine bessere Arbeitsstelle oder ein höheres Einkommen in Verbindung. „Also wie gesagt, im Notfall Hamburg“ (E2: 180). Viele differenzierten, in welche anderen Regionen sie gehen würden. Mehrere junge Erwachsene zogen die Möglichkeit in Betracht, ins Ausland zu gehen. Dies traf vor allem auf diejenigen zu, die im Rahmen eines Angebots ein Auslandspraktikum absolviert hatten. Die meisten brachten Mobilität zunächst mit einem Wegzug nach Westdeutschland in Verbindung, würden aber lieber in Ostdeutschland bleiben, denn „die Wessis sind irgendwie doof“ (C3: 220). Anderen war es wichtig, an der Küste zu bleiben oder nicht in eine Großstadt zu ziehen. Der Wunsch nach Erwerbsorientierung fand hier seine Grenze, weil elementarere Bedürfnisse nach Nähe zu Familie, Freunde und Vertrautem nicht mehr gewährleistet wären. Daher käme für eine junge Frau ein Umzug nur zusammen

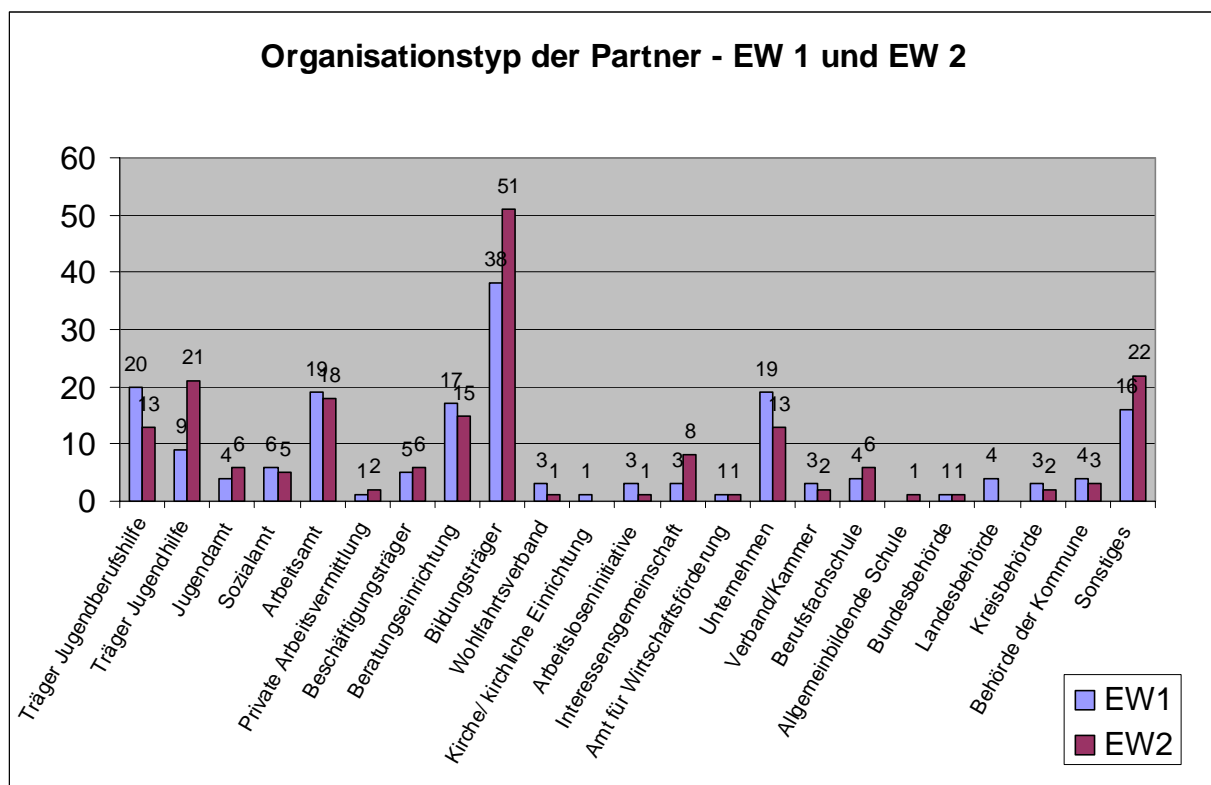
mit einer Freundin in Betracht. Beziehungen hätten nicht nur für die persönliche Situation einen hohen Wert, ihnen wurde auch eine hohe Bedeutung bei der Arbeitssuche zugesprochen.

Mobilität interpretierten die interviewten jungen Erwachsenen weniger als Chance zur individuellen Entfaltung und Emanzipation, sondern eher als Aufforderung, die Region aus wirtschaftlichen Gründen in Richtung alte Bundesländer verlassen zu müssen.

7.2 Erkenntnisse aus den Netzwerkerhebungen

7.2.1 Vertreter der institutionellen Übergangsstrukturen als Hauptakteure in den vorgefundenen Netzwerken

Die Auswertung der Organisationszugehörigkeit in beiden Erhebungswellen zeigt, dass es sich beim größten Teil der Kontaktpartner und Netzwerkmitglieder um Mitarbeiter von Bildungsträgern handelte, gefolgt von Mitarbeitern aus Arbeitsämtern, Trägern der Jugendberufshilfe und Jugendhilfe sowie Beratungseinrichtungen und Unternehmen. Eine weitaus geringere Anzahl der Partner kam aus Jugend- und Sozialämtern, aus Beschäftigungsträgern, Berufsfachschulen und Behörden. Mitarbeiter von privaten Arbeitsvermittlungen, Wohlfahrtsverbänden, Arbeitsloseninitiativen, kirchlichen Einrichtungen, Ämtern für Wirtschaftsförderung, Verbänden/ Kammern und allgemein bildenden Schulen spielten zahlenmäßig betrachtet eine marginale Rolle, wohingegen Kontakte zu Personen aus Selbsthilfegruppen und Gewerkschaften gar nicht genannt wurden.



Der überwiegende Teil der Partner, die von den Modellprojekten zur Unterstützung junger Erwachsener beim Übergang in Arbeit als relevant betrachtet wurde, gehörte damit zu den

Vertretern der institutionalisierten Übergangsstrukturen, wie z.B. allgemeinbildende Schulen, Jugend(berufs-)hilfe, Arbeitsverwaltung, Bildungsträger und Wirtschaft. Regionale Akteure aus dem - im weitesten Sinne - sozialen Umfeld fanden sich hingegen kaum. Einzig die Kategorie der Interessengemeinschaft, zu der u. a. die Vereinigungen im Bereich Sport, Kultur oder Umwelt gerechnet werden, bildete hierbei in der zweiten Erhebung eine Ausnahme, wobei sich die Nennungen fast ausschließlich auf zwei Standorte bezogen. Partner aus dem Bereich der offenen Jugendarbeit (z.B. Jugendclubs etc.), aus soziokulturellen Initiativen sowie teils auch Partner aus Interessengemeinschaften im Bereich Politik, Kultur, Sport und Umwelt und aus Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements wurden sehr selten genannt, ebenso wie Kontakte zu politischen Vertretern und Personen im Bereich der Regionalentwicklung. Bei den angegebenen Netzwerken zeigte sich ein ähnliches Bild. Entsprechend verwiesen die Netzwerke in ihren Zielstellungen vor allem auf Aufgaben im Bereich der institutionalisierten Übergangsstrukturen. Die Netzwerke zielten vorwiegend auf eine Verbesserung der Koordination der Akteure und beschäftigten sich mit der gemeinsamen Durchführung von Projekten bzw. Aktivitäten. Lediglich an einem Standort wurden Netzwerke genannt, die dem soziokulturellen Bereich zugeordnet werden können. Dennoch fanden sich auch quer zu den Modellprojekten Partner, die im Vergleich zu den klassischen Trägern der Übergangsstrukturen eher auffallen. Hierzu gehörten Vertreter eines lokalen Agenda-21-Prozesses ebenso wie ein Bürgermeister, Partner aus Künstlerinitiativen, aus einer Vereinigung junger Unternehmer, einer Vermittlungsagentur für Tätigkeiten im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements, einer Arbeitsloseninitiative oder einer Selbsthilfegruppe Alleinerziehender.

Dieses Ergebnis ist wenig erstaunlich. Denn gängige Förderkonzepte im Bereich der „Benachteiligtenförderung“ verstehen unter Kooperation und regionaler Vernetzung oft eine Koordination und konzeptionelle Abstimmung von Akteuren des Übergangssystems zur effizienteren und effektiveren Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener in den Arbeitsmarkt.^{xiv} Betrachtet man die ursprünglichen Konzeptionen der Modellprojekte aus der Antragstellung, wird deutlich, dass sich die Vorstellungen von Vernetzung und Netzwerken weitgehend in diesem Horizont bewegten.

7.2.2 Netzwerkbildung für gemeinsam getragene Projektziele

Die Modellprojekte bildeten in den überwiegenden Fällen entweder den Kern von Netzwerken bzw. Projekten, oder sie nutzen Aspekte des Netzwerks/ der Partner für ihre Arbeit und die Gestaltung von Angeboten. Betrachtet man die Entwicklungsdynamik der Modellprojekte - von der Antragstellung über die ersten experimentellen Umsetzungen bis hin zu den sich herausbildenden Profilen der Modellprojekte -, so zeigt sich, dass der Großteil der Standorte im Verlauf des Gesamtprojekts von den ursprünglichen Zielstellungen, umfassende Netzwerke zur Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsene an der zweiten Schwelle aufzubauen, Abstand genommen oder diesen Ansatz modifiziert hat. Die Aktivitäten der Modellprojekte orientierten sich zunehmend nicht mehr an der konzeptionellen Vorstellung, alle relevanten Akteure an der 2. Schwelle in Netzwerke zu integrieren und dabei Kooperationen so zu gestalten, dass umfassende Unterstützungsstrukturen in den Regionen aufgebaut werden. Vielmehr zeigt sich, dass sich die entwickelten und erweiterten Angebote vorrangig auf Teilaspekte der Übergangsproblematik konzentrierten.

Zum überwiegenden Teil bezog sich die Zusammenarbeit mit einzelnen Partnern oder in Netzwerken u.a. auf die (1) Vermittlungsproblematik (in Erwerbsarbeit, Praktika, alternative Beschäftigungsformen, in berufliche Qualifizierungen/ Weiterbildung), auf die (2) Beratungstätigkeit (Konsultation von Fachstellen, z.B. im Rahmen einer Kompetenzanalyse oder für eine soziale Beratung) oder auf die (3) Entwicklung und Nutzung einzelner Integrationsmaßnahmen, -instrumente oder Informationssysteme. Damit richtete sich ein Großteil der Aktivitäten auf die Arbeit mit einzelnen jungen Erwachsenen oder mit spezifischen (Ziel-) Gruppen. Der konkrete Entwicklungs- und Handlungsbedarf zum Aufbau neuer Angebote wurde überwiegend, aufbauend auf den eigenen Erfahrungen des Trägers oder eigene Analysen und Recherchen, durch die Modellprojekte bzw. die Träger selbst festgestellt und formuliert.

Diese Entwicklungsrichtung war teilweise schon vor dem eigentlichen Beginn des Forschungs- und Entwicklungsprojektes angelegt. Sie bildete sich zum Teil in den Zugängen und Problemdefinitionen ab, die in den ursprünglichen Konzeptionen Ausgangspunkte für die Umsetzungsschritte waren. Zum anderen ergaben sich diese Entwicklungen auch aus den Erfahrungen, die die Modellprojekte im Laufe der Zeit in den Experimentierfeldern sammelten.

Quer zu den Modellprojekten zeigt sich daher folgende Tendenz: Einige Modellprojekte entfernten sich von der Vorstellung, ein umfassendes Netzwerk aller Akteure des

Übergangssystem in der Region bilden zu können. Hingegen setzten viele zunehmend darauf, mit Partnern in konkreten, kleineren Aktionen und Angeboten zur Deckung spezifischer Handlungsbedarfe zusammenzuarbeiten. Einige Modellprojekte gingen anfänglich auf ein breites Spektrum von unterschiedlichen potentiellen Partnern zu. In den meisten Fällen kristallisierten sich im Zuge der Projektlaufzeit einige konkrete Partner heraus, mit denen Einzelaspekte und Angebote entwickelt, abgestimmt und umgesetzt werden konnten, so z.B. beim Aufbau von europäischen Austauschprogrammen oder bei der Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen. Bei diesen Partnern handelte es sich überwiegend um die klassischen Vertreter der institutionalisierten Übergangsstrukturen. Ein Großteil der Modellprojekte beabsichtigte dabei, eine Vernetzung von Akteuren zu erreichen, indem Kooperationsstrukturen/ Plattformen/ Netzwerke aufgebaut werden sollten, die auch für weiterführende Entwicklungen flexibel angepasst und ausgebaut werden können. Die Spanne in der Zusammenarbeit reichte dabei von beratenden, unterstützenden Kontakten über die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten und Interventionsinstrumenten bis hin zur Bewilligung von Fördermitteln und Vermittlungen von jungen Erwachsenen in eigene Angebote oder Angebote Dritter.

Diese Ebene der ‚projektbezogenen‘ oder ‚projektspezifischen‘ Zusammenarbeit mit einzelnen Partnern wurde von einigen Modellprojekten explizit als Netzwerk beschrieben, z.B. als Aufbau einer Plattform zur Existenzgründung für junge Erwachsene oder als Netzwerk im Rahmen des Aufbaus eines regionalen Internet gestützten Informationssystems für Jugendliche und junge Erwachsene in der Region. Ähnliche Formen der Zusammenarbeit existierten auch in anderen Standorten, wurden dort aber nicht explizit als ‚Netzwerke‘ bezeichnet oder in der empirischen Erhebung der Netzwerke angegeben.

Bei der Zusammenarbeit zur Entwicklung, zum Aufbau oder zur Realisierung von Angeboten, Maßnahmen oder Programmen handelte es sich tendenziell um Projekte, die von den Modellprojekten bzw. ihren Trägern ausgingen, von ihnen maßgeblich entwickelt, umgesetzt und gesteuert wurden. Hierunter fiel auch die Zusammenarbeit bei Aktionen, bei denen mit einer verhältnismäßig geringen Anzahl von Partnern kooperiert wurde. Diese Kooperationen waren meist zeitlich begrenzt und auf konkrete und überschaubare Zielstellungen im ‚Nahbereich‘ der Modellprojekte bezogen. Ihre Entwicklung und Umsetzung konnte bzw. sollte relativ kurzfristig erreicht werden. Beispiele hierfür waren z.B. die Beantragung von Fördermitteln in geringerem Umfang, die Ermöglichung von Arbeitserprobung in Betrieben oder die Vermittlung von Praktika sowie die Umsetzung von einzelnen Aktionen, z.B. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Des Weiteren zählt im Rahmen dieser Auswertung hierzu

auch die Zusammenarbeit bei Projekten, die in ihrer formalen Organisation der Struktur bestimmter Förderprogramme entsprechen müssen und meist längerfristiger angelegt sind. Sie gehen in ihrer Zielstellung oft über die engeren Bereich der 2. Schwelle-Thematik hinaus, wie z.B. das Programm ‚Lernende Region‘.

Hintergrund für diese Einschätzungen bildet eine Reihe von Beobachtungen, die zum Teil bei den empirischen Erhebungen der Netzwerke, bei der Erarbeitung der Modellskizzen und bei der Begleitung der einzelnen Standorte gemacht wurden:

Vier Netzwerke (bzw. fünf in der 2. Erhebungswelle) wurden vom jeweiligen Modellprojekt selbst begonnen. Kaum ein Netzwerk war aus einem gemeinsamen Projekt entstanden. Knapp die Hälfte der Netzwerke wurde im Rahmen des jeweiligen Vorhabens begonnen oder in der Zusammenarbeit intensiviert. Das bedeutet, dass über die Hälfte der Netzwerke vor Projektbeginn schon bestanden und sich bezüglich der Intensität der Zusammenarbeit nicht verändert hat. Diese Netzwerke wurden offenbar in Bezug auf ganz spezifische Aspekte der eigenen Arbeit genutzt.

In vielen Netzwerken (EW 1: 71%; EW 2: 88%) gab es eine koordinierende Instanz. Diese wurde häufig von der Organisation wahrgenommen, die das Netzwerk initiiert hatte. Das bedeutet, dass das Modellprojekt oft in den Netzwerken, die es allein oder mit anderen initiiert hat, die Koordination wahrnahm. Je nach Charakter des Netzwerks wurden auch stark gestaltende Funktionen wahrgenommen.

Bei der Telefonbefragung konnten einige Netzwerkmitglieder keine oder nur sehr ungenaue Aussagen zu den Netzwerken treffen bzw. differenzierten nicht zwischen den einzelnen Netzwerken, in denen sie beteiligt waren. Gründe hierfür könnten sein, dass die befragten Personen nichts über ein entsprechendes (‚projektbezogenes‘) Netzwerk wussten, sich nicht als kompetent für eine Aussage darüber sahen oder sich selbst insgesamt nicht als Mitglieder in einem solchen ‚Netzwerk‘ sahen. In einigen Fällen, in denen eine Organisation Mitglied in mehreren Netzwerken war, wurden die verschiedenen ‚Netzwerkmitgliedschaften‘ von den interviewten Ansprechpartnern verwechselt. In einem Fall wurde einer Interviewerin bei der telefonischen Befragung hierbei sogar angeboten, die Aussagen zu einem Netzwerk einfach in den entsprechenden Fragebogen für die beiden anderen Netzwerke zu übernehmen.

Solche Aussagen stellen zumindest Anfragen daran, inwieweit in den Bereichen, die von der Evaluation im Forschungsverlauf (nur) gestreift wurden, seitens der Befragten eher die Zusammenarbeit mit einem Träger/ Partner an sich bei der Realisierung von Angeboten und bei der Einwerbung von Finanzmitteln im Vordergrund steht, als die Entwicklung und

Umsetzung speziell ausgerichteter Projekte und Strukturen entlang gemeinsam bestimmter Bedarfe und spezifisch darauf ausgerichteter inhaltlicher Zielstellungen.

Die Vermutung liegt nahe, dass mit solchen ‚projektbezogenen‘ oder ‚projektspezifischen‘ Kooperationen vor allem kurzfristige und/ oder zeitlich befristete ‚Erfolge‘ erzielt werden können. Im gesamten Bereich des Übergangssystems haben die projektbezogene und zeitlich begrenzte Finanzierung von Einrichtungen über Programme stark zugenommen. Es ist denkbar, dass eine solche Zusammenarbeit auch als Form zu verstehen ist, über die Angebote - über die jeweiligen spezifischen Bedingungen und Absichten von Fördermittelgebern hinweg - aufrecht erhalten werden, z.B. indem Personalstellen und Einrichtungen über verschiedene Projekte quer-finanziert werden. Dafür sprechen zumindest etliche Erfahrungen, die sich aus den Schwierigkeiten bei der Begleitung von Modellprojekten im Hinblick auf die Abgrenzung der Tätigkeiten von beteiligten Mitarbeitern sowie der Tätigkeiten und Aufgabenbereiche der Modellprojekte ergaben.

Inwieweit sich hierüber langfristige und nachhaltige Strukturen aufbauen oder halten lassen, ist zumindest fraglich. Positive empirische Belege hierfür lassen sich im Material bisher nicht finden. Es scheint zumindest möglich, dass über diese Fokussierung auf einzelne Gestaltungs- und Finanzierungsfragen eine Übergangsperspektive als Gesamtherausforderung für die Region aus dem Blick zu geraten droht. Zumindest zeigt sich dies in verschiedenen Aussagen von Mitarbeitern der Modellprojekte, die eine solche Entwicklung unter den gegebenen Bedingungen größtenteils nicht für realisierbar halten.

7.2.3 Legitimationsdruck und „friedhöfliche“ Ruhe in den Netzwerken

In einer Reihe von Netzwerken gab es regelmäßig monatlich ein gemeinsames Treffen (EW 1: 47%; EW 2: 37%), was aber bedeutet, dass sich über die Hälfte der Netzwerke nur einmal pro Quartal oder seltener traf. Für ein Fünftel der Netzwerke wurde bei der 2. Erhebung angegeben, dass es keine regelmäßigen Treffen gab. Gemeinsame Treffen sind dabei nicht automatisch mit einem intensiven Austausch gleichzusetzen, könnten aber ein Indiz für einen intensiveren Kontakt sein.

Bis auf wenige Ausnahmen wird das Klima in allen Netzwerken bei beiden Befragungen mit der Note 1 oder 2 bewertet. Konflikte werden bei so gut wie allen Netzwerken als sehr selten oder eher selten angegeben. Als Hindernis wird allenfalls die Arbeitsüberlastung der Netzwerkmitglieder genannt, die bei beiden Erhebungswellen „eher stärker“ die Arbeit

behindert. Hindernde Themen wie „persönlicher Egoismus“, „Konkurrenzdenken“ oder „unterschiedliche Professionalitäten“ spielen offenbar keine Rolle.

Bei den genannten Zielen bzw. Aufgaben und den Ergebnissen handelte es sich nur z.T. um Aufgaben des Netzwerks an sich. Vieles waren Aufgaben, die einzelne Netzwerkmitglieder wahrnahmen. Der Auftrag des Netzwerks als solchen lag bei den meisten Netzwerken eher im gemeinsamen Austausch und der Verbesserung der Koordination. Entsprechend dem losen Charakter der Beziehung wurden ein großer Teil der Netzwerke (EW 1: 61%; EW 2: 63%) als nicht formalisierter Zusammenschluss oder Arbeitskreis beschrieben.

Zwar wurde ein hohes Interesse an der Mitarbeit im Netzwerk für alle angegebenen Themen beschrieben; lediglich das politische Engagement wurde als eher unwichtig betrachtet. Für die Netzwerkpraxis wurden jedoch die drei Themen, allgemeiner Erfahrungsaustausch, fachlicher Austausch und Kontaktpflege als häufigste Themen genannt. Die Abstimmung der Angebote, um Konkurrenz zu vermeiden, spielte die geringste Rolle. Die Modellprojekte sahen jedoch bei einem überwiegenden Teil der Netzwerke (EW 1: 95%; EW 2: 81%) ihre Interessen berücksichtigt.

Die Themen, die am häufigsten eine Rolle spielten, sind eher durch eine gewisse Distanz charakterisiert. Es handelte sich nicht um enge Kooperationen mit möglichen Reibungen. Dem institutionellen Charakter der Netzwerke entspricht, dass in ca. der Hälfte der Netzwerke (beide Erhebungswellen) junge Erwachsene gar nicht oder nur manchmal vertreten waren. Die Aktivität der jungen Erwachsenen bestand vor allem in der Teilnahme an Maßnahmen oder Angeboten.

Diesen Ergebnissen, die als eher loser Zusammenschluss interpretiert werden können, steht gegenüber, dass 75-95% der Netzwerke gemeinsam in der Öffentlichkeit auftraten. Dies kann als eine gemeinsame Aktivität betrachtet werden. Nicht näher erfragt wurde allerdings, worin der Auftritt bestand und welches Ziel dabei verfolgt wurde.

Die erwarteten Auswirkungen des Netzwerks für die Region wurden relativ optimistisch eingeschätzt. Zum Teil handelte es sich um erwartete Ergebnisse, die sich auf die Tätigkeit einzelner Netzwerkmitglieder bezogen.

Die eher distanten Vernetzungsformen könnten damit als eine Strategie zur Bewältigung der Netzwerkideologie angesehen werden. Der größte Nutzen von Netzwerken wurde aufgrund von Erfahrungen in diesem losen Kontakt gesehen. Daher wurden diese Netzwerke als bedeutend eingeschätzt und in der Evaluation genannt.

Die Netzwerkideologie, die in politischen Programmen zum Tragen kommt, hat Kooperationsdenken und –handeln instrumentalisiert. Durch den politischen Druck zur

Vernetzung, wird das dynamische Klima gestört. Jeder Träger muss zur eigenen Legitimation formal in Netzwerken beteiligt sein. Ohne inhaltlichen Zusammenhalt haben derartige Verbindungen aber keinen Bestand, wie die Bemühungen an einigen Modellprojektstandorten gezeigt haben. Ein rein instrumentelles Interesse mit einer formalen Mitgliedschaft verhindert eine inhaltliche Dynamik. Viele Träger im dritten Sektor sehen in Vernetzungen keine lohnenswerten Spielräume, wie sie beispielsweise ERFA-Gruppen^{xv} zugesprochen werden. Dabei steht weniger die ökonomische Effizienz im Vordergrund als Bestätigung, Tradition und Etablierung.

Die Ziele, die eher auf Austausch setzen, schaffen einen geringen Erfolgsdruck. Daher konnten fast alle Netzwerkmitglieder angeben, dass sie ihre Interessen berücksichtigt sahen und keine Konflikte auftraten. Die Ergebnisse von Projekt-Netzwerken müssen nur gegenüber dem Geldgeber legitimiert werden, nicht in der Öffentlichkeit. Das heißt, der Erfolgsdruck besteht lediglich in der Außendarstellung als Netzwerk bei der gemeinsamen Einwerbung von Fördermitteln.

7.2.4 Zusammenfassung

Aus dem gewonnenen Material heraus stellen sich - im Hinblick auf den Aufbau nachhaltiger und innovativer Unterstützungsstrukturen für junge Erwachsene beim Übergang in Arbeit - Fragen (1) an das Selbstverständnis von Trägern und Modellprojekten, (2) an ihre strukturelle Verankerung im regionalen Übergangssystem und (3) an die Verbindung von fachlicher und politischer Ebene im Rahmen von (regionalen) Entwicklungsprozessen.

Mit wem regionale Kooperationsnetze aufgebaut wurden, wie dabei Erfahrungen, Konzepte und Strategien verknüpft, individuelle und regionale Gegebenheiten berücksichtigt und die Lebens-, Arbeits- und Lernziele junger Menschen aufgenommen wurden, hing unter anderem vom Selbstverständnis der Modellprojekte und ihrer Träger innerhalb der regionalen Übergangssystems ab. Darüber hinaus entschied auch das professionelle Selbstverständnis der Mitarbeiter in der Spanne von Programmausführung und regionaler Gestaltung über die Grenzen und Möglichkeiten der Entwicklung von Unterstützungsstrukturen.

Zentral ist die Frage nach der strukturellen Verankerung der Träger innerhalb des Übergangssystems. Sie bestimmte maßgeblich den Handlungsrahmen, in dem die Modellprojekte innerhalb organisationaler und inhaltlicher Vorgaben agieren konnten und damit die Grenzen und Gestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Angesichts der Aufgabenstellungen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts wäre es in vielerlei Hinsicht dienlich gewesen, wenn die Modellprojekte gegenüber den Strukturen und Handlungslogiken der Träger eine gewisse Unabhängigkeit besessen hätten. Eine hohe strukturelle Abhängigkeit der Modellprojekte und Träger von politischen Vorgaben - hier im speziellen die hochgradige Abhängigkeit der Akteure des Übergangssystems von arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen - lässt eine an fachlich begründeten Notwendigkeiten orientierte Gestaltung regionaler Unterstützungsstrukturen bezweifeln. Es besteht zumindest die Gefahr, dass die arbeitsmarktpolitische Instrumentalisierung der eigenständigen Ausrichtung von Unterstützungsangeboten an junge Erwachsene regionalen Bedarfen entgegensteht. Dies traf im Forschungs- und Gestaltungsprojekt vor allem auf diejenigen Vertreter des etablierten institutionalisierten Übergangssystems zu, die in sozial- und arbeitsmarktpolitische Aufgaben bisher stabil eingebunden und von aktuellen Reformprozessen maßgeblich betroffen waren, wie z.B. Bildungsträger, Beratungseinrichtungen, Arbeitsagenturen, (kommunale) Beschäftigungsträger, etc. Letztlich wird der Ermöglichungsraum von Modellprojekten und innovativen Konzepten auch davon bestimmt, wie die fachliche und politische Ebene im Rahmen von (regionalen) Entwicklungsprozessen verbunden werden. Notwendig erscheint, dass die Übergangsthematik auf politischer Ebene jenseits der gängigen Vermittlungslogik wahrgenommen, aufgenommen und in (regionalen) Entwicklungszielen formuliert und umgesetzt wird.

8 Innovative Elemente der Entwicklungen in den Modellprojekten

Die hier dargestellten Elemente greifen die seitens der wissenschaftlichen Begleitung als innovativ identifizierten Entwicklungen der Modellprojekte auf. Die Innovationen beziehen sich dabei entgegen dem ursprünglichen Anliegen des Forschungs- und Gestaltungsprojekts nicht auf die Entwicklung von komplexen und neuen Modellen zur Gestaltung des Übergangs an der 2. Schwelle, sondern greifen einzelne Entwicklungsleistungen aus der Gestaltungsarbeit der Modellprojekte auf. Diese innovativen Elemente werden in einem weiteren Schritt auf die Herausforderungen zur Gestaltung regionaler und integrierter Übergangsstrukturen bezogen. Es werden Entwicklungsrichtungen aufgezeigt, die sich angesichts des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und seiner Folgen für den Übergang junger Erwachsener an der 2. Schwelle ergeben.

8.1 Weg von der Zielgruppe, hin zum Lebensalter

Als ein positiver Ansatz im Forschungs- und Gestaltungsprojekt wurde die Erweiterung eines vormals zielgruppenspezifischen Angebots für junge Erwachsene im Allgemeinen konstatiert. Hintergrund dafür lieferte die Einschätzung eines Modellprojekts, dass sich ein Internet gestütztes Informationssystem nicht auf die arbeitsmarktpolitisch definierte Zielgruppe der so genannten Benachteiligten beschränken lasse, sondern zu einem offenen Informationsangebot auszubauen sei. Damit sollten z.B. auch allgemeine, lebenslagenbezogene Fragestellungen junger Erwachsener aufgegriffen werden. Hinter diesem Ansatz stand die Überlegung, dass die Definition von Zielgruppen Menschen auf einzelne Lebensbereiche reduziere. Dabei würde die Wechselwirkung der Lebensbereiche außer Acht gelassen. Vielmehr sollte es um einen biografieorientierten Zugang gehen, der junge Erwachsene stärker in ihrem Lebensalter berücksichtigt.

8.2 Beschäftigungsbezogene und unterschiedliche Lebensbereiche berücksichtigende Beratung

Der Aufbau von übergreifenden Beratungsangeboten wurde als ein weiteres innovatives Element identifiziert. Hintergrund dafür bildete eine Form von beschäftigungsbezogener Beratung, die sich altersübergreifend an unterschiedliche Nutzergruppen richtete. Einerseits

wurden bereits Schülerinnen und Schüler in Abschlussklassen über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert, wobei auch deutlich wurde, dass sich Eltern und Kinder aufgrund ihrer eigenen Beratungserfahrungen gegenseitig informierten und auf Angebote verwiesen.

Bedingt durch die Auflösung traditioneller Berufswege und Arbeitsverhältnisse und die zunehmende Ausdifferenzierung und Unübersichtlichkeit der Bildungswege und -angebote benötigen die jungen Erwachsenen aber auch Unterstützung bei der Beschaffung und zielführenden Verarbeitung von Informationen. Zudem wird von Beratungseinrichtungen erwartet, dass sie sich aus der individuellen Beratungstätigkeit heraus an der Erschließung neuer Beschäftigungsfelder beteiligen. Insgesamt bedeutet dies für Beratungseinrichtungen, sich in das weitere soziale Umfeld zu öffnen und die Vermittlung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen über diejenige in Maßnahmen hinaus auf Erwerbsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt auszudehnen.

Angesichts eines versperrten Zugangs zu Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen sind junge Erwachsene heute gezwungen, gelingende Strategien der Lebensbewältigung zu erlernen, die es ihnen ermöglichen, neue Perspektiven im Übergang in Arbeit zu entwickeln. Ein zentrales Element in der Arbeit der Modellprojekte stellte dabei die persönliche Anerkennung der jungen Erwachsenen und die zunehmende Mobilität der Beraterinnen und Berater dar. Es wurden z.B. niedrigschwellige Beratungsformen angeboten, um jungen Erwachsenen Unterstützung anzubieten, Misserfolge in den Bemühungen um eine Arbeitsaufnahme zu verarbeiten und individuelle Schuldzuschreibungen und Selektionserfahrungen abzuwehren. Die übergreifenden Beratungsangebote in den Modellprojekten zeigten, dass eine individuelle Beratung dabei unmittelbar auf die biografische Perspektive verweist. Die jungen Erwachsenen wurden nicht nur als Arbeitssuchende, sondern als Menschen mit individuellen Biografien, Sehnsüchten und Wünschen, die in die Beratung mehr oder weniger bewusst mit eingebracht wurden, wahrgenommen.

Grundsätzlich sollte gelten, das Beratungsziel nicht im Voraus auf die Vermittlung in die Erwerbstätigkeit einzuengen, sondern für eine individuelle Gestaltung offen zu lassen. Es bedarf einer Beratung, die sich ressourcenbezogen am sozialen Umfeld orientiert, in der die jungen Erwachsenen nicht defizitär beschrieben werden, sondern die mit Ihnen gemeinsam deren Kompetenzen herausarbeitet und damit zugleich positive Selbstdeutungen für ein gelingendes Leben anregt. Aus diesem Re-Framing heraus kann sich für die jungen Erwachsenen die Möglichkeit ergeben, eigenständige und eigenverantwortliche Handlungs- und Beschäftigungsalternativen zu entwickeln.

Es widerspricht den Beratungsgrundsätzen insgesamt, wenn Beratung im Kontext von Zwangsmassnahmen steht. Beratung muss dem Anliegen des Einzelnen gegenüber offen begegnen können und „Zwischenschritte“ auf dem Weg zur Erwerbsarbeit zulassen. Die können nötig sein, um beispielsweise Schulabschlüsse nachzuholen, Berufswahlentscheidungen zu revidieren oder persönliche Probleme zu klären. Beratung sollte darum in einer vertrauensvollen Atmosphäre stattfinden, individuelle Wege ermöglichen und von einer Zuweisung in „objektiv richtige“ Wege Abstand nehmen.

8.3 Kompetenzentwicklung über Tätigwerden

Einige Modellprojekte vermittelten junge Erwachsene in (meist zeitlich befristete) Tätigkeiten im europäischen Ausland. Dazu wurden Vorbereitungs- und/ oder Sprachkurse angeboten. Die Rückmeldungen seitens der jungen Erwachsenen bestätigten die hohe Attraktivität solcher Angebote, die sich darin äußerte, dass intensivere Sprachvorbereitung gewünscht und die Auslandserfahrungen positiv beschrieben wurden.

Im Vergleich zur gängigen Maßnahmelogik von Arbeitsmarktintegrationsprogrammen erscheint interessant, dass die Anforderungen, die mit einem Auslandsaufenthalt verbunden sind, Kompetenzerfahrungen ermöglichen und eine Bereitschaft zum Lernen freisetzen. Das Tätigwerden im eigenen Berufsfeld in unbekanntem betrieblichen und sozialen Strukturen ermöglichte den Beteiligten positive Erfahrungen, begünstigte Ablösungsprozesse und erhöhte die Bereitschaft zur Mobilität.

Darüber hinaus wurden auf konzeptioneller Ebene Aktivitäten entwickelt, in denen sich junge Erwachsene z.B. im freien Medienbereich ausprobieren hätten können. Angedacht war u.a., junge Erwachsene dafür zu gewinnen, Reportagen und Beiträge zu jugendkulturell relevanten Themen sowie zur lokalen Situation Jugendlicher an der zweiten Schwelle im (freien) Print-, TV- oder Hörfunkbereich zu produzieren. Insbesondere arbeitslose junge Erwachsene sollten in prestigeträchtige Tätigkeiten eingebunden werden, die einen regionalen Bezug aufweisen. Als besonders attraktiv könnten sich in diesem Zusammenhang die Verbindung von Öffentlichkeitswirksamkeit, Problembezug und selbstorganisierten Tätigkeits- und Lernformen erweisen. Es erscheint darum auch sinnvoll, junge Erwachsene an der zweiten Schwelle aktiv in die Identifizierung und Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten einzubinden, um die biografische Anschlussfähigkeit bei der Initiierung von soziokulturellen Projekten, Auslandsaufenthalten und anderen Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

8.4 Genderspezifik von Lebenslagen aufgreifen

Problemkonstellationen von jungen Erwachsenen an der 2. Schwelle sind neben der Spezifik des Jungen-Erwachsenen-Alters von der Geschlechtsspezifik geprägt. Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer und drückt sich z.B. in unterschiedlichen Bewältigungsstrategien aus. Die Ergebnisse der Geschlechterforschung zeigen, dass arbeitsweltbezogene Problemkonstellationen seitens der Betroffenen in ihrer Selbstwahrnehmung nicht primär als geschlechtsspezifisch interpretiert werden. Es scheint notwendig, dass die Entwicklung integrierter Beratungsansätze diese Thematik konzeptionell aufgreift. In diesem Sinne kooperierte ein Modellprojekt mit einer Selbsthilfeinitiative von Alleinerziehenden sowie einer Gleichstellungsbeauftragten.

8.5 Strukturelle Einbettung von Angeboten

Ein wichtiger Einfluss auf die Qualität von Angeboten geht von ihrer strukturellen Einbettung aus. Für die Praxis könnte dies bedeuten, regionale Schlüsselorganisationen oder -personen zu identifizieren, um über sie Verbindungen in einer Region zu ermöglichen. Zum anderen bedeutet eine regionale Etablierung des Angebots einen entsprechenden Bekanntheitsgrad und damit verbundene soziale Akzeptanz.

Zwei Modellstandorte boten bereits seit mehreren Jahren ein Beratungsangebot an. In den Befragungen der jungen Erwachsenen zeigte sich, dass positive Erfahrungen der Eltern oder von Bekannten eine große Rolle spielten für die Bereitschaft, sich auf einen Beratungsprozess einzulassen. Die Anforderung einer langfristigen Etablierung von Angeboten stieß an die Grenzen der Förderprogramme, die auf kurzfristige Projektförderungen ausgerichtet waren. Für die Akzeptanz bei den Adressaten hat die Verlässlichkeit eines Angebots jedoch eine große Bedeutung.

8.6 Projektentwicklung auf der Basis von Regionalanalysen

Projektkonzeptionierungen stehen unter verschiedenen Einflüssen. Gerade bei Trägern, die überregional oder in verschiedenen Bereichen arbeiten, wurde deutlich, dass sie vorgefertigte wie tradierte Konzepte in die Entwicklungs- und Gestaltungsarbeit einbrachten.

Laut Ausschreibung sollte das Forschungs- und Gestaltungsprojekt dazu dienen, die regionalen Kontexte bezüglich der Strukturen an der 2. Schwelle neu wahrzunehmen und den eigenen institutionalisierten Blick zu irritieren. Dabei sollte die Vermittlung in Arbeit nicht unmittelbar im Vordergrund stehen.

Als Entwicklungsperspektive für regionale Übergangsstrukturen ergibt sich daraus die Notwendigkeit, alle relevanten Unterstützungsformen, die jungen Erwachsenen in der Region zur Verfügung stehen, in eine der eigentlichen Konzeptionierung von Angeboten vorgelagerten Analyse zu integrieren. Dazu zählen Informations- und Beratungsangebote ebenso wie die Angebote im Bereich Qualifikation und Weiterbildung, Unterstützungsangebote und -formen im sozialen Umfeld sowie jugend- und soziokulturelle Angebote. Bei der Erstellung einer solchen Regionalanalyse sollten, wie von einem Modellprojekt vorangetrieben, alle Stakeholder der Region einbezogen werden. Damit sind neben den regionalen Gestaltungsträgern aus Politik, Bildung, Wirtschaft, Arbeit und Soziales auch die jungen Erwachsenen selbst gemeint. Daraus ergäbe sich – zwangsläufig – ein demokratisch-zivilgesellschaftlich legitimerter und partizipativ ausgerichteter Entwicklungsprozess. Die Bedeutung eines solchen Anliegens liegt dabei nicht allein in der Verwertbarkeit von Ergebnissen für die Abstimmung von Angeboten und eine institutionelle Vernetzung, sondern bereits im Prozess selbst. Dieser ist umso wirksamer, je stärker die unterschiedlichen Perspektiven transparent gemacht und öffentlich diskutiert werden können. Dazu gehört auch, solche Prozesse zu verstetigen und die (fach-) politische Unterstützung im Vorfeld zu sichern.

9 Perspektive: Integrierte Übergangsstrukturen für Junge Erwachsene

Die Erkenntnisse, Erfahrungen und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung aus den empirischen und theoretischen Arbeiten im Forschungs- und Gestaltungsprojekt „Netzwerk Jugendliche an der 2. Schwelle“ verweisen auf die Notwendigkeit, integrierte Übergangsstrukturen in Beschäftigung für junge Erwachsene zu entwickeln und auszugestalten. Die konzeptionellen Überlegungen hierzu knüpfen gedanklich an Ansätze an, wie sie z.B. in der Forderung einer integrierten Übergangspolitik als europäischer Querschnittspolitik zwischen Wohlfahrts-, Jugend-, Gender- und Familienpolitik (Walther u.a. 2003), im Konzept zur integrierten Jugend- und Berufsbildungspolitik (BLK 2001) sowie in der Forderung nach einer Arbeitsmarktpolitik mit sozial-, bildungs- und jugendpolitischen Komponenten zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen (BBJ 2004) zu finden sind.^{xvi}

9.1 Die neue Bildungsherausforderung im Lebenslauf: Kompetenzentwicklung in der Spannung von Beschäftigungsfähigkeit und Identitätsentwicklung

Als Folge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft sehen sich junge Erwachsene umfassenden Veränderungen bei der Gestaltung des Überganges in das Erwachsenenleben ausgesetzt. Während früher die Einmündung in Arbeit meist in einem zeitlich eingrenzbaren Abschnitt erfolgte – an einem linearen Lebenslaufmodell orientiert – haben sich Übergänge in Arbeit heute zunehmend biografisiert.

Insbesondere anhand der Situation junger Erwachsener in den neuen Bundesländern zeigt sich, dass (berufliche) Übergangsstrukturen, die nur auf eine direkte Integration in Erwerbsarbeit abzielen, angesichts von Massenarbeitslosigkeit, entstrukturierten Lebensläufen und den Anforderungen an ein lebenslanges Lernen zunehmend weder an die Arbeits- und Bildungsbiografien junger Menschen anschlussfähig sind, noch eine gesellschaftliche Integration junger Menschen gewährleisten und nachhaltig unterstützen.

Dabei wird deutlich, dass Jugendliche und junge Erwachsene von den Veränderungen der Arbeitsgesellschaft in doppelter Weise betroffen sind: Einerseits verlängern sich die Bildungswege durch höhere Qualifikationsanforderungen und mitunter fehlende Perspektiven auf eine Integration in (Erwerbs-) Arbeit, womit sich die Übergänge in Arbeit lebensgeschichtlich immer weiter nach hinten verlagern. Andererseits wirkt der

arbeitsgesellschaftliche Druck weit bis in die Jugendphase hinein, weil Ausbildungs- und Arbeitsplätze in vielen Regionen zunehmend fehlen und auch die Herkunftsfamilien vom Ausschluss aus Erwerbsarbeit betroffen oder bedroht sind.

Dennoch orientieren sich die traditionellen Institutionen des Bildungssystems an einem linearen Übergangmodell. Sie reagieren in ihrer versäulten Struktur nicht darauf, dass mehrfache und sich wiederholende Übergänge in einer zunehmend entgrenzten Arbeitsgesellschaft längst zu einem integralen Bestandteil der Biografien geworden sind. Auch die Ansprüche an Bildung und Arbeit im jungen Erwachsenenalter müssen mit anderen als relevant erlebten Bereichen der eigenen Biografie vereinbart werden. Der Übergang junger Menschen in Arbeit muss mit anderen Anforderungen und Ressourcen des Alltags und sozialen Umfelds – Partnern, Freunden, Familie, Peers, etc. – immer wieder neu ausgehandelt werden.

In den aktuellen Reformprozessen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Soziales und Gesundheit wird deutlich, dass sich die institutionalisierten Unterstützungsangebote für junge Erwachsene verstärkt an einer Vermittlungslogik in vorhandene Arbeitsplätze orientieren und dass sie zudem weiterhin in ihrer sozialen Dienstleistungsstruktur nebeneinander agieren. Zwischen den institutionellen Zugängen wird dem Einzelnen die Verantwortung zur Lösung der Integrationsprobleme einseitig zugeschoben, ohne dass die Institutionen systematisch – über den jeweiligen Fallbezug hinaus – eine Anschlussfähigkeit an die Biografien der (jungen) Menschen entwickeln: Institutionen, die darauf ausgerichtet sind, auch neue biografische Optionen im Übergang in Arbeit – z.B. durch partizipative Erschließung neuer Beschäftigungsfelder – im sozialen Umfeld zu eröffnen, stehen oft ohne Bezug neben sozialen Institutionen und einer Dienstleistungswelt, die keine Anschlüsse für derartige Ansätze ermöglicht. Von einer integrierten Perspektive, die junge Erwachsene in ihren Tätigkeiten und ihrem sozialen Umfeld wahrnehmen könnte, sind auch die bisherigen Vorschläge zu einer auf Bildung oder Vermittlung orientierten Gestaltung der Übergänge in Arbeit weit entfernt.

Dabei zeigt die Übergangsforschung, dass junge Erwachsene eine hohe Kompetenz besitzen, die Balance zwischen der Unsicherheit und Chancen zur Verwirklichung persönlicher Vorstellungen und Ziele andererseits biografisch bewältigen.

Neben der Frage nach dem persönlichen Erfolg der Investition in ihr Humankapital stellen junge Erwachsene aber auch subjektive Ansprüche an die Sinnhaftigkeit und Vereinbarkeit von Bildung und Beschäftigung mit anderen als relevant erlebten Bereichen der eigenen Biografie. In der Lebensphase „junge Erwachsene“ steht die Kompetenzentwicklung – in der

Spannung von Beschäftigungsfähigkeit und Identitätsentwicklung – in unmittelbarer Auseinandersetzung mit den arbeitgesellschaftlichen Herausforderungen.

Gerade vor dem Hintergrund der unzähligen Erfahrungen junger Menschen in Ostdeutschland mit Maßnahmen, die nur wenig biografisch anschlussfähig waren, sollten die Übergangsstrukturen für junge Menschen Tätigkeiten in Beschäftigungsfeldern ermöglichen, die ihnen Selbstwert und Anerkennung vermitteln.

Daraus ergibt sich eine Anforderung an die (Um-)Gestaltung einer (im weitesten Sinne) tätigkeitsbezogenen Bildungsinfrastruktur zur Kompetenzentwicklung, die die zwei Ebenen „Person“ und „Infrastruktur“ neu miteinander in Beziehung setzt: Bildungsbemühungen und -strukturen sollten einerseits auf die biografisierten Lebensläufe junger Erwachsener in der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft ausgerichtet sein. Nur so können sie eine biografische Bedeutung als Lernmilieus für die Bewältigung von Herausforderungen erlangen – und damit wichtige Ressourcen für gelingende Übergänge in Arbeit darstellen.

Andererseits sollten die Lern- und Beschäftigungsinfrastrukturen und die damit verbundenen Unterstützungsstrukturen so geöffnet werden, dass sie aus der sinnstiftenden Betätigung junger Erwachsener heraus selbst aktivierend die Regionalentwicklung mitgestalten – und damit einen biografischen Anschluss an die Frage nach Beschäftigung und Arbeit bieten.

Ein solches Verständnis knüpft einerseits an die Schule, jugendkulturelle Selbstinszenierungen und Lebensformen an und wird andererseits der neuen Übergangsformen in Beschäftigung gerecht, wie sie sich im jungen Erwachsenenalter abbilden.

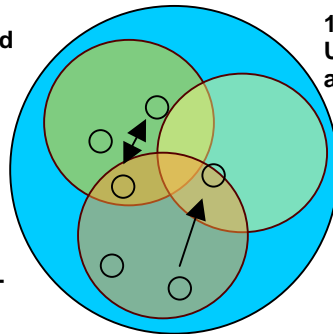
Integrierte Übergangsstrukturen sollten es jungen Erwachsenen ermöglichen, ihre Biografien als Bürgerinnen und Bürger selbst zu bestimmen und ihre eigene Kompetenzentwicklung tätigkeitsbezogen zu gestalten. In diesem Sinn schließen sich diese Perspektiven der Leitmaxime „Netzwerke statt Maßnahmen“ an.

9.2 Elemente zur Gestaltung integrierter Übergangsstrukturen

Anhand der Forschungsergebnisse lässt sich schlussfolgern, dass die Gestaltung integrierter Übergangsstrukturen für junge Erwachsene die folgenden Elemente berücksichtigen sollte.

6. Unterstützung bei Realisierung eigener Ideen - peer-learning, peer-consulting und Empowerment

5. Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Angebotsgestaltung



1. Beschäftigungsorientierte Unterstützung und Beratung in allen Lebensfragen

2. Lebensalterbezogene Angebote: offenen Zugang sichern - Prävention fördern

3. Bestehende regionale Angebote integrieren - Ressourcen für junge Erwachsene verfügbar machen

4. Verbindung zwischen Anliegen der Interessierten und Angeboten - partizipative und zivilgesellschaftliche Ausrichtung

9.2.1 Beschäftigungsorientierte Beratung in allen relevanten Lebensfragen

Fragen junger Menschen in Bezug auf Lebensgestaltung, Identitätsentwicklung, Lernbiografien, soziale Integration und soziale Probleme sind über die Frage nach „Arbeit“ thematisierbar. Kompetenzentwicklung junger Erwachsener ist eng an die biografischen Bewältigungskonstellationen gekoppelt. Deshalb sollten Angebote, die sich an junge Erwachsene richten, eine beschäftigungsorientierte Beratung und Unterstützung in allen relevanten Lebensfragen anbieten.

9.2.2 Lebensalterbezogene Angebote: offenen Zugang sichern - Prävention fördern

Solche Angebote sollten sich generell an alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Altersspanne von 13 bis 27 Jahren richten, wobei die 18 bis 27-Jährigen den Kernbereich bilden. Die 13 bis 18-Jährigen sollten aus Gründen der präventiven Beratung und Information in die konzeptionelle Ausrichtung von Angeboten integriert werden. Durch die prinzipielle

Offenheit der Angebote für alle Interessenten könnte Stigmatisierungs- und Ausgrenzungsprozesse vorgebeugt und die Bildung alters- und interessenheterogener Gruppen unterstützt werden.

9.2.3 Bestehende regionale Angebote integrieren - Ressourcen für junge Erwachsene verfügbar machen

Bestehende regionale (Bildungs-, Beratungs-, Hilfe- und Freizeit-) Angebote sollten integriert werden. Entscheidend für die Nutzung schon vorhandener und die Entstehung neuer Netzwerke und Kooperationsbeziehungen ist, dass die Ressourcen der beteiligten und verantwortlichen Institutionen für die biografischen Bewältigungsprozesse der jungen Erwachsenen verfügbar gemacht werden.

9.2.4 Verbindung zwischen Anliegen der Interessierten und Angeboten - partizipative und zivilgesellschaftliche Ausrichtung

Angebote einer integrierten Übergangsstruktur für junge Erwachsene in Beschäftigung nehmen die Rolle einer Verbindungsstelle zwischen den Anliegen der Interessenten und dem Arbeitsmarkt ein. Dabei sollte sich die Ausrichtung und Entwicklung der Angebotsstruktur stärker an den Bedürfnissen und biografischen Herausforderungen der jungen Erwachsenen orientieren. Das impliziert auch, dass die Arbeitsansätze beteiligter Institutionen zur Einbindung der Interessenten partizipativ ausgerichtet sein sollten. Durch die Möglichkeiten zur Mitgestaltung und Veränderung der Angebotsstruktur könnten die zivilgesellschaftlichen Ansprüche junger Menschen eingelöst werden, sich als erwachsene Bürgerinnen und Bürger einzubringen und die Gesellschaft mit zu gestalten.

9.2.5 Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in der Angebotsgestaltung

Eine integrierte Übergangsstruktur für junge Erwachsene in Beschäftigung entlang der biografischen Bewältigungskonstellationen junger Erwachsener zu entwickeln, heißt vor allem auch, junge Menschen in ihren geschlechtsspezifischen Identitätsentwicklungen wahrzunehmen. Als Querschnittsaufgabe sollten integrierte Übergangsstrukturen für junge Erwachsene daher genderspezifische Aspekte sowohl in der unmittelbaren Arbeit mit Personen als auch auf der strukturellen Ebene berücksichtigen und einbringen.

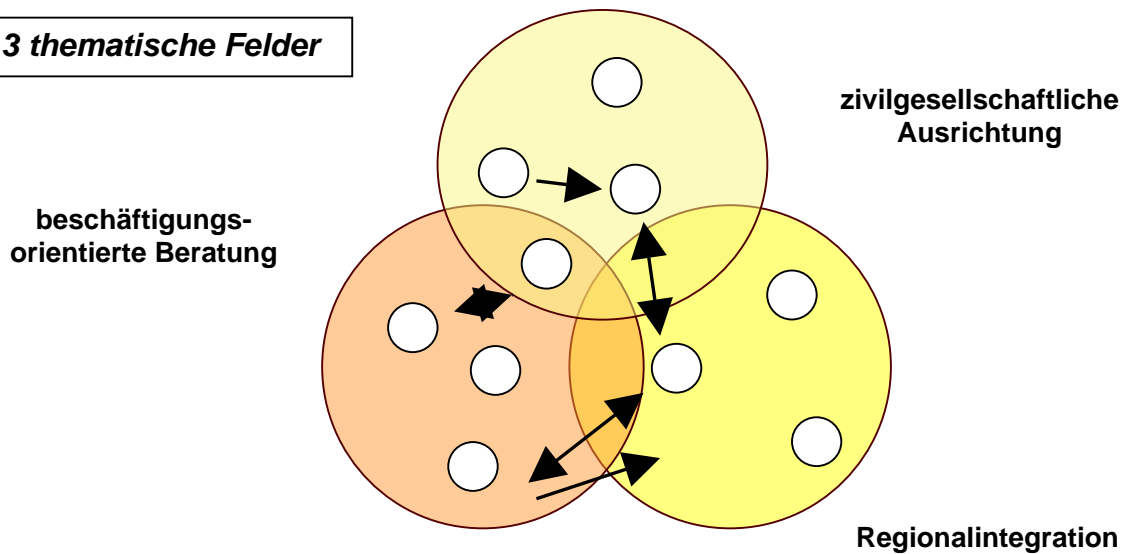
9.2.6 Unterstützung junger Erwachsener bei der Realisierung eigener Ideen: peer-learning, peer-consulting und Empowerment

Kompetenzentwicklung im sozialen Umfeld steht in engem Bezug zu Tätigkeit und Arbeit. Integrierte Übergangsstrukturen sollten Jugendliche und junge Erwachsene aktiv dabei unterstützen, eigene Ideen, Formen und Felder von Beschäftigung im sozialen Umfeld auszuloten und zu entwickeln. Eine darauf basierende, beschäftigungsorientierte Beratung junger Menschen sollte alle Lern-, Tätigkeits- und Arbeitsformen fördern. Integrierte Übergangsstrukturen benötigen daher einen Ressourcenpool, der jungen Erwachsenen in die Lage versetzt, ihre eigenen Ideen zu verwirklichen. Dafür wäre es notwendig, dass personale und materielle Ressourcen im Regionalraum eingeworben und zugänglich gemacht werden, z.B. jugendkulturelle und gemeinnützige Initiativen, Berater aus Industrie, Handwerk und Politik. Jungen Erwachsenen sollten Möglichkeiten eröffnet werden, konkret Verantwortung zu übernehmen und sich durch Selbstverwaltung und Selbstorganisation soziale Kompetenzen anzueignen. Deshalb wären in integrierten Übergangsstrukturen Elemente von peer-learning, peer-consulting und Empowerment zu berücksichtigen.

9.3 Thematische Felder einer kompetenzorientierten Lern- und Bildungsinfrastruktur für junge Erwachsene

Es werden daher dringend Orientierungspunkte gebraucht, um den Übergangsherausforderungen im Lebenslauf junger Erwachsener inhaltlich, strukturell und institutionell zu begegnen. Dabei erscheint es notwendig, die Anpassung der Übergangsstrukturen an die Veränderungen in der Lern- und Arbeitsbiografie junger Menschen an bestimmten Kriterien auszurichten – im Sinne von Indikatoren für eine kompetenzorientierte Lern- und Bildungsinfrastruktur für junge Erwachsene. Unsere Erkenntnisse verweisen bisher auf zumindest drei zentrale thematische Felder, in denen die Ausrichtung integrierter Übergangsstrukturen verortet und verankert werden muss: (1) zivilgesellschaftliche Ausrichtung, (2) Regionalintegration und (3) beschäftigungsorientierte Beratung.

3 thematische Felder



9.3.1 Zivilgesellschaftliche Ausrichtung

Das thematische Feld „zivilgesellschaftliche Ausrichtung“ knüpft direkt an den europäischen Prozess der Entwicklung neuer, zivilgesellschaftlicher Infrastrukturen (New Governance) in den Regionen an und verbindet diese mit einem Bildungsprogramm zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Erwachsener. Aus diesem Zusammenhang heraus wird es erforderlich, die bisherigen Versäulungen im Bildungswesen zu überwinden und das Nebeneinander von Bildungs-, Beschäftigungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen sowie des sozialen Umfelds aufzubrechen. Die regionale Lerninfrastruktur für junge Erwachsene kann hier ein Prüfstand im Bereich des Lernens im sozialen Umfeld sein. Denn einerseits kann für diese Lebensphase nicht mehr – wie vielleicht noch im Jugendalter – zwischen jugendkulturellen, erzieherischen und arbeitsweltbezogenen Angeboten und darauf ausgerichteten Institutionen unterschieden werden. Andererseits sind die jungen Erwachsenen in dieser Lebensphase dafür sensibilisiert, ob sie als erwachsene Bürger eine Chance bekommen, sich selbst und ihr Humankapital einzubringen. Sie nehmen sehr genau wahr, ob die bildungsorientierten Angebote an ihre Kompetenzen und biografischen Bewältigungskonstellationen anknüpfen oder „nur“ ein institutionalisiertes Bildungs- oder Beschäftigungsprogramm abläuft (Stichwort „Maßnahmeteilnehmer“). Der Grad der Partizipationsfähigkeit, die Möglichkeit der Mitgestaltung einer kompetenzorientierten Lern- und Bildungsinfrastruktur für junge Erwachsene verweist auf die Notwendigkeit einer zivilgesellschaftlichen Ausrichtung.

9.3.2 Regionalintegration

Die Vernetzung und Verkoppelung der unterschiedlichen (Unterstützungs-) Angebote für junge Erwachsener sollte den Aspekt der Regionalintegration berücksichtigen. Angebote des sozialen Umfelds, der (berufsorientierten) Bildungs-, Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen sowie der regionalen Ökonomie und ihre Förderung stehen oft ohne gegenseitige Irritationen friedlich nebeneinander. Auf der biografischen Ebene junger Erwachsener müssten diese institutionell getrennten Bereiche allerdings miteinander vermittelt werden. Wichtig ist daher der Fokus auf schon existierende, integrierte Übergangsangebote in der Region, die die lebensphasespezifischen Themen junger Menschen aufnehmen und in Beziehung setzen. Bisher sind diesbezüglich v.a. die informellen Unterstützungsnetzwerke und Familien nicht genügend miteinbezogen worden. Die präventive, kompetenzorientierte Einbeziehung der familiären Sphäre der jungen Erwachsenen wäre dabei wichtig, um eine stabilere Ausgangsposition für die jungen Erwachsenen zu schaffen, da sie in diesem Lebensabschnitt häufig selbst eine Familien gründen oder dieses anstreben.

9.3.3 Beschäftigungsorientierte Beratung

Die Erfahrungen aus dem Forschungs- und Gestaltungsprojekt zeigen, dass gerade weil die sozialpolitischen Institutionen – wie z.B. die Arbeitsverwaltung – sich auf ihre personenbezogenen Kernaufgaben beschränken, die Regionen vor der Aufgabe stehen, Lerninfrastrukturen neu zu entwickeln. Vordringlich geboten wäre daher, an den Erkenntnissen der Biografie-, Kompetenz- und Beschäftigungsforschung in der entgrenzten Arbeitsgesellschaft der Gegenwart anzuknüpfen.

So hat sich während der Laufzeit des Forschungs- und Gestaltungsprojekts gezeigt, dass, im Gegensatz zu den Ansätzen z.B. der peer-education und Berufsberatung im Jugendalter, zur Bildung einer kompetenzorientierten Lern- und Bildungsinfrastruktur für junge Erwachsene Strukturen und Potenziale mit aufgenommen werden müssten, die in den Ansätzen zur Lebenslaufberatung, des peer-learning und peer-consulting – auf diese Lebensphase und auf integrierte Angebote bezogen – liegen. Im thematischen Feld der beschäftigungsorientierten Beratung sollte daher u.a. das Ausmaß und der Erfolg der Initiierung und Ermöglichung von selbstorganisierten Beschäftigungsformen und Arrangements zur Kompetenzentwicklung und Lebensbewältigung im sozialen Umfeld berücksichtigt werden.

Literaturverzeichnis

- Alheit, P.: Die Ambivalenz von Bildung in modernen Gesellschaften: Strukturprinzip kumulativer Ungleichheit oder Potential biographischer Handlungsautonomie? In: Pädagogische Rundschau 47, 1993
- Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF): Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld. Ausschreibungsnummer: U 139. In: QUEM-Bulletin 3/ 2001. Berlin 2001, S. 15
- Arnold, H.: Ausbildung, Arbeit und Beschäftigung. In: Schröer, W.; Struck, N.; Wolff, M. (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim, München, 2002, S. 211-241
- Bahrenberg, R.; Koch, H.; Müller-Kohlenberg, L.: Praxis der beruflichen Beratung. Stuttgart, Berlin, Köln 2000
- BBJ e.V.: Zentrale Beratungsstelle für Träger der Jugendhilfe: Jugend in Europa - Expertise zur europäischen Beschäftigungs- und Bildungspolitik mit Blick auf jugendpolitische Belange. 2004
- BBJ Servis gGmbH (Hrsg.): Zugänge zu Arbeit und Beruf - Anregungen zur Kooperation in sozialen Brennpunkten (Handlungsleitfaden). In Weiterführung des Fachforums „Zugänge zu Arbeit und Beruf“, im Rahmen des Aktionsprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten (E&C)“. Berlin 2000
- Beck, U.; Giddens, A.; Lash, S.: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt 1996
- Bennewitz, H.; Säger, R.: Überlegungen zum Aufbau und zur Struktur lokaler und regionaler Kooperationsnetze. In: jugend@work.net ABSCHLUSSBERICHT. Entwicklung einer Konzeption für lokale/ regionale Kooperationsnetze am Beispiel einer Großstadt. Pilotstudie : Metropolregion Hamburg. Im Internet: <http://www.jugendworknet.de/projekt/studie.htm> [2005-02-21] 2001, S. 29-46
- Benz, A.; Fürst, D.: Policy learning in regional networks. In: European Urban and Regional Studies, 9(1)/ 2002, p. 21–35
- Benz, A.; Fürst, D.; Kilper, H.; Rehfeld, D.: Regionalisierung. Theorie – Praxis – Perspektiven. 1999
- Beywl, W.: Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie. Grundlegung, Konzeption und Anwendung eines Modells der responsiven Evaluation. Frankfurt am Main 1998
- Bjornavold, J.: Making Learning Visible: Identification, Assessment and Recognition of Non-Formal Learning in Europe. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg (CEDEFOP reference series) 2000, pp. 107-8
- BLK: Kooperation zur Förderung benachteiligter Jugendlicher. Zusammenwirken von Jugend- und Bildungs-/ Berufsbildungspolitik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher. Heft 86. 2001

- Böhme, H.: Netzwerke: Zur Theorie und Geschichte einer Konstruktion., In: Zeitschrift für Germanistik. Heft 3. 2003, S. 590-604
- Böhnisch, L.: Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. Weinheim, München 2001
- Böhnisch, L.: Lebensbewältigung. In: Otto, H.-U.; Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik. Neuwied/ Kriftel 2001a, S. 1119-1121
- Böhnisch, L.; Schröer, W.: Pädagogik und Arbeitsgesellschaft. Weinheim, München 2001
- Böhnisch, L.; Schröer, W.: Soziale Bürgergesellschaft. Zur Einbindung des Sozialpolitischen in den zivilgesellschaftlichen Diskurs. Weinheim, München 2002
- Bojanowski, A.: Kooperation und Netzwerkbildung in der Benachteiligtenförderung – eine professionelle Aufgabe für das Fachpersonal. Vortrag anlässlich der 2. Flensburger Fachgespräche Benachteiligtenförderung (Vortragsband im Erscheinen). Professionalisierungsprozesse und Kooperationsbeziehungen, 23. und 24. 6. 2003. Flensburg. 2003
- Bolder, A.: Arbeit, Qualifikation und Kompetenzen. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen 2002
- Bonnemann, A.: Beurteilung und Bewertung. In: Sarges, W. (Hrsg.): Psychologie für die Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Ein Handbuch. Göttingen u.a. 1986, S. 113-119
- Braun, F.: Jugendarbeitslosigkeit und Benachteiligtenförderung. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen 2002, S. 761-774
- Braun, W.; Kaipfers, W.: Modellprojekte vorberuflicher Bildung. In: Schober, K.; Gauworek, M. (Hrsg.): Berufswahl. Sozialisation- und Selektionsprozesse an der 1. Schwelle. Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 202. Nürnberg 1996
- Brinker-Meyendriesch, E.: Theorie-Praxis-Vernetzung. Eine mehrperspektivische, formative Evaluation des Studiengangs Pflegepädagogik an der Fachhochschule Münster. Frankfurt am Main 2002
- Brödel, R.: Weiterbildung als Netzwerk des Lernens - Hinführung. In: Brödel, R. (Hrsg.): Weiterbildung als Netzwerk des Lernens. Differenzierung der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2004, S. 9-25
- Bullinger, H.; Nowak, J.: Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB/AB 2.1/ U. Beicht/ Dr. J.G. Ulrich/ Stand: 01.07.2003. Im Internet: [www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ers-
te_schwelle_meldung_05_2003_tabelle1.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ers-
te_schwelle_meldung_05_2003_tabelle1.pdf) [2004-08-09] 2003
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Kompetenzen fördern. Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Bonn 2002
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung - Berlin 2002a

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2004. Berlin 2004
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Qualitätssicherung durch Zusammenarbeit. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Bonn 1997
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Jahreswirtschaftsbericht 2003. Allianz für Erneuerung – Reformen gemeinsam voranbringen. Berlin 2003
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Kooperation zur Förderung benachteiligter Jugendlicher. Zusammenwirken von Jugend- und Bildungs-/ Berufsbildungspolitik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher. Gutachten der BBJ Servis gGmbH und Prof. Dr. Johannes Münder, im Auftrag der BLK. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 86. Bonn 2000
- Castells, M.: The rise of the network society. Malden/MA 1996
- Chollet, A.; Hagemann, I. – M.: Begleitforschung – zwischen Forschen und Beraten? In: Brödel, R.; Bremer, H.; Chollet, A.; Hagemann, I. – M. (Hrsg.): Begleitforschung in Lernkulturen. Dokumentation und vertiefende Analysen einer Forschungstagung. Münster 2003, S. 181-206
- Dehnbostel, P.; Elsholz, U.; Meister, J.; Meyer-Menk, J. (Hrsg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Berlin 2002, S. 11-27
- Dehnbostel, P.; Höpke, I.: Die lernende Organisation - ein Neuansatz für die Kooperation von Lernorten. In: Heermeyer, R.; Lanfer, M. (Hrsg.): Berufsbildung im Lernortverbund. Reader zur Fachtagung am 19. und 20. September 1996 im Rahmen der Modellversuchs GoLo. Bremen, Wilhelmshaven 1997
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval): Standards für Evaluation. Vorgelegt von der DeGEval mit Erläuterung der Kommission „Standards für Evaluation“, Im Internet: <http://www.degeval.de/standards/standards.htm> [2005-02-17] 2001
- Dierkes, A.: Berufsorientierung für Benachteiligte. In: Schudy, J. (Hrsg.): Berufsorientierung in der Schule. Bad Heilbrunn 2002
- Diller, Ch.: Zwischen Netzwerk und Institution. Eine Bilanz regionaler Kooperationen in Deutschland. Opladen 2002
- Dobischat, R.; Benzenberg, I.: Verbund- und Netzwerkentwicklung in der beruflichen Weiterbildung. In: Dehnbostel, P.; Elsholz, U.; Meister, J.; Meyer-Menk, J. (Hrsg.): Vernetzte Kompetenzentwicklung. Berlin 2002
- du Bois-Reymond, M.: Neues Lernen – alte Schule: eine europäische Perspektive. Beitrag zum 18. DJI-Symposium „Jugendforschung zwischen Tradition und Innovation“. Berlin 24.06.2003
- Dülfer, E. (Hrsg.): Organisationskultur: Phänomen - Philosophie - Technologie. Stuttgart 1991

- Elsen, S.; Ries, H.; Löns, N.; Homfeldt, H. G. (Hrsg.): Sozialen Wandel gestalten - Lernen für die Zivilgesellschaft. Neuwied 2000
- Engel, F.: Allgemeine Pädagogik, Erziehungswissenschaft und Beratung. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen 2004, S. 103-114
- Enggruber, R.; Grosch, B.: Paradigmawechsel in der Förderpraxis - Maßnahmeorientierung zu den auf den individuellen Bedarf zielenden kohärenten, flexiblen und betriebsnahen Förderangeboten. In: jugend@work.net - ABSCHLUSSBERICHT. Entwicklung einer Konzeption für lokale/ regionale Kooperationsnetze am Beispiel einer Großstadt. Im Internet: <http://www.jugendworknet.de/projekt/studie.htm> [2005-01-26] 2001, S. 25-28
- Erpenbeck, J.; Weinberg, J.: Lernen in der Leonardo-Welt – Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung in offenen und selbstorganisierten Lernarrangements. In: Arnold, R.; Gieseke, W. (Hrsg.): Die Weiterbildungsgesellschaft. Bd. 1: Bildungstheoretische Grundlagen und Perspektiven. Neuwied/ Kriftel 1999, S. 144-160
- Europäische Kommission: Memorandum über lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen vom 30.10.2000. SEK (2000) 1832, Brüssel 2000
- Europäische Kommission: Neuer Schwung für die Jugend. Weißbuch. Luxembourg 2001
- Fellsches, J.: Modernität der Ehre? Anerkennung und Würde! In: Burmeister, H. - P. (Hrsg.): Wie viel Ehre braucht der Mensch? Maßstäbe der Selbstachtung und Formen der Anerkennung. Loccumer Protokolle 17/02 Rehburg-Loccum 2003, S. 109-122
- Fetterman, D. M.; Kaftarian, Sh. J.; Wandersman, A.: Empowerment Evaluation. Knowledge and Tools for Self-Assessment/ Accountability. Thousand Oaks u.a. 1996
- Fobe, K.; Minx, B.: Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang. Jugendliche in Ost und West an der 1. Schwelle von der schulischen in die berufliche Ausbildung. Nürnberg 1996
- Förster, H.; Kuhnke, R.; Mittag, H.; Reissig, B.: Lokale Kooperation bei der beruflichen und sozialen Integration benachteiligter Jugendlicher. Praxismodelle Bd. 13. München, Leipzig 2002
- Frank, K.; Seifert, B.: Evaluation von Modellprogrammen oder Der Spagat der Kröte. In: Heiner, Maja (Hrsg.): Experimentierende Evaluation. Weinheim, München 1998, S. 167-193
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Dresden (Hrsg.): Lebenswelt und Arbeit. Dokumentation des Ersten Forums Jugendberufshilfe 27.-29. Mai 1999. Dresden 1999
- Galuske, M.: Jugend ohne Arbeit. Das Dilemma der Jugendberufshilfe. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft Heft 4/98. 1998, S. 535-560
- Gemeinschaftsinitiative EQUAL: http://www.equal-de.de/contents.php?site=entw_partnerschaften

- Gericke, Th.: Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben. Übergänge in Arbeit, Band 3. München 2004
- Geßner, Th.: „Die Letzten beißen die Hunde“ – Die Gegenwart des Turbokapitalismus und die Zukunft der Benachteiligtenförderung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 5/6-2003
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Perspektiven für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland. Positionspapier der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. 25. März 2000
- Gmür, W.; Strauss, F.: Die Netzwerkperspektive in der Jugendforschung - Beispiel einer Netzwerkanalyse. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (ZSE), 14. Jg., Heft 3. 1994, S. 227-244
- Goffman, Erving (1962): On Cooling the Mark Out: Some Aspects of Adaption to Failure. In: Rose, Arnold M, (ed.): Human Behavior and Social Processes. An Interactionist Approach. London 1962, p. 482-505
- Golisch, G.: Wirkfaktoren der Berufswahlen Jugendlicher. Frankfurt am Main 2002
- Götz, I.: Unternehmensethnographie. Bemerkung zur Debatte um Kultur(alisierung) und zur kulturwissenschaftlichen Betrachtungsperspektive. In: Götz, I.; Wittel, A.: Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnographie von Arbeit und Organisation. Münster u.a. 2000, S. 55-74
- Grohmann, R.: Das Problem der Evaluation in der Sozialpädagogik. Bezugspunkte zur Weiterentwicklung der evaluationstheoretischen Reflexion. Frankfurt am Main u.a. 1997
- Grünberg-Borchard, J.; Kreis-Hoyer, P.: Knowledge Production and Diffusion through Networks. IRFD World Forum on the Information Society. Im Internet: <http://www.fl.ebs.de/Lehrstuehle/Aussenwirtschaft/Mitarbeiter/Jutta%20Gr%C3%BCnberg-Bochard/Publikationen/R136%20Gruenberg-Bochard%20Kreis-Hoyer.pdf> [2005-02-21]. Geneva, December 08-09, 2003.
- Guba, E. G.; Lincoln, Y. S.: Fourth generation evaluation. Newbury Park 1989
- Habersam, M.: Controlling als Evaluation. Potentiale eines Perspektivenwechsels. München, Mering 1997
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS; Hrsg.): Diskussionspapiere Nr. 2: ‚Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung‘ des Sachverständigenrats Bildung der Hans-Böckler-Stiftung.. Düsseldorf Dezember 1998
- Haubrich, K.: Clusterevaluation. Lokale Kontexte berücksichtigen, Innovation und Beteiligung fördern. In: Beywl, W.; Müller-Kohlenberg, H.; BMFSJF: Perspektiven der Evaluation in der Kinder- und Jugendhilfe. Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe Nr. 35. Berlin 2001, S. 65-68
- Heiner, M.: Einleitung. Perspektiven der Praxisforschung. In: Heiner, M. (Hrsg.): Praxisforschung in der sozialen Arbeit. Freiburg im Breisgau 1988
- Heiner, M.: Evaluation. In: Otto, H. – U.; Thiersch, H. (Hrsg.) Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik. Neuwied 2001, S. 481-495

- Heinz, W. A.: Jugend, Ausbildung, Beruf. In: Krüger, H. – H.; Grunert, C. (Hrsg.): Handbuch Kindheits- und Jugendforschung. Opladen 2002, S. 597-615
- Herdt, U.: Statement für Veranstaltung der SPD - Bundestagsfraktion "Reformbedarf in der beruflichen Bildung" am 23. Juni 2003. Im Internet: http://www.gew.de/presse/archiv/2003/2quartal/texte/statement_herdt.pdf [2004-04-01] Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. 2003
- Holzinger, E.: "Evaluation ist zum Lernen da" In: Raum - Österreichische Zeitschrift für Raumplanung und Regionalpolitik. Nr. 44. 2001, S. 36-37 (auch: http://eur-mas.iff.ac.at/menu_r/download/evaluation_holzinger.pdf)
- Honneth, A.: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main 1992
- Jansen, D.; Schubert, K.: Netzwerke und Politikproduktion. Schüren 2001
- Jansen, D.: Einführung in die Netzwerkanalyse. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Opladen 2003
- Jansen, D.: Networks, social capital and knowledge production. FÖV 8 Discussion Papers. Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung bei der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften. Speyer 2004
- Jansen, D.: Netzwerkansätze in der Organisationsforschung. In: Allmendinger, J.; Hinz, Th. (Hrsg.): Organisationssoziologie. KZfSS, Sonderheft 42. 2002, S. 88-118
- Jurkeit, J.: Lernende Regionen: Lebenslanges Lernen, Netzwerke und Nachhaltigkeit. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/2004. Berlin 2004, S. 37-39
- Kappelhoff, P.: Der Netzwerkansatz als konzeptueller Rahmen für eine Theorie interorganisationaler Netzwerke. In: Sydow, J.; Windeler, A. (Hrsg.): Steuerung von Netzwerken. Konzepte und Praktiken. Opladen, Wiesbaden 2000, S. 25-57
- Kardoff, E. von: Qualitative Evaluationsforschung. In: Flick, U. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek 2000, S. 238-250
- Keupp, H.; Ahbe, Th.; Gmür, W.; Höfer, R.; Mitzscherlich, B.; Kraus, W.; Straus, F.: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek 2002
- Keupp, H.: Chancen des Umbruchs – das soziale Kapital Deutschlands. In: Röhrle, B.; Sommer, G.; Nestmann, F. (Hrsg.): Netzwerkintervention. 1998, S. 279 – 296
- Keupp, H.: Soziale Netzwerke. Eine Metapher des gesellschaftlichen Umbruchs? In: Keupp, H.; Röhrle, B. (Hrsg.): Soziale Netzwerke. Frankfurt am Main, New York 1987, S. 11-52
- Kirchhöfer, D.: Regionale Lernkulturen als Entwicklungsressource. In: DIE 1/1999. Dokument aus dem Internet-Service des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e. V. Im Internet: http://www.diefrankfurt.de/esprid/dokumente/doc-1999/kirchhoefer99_01.htm [2005] 1999

- Kirchhöfer, D.: Lernkultur Kompetenzentwicklung - Begriffliche Grundlagen. Manuskriptdruck der ABWF. Berlin 2004
- Klein, L.: Corporate Consulting. Eine systemische Evaluation interner Beratung. Heidelberg 2002
- Klenner, Ch.: Geschlechtergleichheit in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34. 2002, S. 17ff
- Kreher, Th.; Oehme, A.: Wie entwickeln Jugendliche in Beschäftigungsmaßnahmen Kompetenz? In: Sozial Extra. Zeitschrift für Soziale Arbeit und Sozialpolitik 7-8/2002. Leverkusen 2002, S. 27-31
- Kreher, Th.; Oehme, A.: Zwischenbericht. Individuelle Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Unterstützungsformen zur Kompetenzentwicklung für eine aktive Arbeits- und Lebensgestaltung. Dresden 2002a
- Kreher, Th.: Kompetenzentwicklung junger Männer mit prekären Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven – Eine empirische und theoretische Annäherung. In: Böhnisch, L.; Arnold, H.; Schröer, W.: Sozialpädagogische Beschäftigungsförderung. Lebensbewältigung und Kompetenzentwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. Weinheim, München 2005, S. 135 - 149
- Kretschmer, S.; Spitzl, M.: Empfehlungen zum Zusammenwirken von Jugend- und Bildungs- / Berufsbildungspolitik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher In: INBAS (Hrsg.): Lokale und regionale Netzwerke zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher. Aktuelle Beiträge aus Theorie und Praxis. Offenbach am Main 2001, S. 39-44
- Kromrey, H.: Evaluation - ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (2). 24. Jahrgang. 2001, S. 105-131
- Kühl, St.; Strodtholz, P.: Qualitative Methoden der Organisationsforschung – ein Überblick. In: Kühl, Stefan; Strodtholz, Petra (2002) (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Reinbek bei Hamburg 2002, S. 11-32
- Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern, Landesjugendamt (Hrsg.): Unterstützen, Vernetzen, Gestalten. Eine Fallstudie zur Schulsozialarbeit der Arbeitsgruppe Jugendhilfe - Schule unter der Leitung von Dr. Eberhard Bolay, Materialien zur Schulsozialarbeit VII. Stuttgart 1999
- Lappe, L. (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg in das Berufsleben. Opladen 2003
- Menz, S.: Eltern beraten ihre erwachsenen Kinder. TU Dresden Manuskript. Dresden 2004
- Mitchell, J. C.: The concept and use of social networks. In: Mitchell, J.C. (ed.): Social networks in urban situations. Manchester 1969, S. 1-32
- Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft3. IAB Nürnberg 1996

- Moldaschl, M.: Lebenslinien. In: Kühl, St.; Strodtholz, P.(Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Reinbek bei Hamburg 2002 S. 295-320
- Munsch, Ch.: Praxisforschung in der Sozialen Arbeit. Ein einführendes Handbuch. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Opladen 2002, S. 911-921
- Näf, A.: Effektivität und Effizienz öffentlicher Einrichtungen am Beispiel stationärer Altersbetreuung und -pflege. Anleitung zur ganzheitlichen, wirkungs- und entwicklungsorientierten Evaluation. Bern u.a. 1998
- Naschold, F.: Nationale Programme zur Innovationsentwicklung. Arbeitspolitik im internationalen Vergleich. In: Arbeit, Heft 2, Jg. 3. 1994, S. 103 - 131
- Nestmann, F.: Soziale Netzwerke – Soziale Unterstützung. In: Otto, H. – U.; Thiersch, H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/ Sozialpädagogik. Neuwied/ Kriftel 2001, S. 1684-1692
- OECD (2000): From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work. Paris 2000
- Olk, Th.: Jugend und gesellschaftliche Differenzierung - zur Entstrukturierung der Jugendphase. In: Zeitschrift für Pädagogik, 19. Beiheft, 1985
- Pais, J. M.; Pohl, A.: Of roofs and knives: the dilemmas of recognising informal learning. In: Lopez-Blasco, A.; McNeish, W.; Walther, A.: Young People and Contradictions of Inclusion. Bristol 2003
- Pätzold, G.; Walden, G.: Kooperation zwischen den Lernorten. In: Ausbilder-Handbuch, Kap. 3.2.6. (5. Erg.-Lfg.). Köln 1995
- Paul-Kohlhoff, A.; Zybell, U.: Benachteiligtenförderung als Reformpotential für das Duale System. Ein veränderter Blick auf Benachteiligungen in der beruflichen Bildung. In: berufsbildung, Heft 82/2003
- Raab, St.: Entwicklung personaler und sozialer Ressourcen in Organisationen. Konzeption - Durchführung – Evaluation einer gesundheitsfördernden Personalentwicklungsmaßnahme. Frankfurt am Main 1994
- Rogers, C.: Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Frankfurt am Main 1991
- Röhrle, B.: Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung. Weinheim 1994
- Sänger, R.; Bennewitz, H.: Von der Last zur Lust an der Zusammenarbeit - Handlungsempfehlungen zum Aufbau von Netzwerken gegen Jugendarbeitslosigkeit. In: INBAS (Hrsg.): Lokale und regionale Netzwerke zur sozialen und beruflichen Integration Jugendlicher. Aktuelle Beiträge aus Theorie und Praxis. Offenbach am Main 2001, S. 75-100
- Schein, E. H.: Organisationsentwicklung und die Organisation der Zukunft. In: Organisationsentwicklung 3. 1998, S. 40-49

- Scherr, A.: Netzwerkförderung – Eine innovative Strategie sozialer Arbeit zur Bewältigung von (Jugend-) Arbeitslosigkeit ? In: Dewe, B.; Wohlfahrt, N. (Hrsg.): Netzwerkförderung und soziale Arbeit. Empirische Analysen in ausgewählten Handlungs- und Politikfeldern. Bielefeld 1991, S. 62-94
- Scheunpflug, A.; Evangelischer Entwicklungsdienst e.V.: Evaluation entwicklungsbezogener Bildungsarbeit. Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche. Stuttgart 2003
- Schmidt, Ch.: Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, U.; Kardoff, E. von; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg 2000, S. 447-456
- Schopf, P.: Lernschwäche, Lernbeeinträchtigung, Lernbehinderung - Aspekte zur Klärung. IBV Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg 6/1998
- Schreyögg, G.; Noss, C: Organisatorischer Wandel: Von der Organisationsentwicklung zur Lernenden Organisation. In: Die Betriebswirtschaftslehre, 55. Jahrgang, Heft 2. 1995, S. 169-185
- Schröder, H.: Der Nutzen der beruflichen Beratung aus der Sicht der Berufswähler. In: . Schober, K.; Gauworek, M. (Hrsg.): Berufswahl. Sozialisation- und Selektionsprozesse an der 1. Schwelle. Serie: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 202. Nürnberg 1996, S. 287-308
- Schröer, W.: Entgrenzung und Soziale Arbeit in Europa - Perspektiven für die sozialpädagogische Forschung. In: Homfeldt, H. G.; Brandthorst, K.: Soziale Arbeit in Europa. Hohengehren 2004, S. 219-229
- Schwarz, Ch.: Von der Messtechnik zur Mediation? Rollenerwartung und Selbstverständnis in der Medienevaluation. Im Internet: http://www.wa.uni-hannover.de/wa/WIR/schwarz/schwarz_publik.htm [2004-03-10] 2003
- Schweizer, Th.: Muster sozialer Ordnung. Netzwerkanalyse als Fundament der Sozialethnologie. Berlin 1996
- Seale, C.: The Quality of Qualitative Research. London u.a. 1999
- Seipel, Ch.; Rieker, P.: Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung. Weinheim, München 2003
- Shadish Jr., W. R.; Cook, Th. D.; Leviton, L. C.: Foundations of Program Evaluation. Theories of Practice. Newbury Park u.a. 1991
- Shanahan, M. J.: Pathways to Adulthood in Changing Societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective. Annual Review Sociology 2000
- Shrock, Sh. A.; Geis, G. L.: Evaluierung. In: Wittkuhn, K.; Bartscher, Th. (Hrsg.): Improving Performance. Leistungspotentiale in Organisationen entfalten. Neuwied, Kriftel 2001

- Simon, F. B.: „Harte“ und „weiche“ Wirklichkeiten. In: Königswieser, R.; Lutz, Ch. (Hrsg.) (1992): Das systemisch-evolutionäre Management. Der neue Horizont für Unternehmer. Wien 1990, S. 181-194
- Stahl, Th.: Internationales Monitoring zum Programmteil „Lernen im sozialen Umfeld“ (LisU). informelles und non-formales Lernen. Statusbericht 6: 31.03.2003. im Auftrag der ABWF, Berlin 2003
- Stahl, Th.; Schreiber, R. Regionale Netzwerke als Innovationsquelle. Das Konzept der „Lernenden Region“ in Europa. Frankfurt am Main 2003
- Stake, R.: Responsive Evaluation. In: Walberg, H. J.; Haertel, G. D. (Hrsg.): The International Encyclopaedia of Educational Evaluation. Oxford u.a. 1990, S. 75-77
- Stamm, M.: Evaluation und ihre Folgen für die Bildung. Eine unterschätzte pädagogische Herausforderung. Münster u.a. 2003
- Stauber, B.; Walther, A.: De-standardised pathways to adulthood in Europe: informal learning in informal networks, in: Papers, Revista de Sociología, vol 31, No. 1/ 2005 (im Druck)
- Stauber, B.; Walther, A.: Junge Erwachsene. In: Schröer, W.; Struck, N.; Wolff, M.: Handbuch Kinder- und Jugendhilfe. Weinheim, München 2002
- Steinke, I.: Kriterien qualitativer Forschung. Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung. Weinheim, München 1999
- Stiefel, R. Th.: Grundfragen der Evaluierung in der Management-Schulung. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW). Frankfurt 1974
- Strittmatter, A.: Kontrakte in Beratungsbeziehungen. In: Altrichter, H.; Schlay, W.; Schratz, M. (Hrsg.): Handbuch zur Schulentwicklung. Innsbruck, Wien 1998, S. 218-227
- Thales Informations Systems GmbH (im Auftrag des Landkreises Uecker-Randow): Wir am Stettiner Haff. Lebenswerte Region zwischen Usedom und Berlin – Regionales Entwicklungskonzept für den Landkreis Uecker-Randow. Im Internet: <http://www.ikzm-oder.de/download.php?fileid=92> [2005-02-21] Dezember 2002
- Thiel, R.: Berufs- und Karriereberatung in Deutschland. In: Nestmann, F.; Engel, F.; Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen 2004, S.909-917
- Trier, M.; Baltin, M.; Brödel, R.; Busch, S.; Flachmeyer, M.; Gogolek, K.; Hartmann, Th.; Heller, P.; Hennig, I.; Jutzi, K.; Knoll, J.; Müller, H.; Pohl, G.; Rytz, P.; Sachse, A.; Salomon, J.; Schmidt, J.; Scholz, H.; Wöllert, K.: Lernen im Sozialem Umfeld. Organisationen - Netzwerke - Intermediäre. Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen. QUEM-report Heft 77. Berlin 2003
- Ulrich, J. G.: Benachteiligung – Was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, L.: Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. Opladen 2003

- Volkman, H. – R. Jäger, J.: Evaluation kriminalpräventiver Projekte. Eine Grundlegung für die Praxis. Polizei-Führungsakademie. Münster 2000
- Vonken, M.: Von Bildung zur Kompetenz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4. 2001
- Walther, A.: Junge Erwachsene und die Bedeutung von Spielräumen beim Übergang in Arbeit. In: Regionale Ermöglichungsstrukturen in Europa. ABWF, Berlin 2003
- Walther, A.; du Bois-Reymond, M.; Biggard, A.; Kovacheva, S.: Fluid structures of social cohesion in the knowledge society: The challenge of uncertain life-course transitions for individuals and policy in Europe. Research proposal 6th Framework European Union. Unpublished, 2003
- Walther, A.; Moersch Hejl, G.; Bechmann Jensen, T.: Youth Transitions, Youth Policy and Participation. State of the Art Report. Research Project YOYO. January 2002
- Weber, S.: Institutionelle Vernetzung zwischen Wohlfahrtspluralismus und Netzwerkökonomie In: Weber, S. (Hrsg.): Netzwerkentwicklung in der Jugendberufshilfe. Erfahrungen mit Institutioneller Vernetzung im ländlichen Raum. Opladen 2001, S. 13-31
- Weinberg, J.: Regionale Lernkulturen, intermediäre Tätigkeiten und Kompetenzentwicklung. In: Brödel, R. (Hrsg.): Weiterbildung als Netzwerk des Lernens. Differenzierung der Erwachsenenbildung. Bielefeld 2004, S. 205-234
- Wesseler, M.: Evaluation und Evaluationsforschung. In: Tippelt, R.: Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Opladen 1999, S. 736-752
- Weyer, J. (Hrsg.): Soziale Netzwerke: Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung. München, Wien 2000
- Will, H.; Blickhan, C.: Evaluation als Intervention. In: Will, H.; Winteler, A.; Krapp, A. (Hrsg.): Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konzepte und Strategien. Heidelberg 1987, S. 43-59
- Wolff, M.: Integrierte Erziehungshilfen. Eine exemplarische Studie über neue Konzepte in der Jugendhilfe. Weinheim, München 2000

Endnoten

-
- ⁱ Der Begriff Stakeholder geht auf Stake zurück, der von stakeholder audiences (Beteiligte/ Betroffene) spricht. Stakeholder – der Begriff ist mittlerweile auch in der deutschsprachigen Literatur verbreitet – werden definiert als „those whose lives are affected by the program and its evaluation“ (Shadish/ Cook/ Leviton 1991: 179; Vgl. Stamm 2003: 91)
- ⁱⁱ „Der Wert einer Evaluation sollte nicht allein daran gemessen werden, wie nah sie der Wirklichkeit des Programms kommt, sondern vor allem auch daran, wie weit sie in der Lage ist, Lernprozesse anzustoßen, die das (...) Bewusstsein“ der Stakeholder erweitern (Wesseler 1999: 746). „Die (...) Evaluation beschreibt und begleitet einen organisationalen Entwicklungsprozess, der natürlich schon läuft, bevor die Evaluation stattfindet, und der auch noch nicht abgeschlossen ist, wenn der Evaluator das Haus verlässt“ (Klein 2002: 253f).
- ⁱⁱⁱ Zum Verhältnis von Anerkennung und Kompetenzentwicklung Vgl. auch Honneth (1992)
- ^{iv} „Der Begriff (d.i. Evaluation C.T.) ist mit Assoziationen wie Schnüffeleien oder dem Nichterreichen eines Standards negativ besetzt. Evaluierung weckt Ängste, ungerecht beurteilt zu werden“ (Shrock/ Geis 2001: 234). Vgl. auch Volkmann/ Jäger 2000; Raab 1994; Bonnemann 1986
- ^v Weil es die Mitarbeiter sind, die die Atmosphäre in der unmittelbaren Arbeit prägen, fokussiert dieser personenorientierte Ansatz in der Evaluation die Mitarbeiter und nicht die Organisation. Die Evaluierenden versuchen die Mitarbeiter im Sinne des Empowerment-Ansatzes zu stärken. (Vgl. Haubrich 2001; Fetterman/ Kaftarian/ Wandersman 1996)
- ^{vi} Hinzuweisen ist hier auf die Unterscheidung von Anerkennung und Toleranz. Fellsches weist darauf hin, dass bei Toleranz der Aspekt des Duldens als missbilligendes „Gewähren von oben herab“ mitschwingt. „Die Gewährung der Toleranz enthält noch den lauten oder stillen Vorbehalt: eigentlich bist du oder seid ihr auf dem falschen Weg.“ Anerkennung dagegen „verzichtet auf die Macht. (...) Sie verzichtet auch auf den Anspruch, die eigene Annahme von Wahrheit als die objektive oder einzige zu sehen“ (Fellsches 2003: 116).
- ^{vii} Zur Problematik eines sukzessionistischen Vorgehens vgl. u.a. Volkmann/Jäger 2000
- ^{viii} „Der Bezug auf die besonderen Formen der äußeren und inneren Interaktionen einer Evaluation lässt alle Wahrheit und Falschheit im kulturellen Bereich als notwendigerweise relativ erkennen. Darin liegt die Bedeutung aufgeklärter, d.h. bescheidener Evaluation und Evaluationsforschung: sie weiß um die Grenzen ihrer Wertungen und vermag gerade dadurch beizutragen zur weiteren Entwicklung des professionellen Bewusstseins“ (Wesseler 1999: 750).
- ^{ix} Zur Notwendigkeit von Partizipation vgl. Volkmann/ Jäger 2000; Raab 1994; Frank/ Seifert 1998.
- ^x Zu den Grenzen produktiver Lösungen aufgrund von Partizipation Vgl. Frank/ Seifert 1998.
- ^{xi} Rogers entwickelte sein Beratungskonzept für einen therapeutischen Prozess, betonte aber dabei, dass seine Prinzipien „auf alle Personen, seien sie nun als ‚psychotisch‘, ‚neurotisch‘ oder ‚normal‘ eingestuft, anwendbar sind“ und vertritt entsprechend „die Auffassung, dass Psychotherapie nur ein Sonderfall aller konstruktiven zwischenmenschlichen Beziehungen ist und dass sich infolgedessen sämtliche Erkenntnisse aus dem Bereich der Psychotherapie verallgemeinern lassen“ (Rogers 1991: 22).
- ^{xii} Zu den Transfermöglichkeiten anhand von dichten Beschreibungen vgl. Seale 1999.
- ^{xiii} Interview mit dem Projektmanager vom 19.11.2002.
- ^{xiv} Vgl. hierzu z.B.: Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufsbildung für eine globale Gesellschaft. Perspektiven im 21. Jahrhundert. 4. BIBB-Fachkongress 2002. Ergebnisse und Ausblicke. Bonn 2003. Ebenso: Das Modell des Institutionellen Verbundes in: Bmb+f (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung – Berlin 2002b. Ebenso: INBAS: Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf - Konzeption - Überarbeitete und ergänzte Konzeption vom 4. Mai 2001
- ^{xv} Erfahrungsaustausch (ERFA) - Gruppen dienen im Allgemeinen der Weiterbildung, dem Erfahrungsaustausch und der Diskussion unter Kolleg/innen mit gleichen Interessen- und/ oder Aufgabengebieten
- ^{xvi} Vgl hierzu: BLK Heft 93: Integration benachteiligter Jugendlicher. Integrierte Jugend- und Berufsbildungspolitik sowie das Gutachten der BBJ Servis gGmbH für Jugendhilfe (BLK Heft 86: Kooperation zur Förderung benachteiligter Jugendlicher. Zusammenwirken von Jugend- und Bildungs-/ Berufsbildungspolitik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher).