

Kerstin Schreier (Hrsg.)

**Berufswegeplanung und  
individualisierte  
Berufseinstiegshilfen**

**Praxismodelle  
Band 14**

Materialien  
aus dem Forschungsschwerpunkt  
Übergänge in Arbeit

Die in diesem Materialienband dokumentierten Praxismodelle wurden im Rahmen verschiedener vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderter Forschungsprojekte des Deutschen Jugendinstituts (DJI) ermittelt und vor Ort begutachtet: der wissenschaftlichen Begleitung der Modellprogramme "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" und "Freiwilliges Soziales Trainingsjahr", des Wettbewerbs "Fit für Leben und Arbeit" und der Datenbank PRAXIMO – Praxismodelle "Jugend in Arbeit". Weitere Informationen über innovative Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen finden Sie in der Datenbank PRAXIMO – Praxismodelle "Jugend in Arbeit" unter [www.dji.de](http://www.dji.de). Die oben genannten Forschungsprojekte sind bzw. waren Vorhaben im Forschungsschwerpunkt "Übergänge in Arbeit" des Deutschen Jugendinstituts. Die Veröffentlichung dieses Materialienbandes wurde durch das BMFSFJ finanziell ermöglicht.

© 2002 Deutsches Jugendinstitut e. V.

Forschungsschwerpunkt "Übergänge in Arbeit"

Nockherstraße 2, 81541 München

Telefon (089) 6 23 06-177

Telefax (089) 6 23 06-162

Regionale Arbeitsstelle Leipzig

Teubnerstraße 11, 04317 Leipzig

Telefon (0341) 5 66 54-35

Telefon (0341) 5 66 54-47

Gegen einen Versandkostenbeitrag von EUR 1,44 pro Exemplar in Briefmarken kann diese Publikation beim DJI in Leipzig angefordert werden.

Konzeption und Gestaltung: HS-Design Heike Schumacher, München

Fotos: Jörg Koopmann, Peter Neusser, München

Druck: Gebr. Geiselberger GmbH, Altötting

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung der Herausgeberin	5
------------------------------	---

### **1 Diagnostische Verfahren als Instrumente der Benachteiligtenförderung**

1.01	Assessment-Center-Technik – ACT (Schwedt)	20
1.02	in@bits – Internet@Beruf.Information.Training.Studio (Celle)	26
1.03	P.E.A.Ce. – Potential-Ermittlungs-Assessment-Center (Berlin)	34
1.04	PROFUTURE – Center für individuelle Berufswegeplanung (Angermünde)	39
1.05	Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung (Grimma)	47
1.06	Start – Stärken ausprobieren – Ressourcen testen (Moers)	54

### **2 Einzelfallbezogene Förderung und Begleitung beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit**

2.01	CaseManagement-Projekt Krefeld	66
2.02	Enterprise – Junge Erwachsene auf dem Weg in die Selbstständigkeit (Brandenburg, Cottbus)	74
2.03	Jugendagentur Job Central. Initiative Jugend-Bildung-Arbeit (Weinheim)	85
2.04	Jugendbörse B3 – Beratung, Beschäftigung, Berufsausbildung (Düsseldorf)	95
2.05	ProFi – Projekt Firmengründung Mannheim	100
2.06	SCOUT – Selbsthilfe, Chance, Orientierung, Umsteigen, Training (Neuwied)	111

## Inhaltsverzeichnis

### **3 Zielgruppenspezifische Beratung und Begleitung**

- 3.01 AFZ – Ausbildungsfindungszentrum  
(Siegburg, Troisdorf, Hennef, Eitorf) . . . . . 122
- 3.02 Beratung und Orientierung zur Verbesserung der Berufschancen  
für Mädchen (Markkleeberg) . . . . . 127
- 3.03 Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen (Berlin) . . . . . 138
- 3.04 Berufswahl als Chance – junge türkische Mädchen und Frauen  
qualifizieren sich (Kassel) . . . . . 145
- 3.05 BOJAA – Projekt zur sprachlichen Förderung und beruflichen Orientierung  
und Integration von jugendlichen SpätaussiedlerInnen/MigrantInnen  
(Düsseldorf) . . . . . 153
- 3.06 Projekt zur Ausbildungsplatzsuche von ostdeutschen jungen Menschen  
in den alten Bundesländern (Flöha) . . . . . 159
- 3.07 Step by Step – eine Brücke zur Arbeitswelt (Düsseldorf) . . . . . 167

### **4 Ehrenamtliche Berufseinstieghilfen – Mentoring**

- 4.01 Berufswahlpaten (Bad Ems) . . . . . 178
- 4.02 Jugendberufshilfe Neu-Isenburg . . . . . 186
- 4.03 P.I.D.E.S. – Partnerschaft und Integration durch die Entwicklung  
von Solidarität zwischen den Generationen (Schleiden) . . . . . 194
- 4.04 Patenschaft für Ausbildung (Frankfurt/Main) . . . . . 201
- 4.05 TeleMentoring – E-Mail-Patenschaften für arbeitslose Jugendliche (Marl) . . . 207

### **5 Projektnamensregister . . . . . 214**

### **6 Ortsregister . . . . . 216**

## Einleitung der Herausgeberin

Praxismodelle zur individuellen Berufswegeplanung – einzelfallbezogene Förderung und Begleitung beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit

### Zielsetzungen und Anwendungsbereiche

Unter den Praxismodellen, die im Jahr 2002 in den Datenbestand der Datenbank PRAXIMO – Praxismodelle “Jugend in Arbeit” (siehe dazu Abschnitt weiter hinten) aufgenommen wurden, befanden sich zunehmend Projekte, die neue Verfahren und Methoden bei der individuellen Berufswegeplanung einsetzen und individualisierte Berufseinstiegs Hilfen für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bieten.

Die hier vorliegende Materialsammlung von Praxismodellen zur individuellen Berufswegeplanung vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene mit Benachteiligungen richtet sich an Fachkräfte in Politik und Verwaltung, aber vor allem auch an diejenigen, die in der Praxis der Benachteiligtenförderung tätig sind bzw. zur Thematik wissenschaftlich arbeiten. Die Dokumentation erhebt weder den Anspruch, die “besten” Projekte landesweit darzustellen, noch den Anspruch auf Vollständigkeit. Es sind Beispiele guter Praxis, die Initialcharakter haben können, aber auch belegen, mit welchen Hindernissen und Hemmnissen sowohl objektiver als auch subjektiver Art in diesem Handlungsfeld zu rechnen ist. Sie zeigen, wie es gelingen kann, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ungünstigen individuellen Voraussetzungen und sozialen Prognosen begehbare Wege in die Arbeitswelt aufzuzeigen und diese zu realisieren. Jugendlichen, die es aus eigener Kraft nicht schaffen, den “richtigen” – den individuell auf ihre Persönlichkeit zugeschnittenen – Weg in die Arbeitswelt zu finden, soll durch die Anwendung verschiedener methodischer Verfahren und didaktischer Konzepte, geschlechtsspezifischer und zielgruppenorientierter Ansätze eine passgenaue berufliche Orientierung und die Vermittlung in Ausbildung oder qualifizierte Beschäftigung ermöglicht werden.

Angebote der individuellen Berufswegeplanung richten sich vor allem an Jugendliche mit schlechten Startchancen. In der Hinwendung zu individualisierten Qualifizierungswegen und damit in der Abkehr von (gruppen-)maßnahmenorientierten Angeboten liegt das Innovative an der “neuen” individuellen Berufswegeplanung (Kretschmer 2002). Durch den Einsatz neuer (moderner) vor allem qualitativ ausgerichteter Instrumente soll es gelingen, Jugendliche mit Benachteiligungen – seien diese in der jeweiligen Persönlichkeit, sozialen und/oder territorialen Herkunft begründet – systematisch und nachhaltig beruflich und sozial zu integrieren. Dabei sollte der Bogen in dieser Sammlung sehr weit gespannt werden: von niedrigschwelligen Angeboten für Lernbeeinträchtigte bis hin zu differenzierten Angeboten für sozial benachteiligte junge Erwachsene, die eine Existenzgründung wagen und mit denen gemeinsam eine sehr genaue Wegführung bei der Umsetzung ihrer eigenen Geschäftsidee geplant werden muss. Weitere Zielgruppen der dokumentierten Praxismodelle sind Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Jugendliche, die aufgrund ihres Geschlechts oder der schlechten Arbeitsmarktlage in ihrer Heimatregion Benachteiligungen erfahren. Eine individuelle Berufswegeplanung wird jedoch auch als Chance für *alle* jungen Menschen in der Berufsfindungsphase – von benachteiligten Zielgruppen mit geringer

Bildung bis zu Gymnasiasten – begriffen, darüber hinaus auch als Chance für die Politik, denn individuelle Berufswegeplanung ermöglicht den sinnvollen Einsatz von Fördermitteln.

Die Angebotspalette zur Berufswegeplanung reicht von der Diagnostik, die von speziell geschulten Fachleuten – professionellen BeobachterInnen – vorgenommen wird, bis hin zu ehrenamtlichen Aktivitäten von Menschen unterschiedlichen Alters, die durch ihre berufliche Biografie besonders dafür geeignet sind, Jugendliche auf dem schwierigen Weg zu ihrer optimalen persönlichen Berufsfindung zu lotsen. Die Vielfalt individueller Berufswegeplanungen kann durch die Vielzahl von Beispielen in diesem Band gezeigt werden. So können Berufswege schon während der Schulzeit, aber auch noch nach Misserfolgen, nach Störungen des persönlichen und sozialen bzw. des schulischen und beruflichen Entwicklungsverlaufs, geplant und konkret formuliert werden.

Die vorliegende Dokumentation von 24 Praxisprojekten beinhaltet die folgenden vier Schwerpunkte:

- Diagnostische Verfahren als Instrumente der Benachteiligtenförderung
- Einzelfallbezogene Förderung und Begleitung
- Zielgruppenspezifische Beratung und Begleitung
- Ehrenamtliche Berufseinstiegs Hilfen – Mentoring

Dabei sollen neue Begriffe im Bereich der Benachteiligtenförderung, wie Assessment-Center, CaseManagement, Einzelcoaching, Mentoring durch Beispiele aus der Praxis der Benachteiligtenförderung verdeutlicht werden.

Die inhaltliche Zuordnung der Projekte zu den einzelnen Gliederungspunkten wurde vorgenommen, um die Projekte nach einem ausgewählten, prägnanten Arbeitsschwerpunkt zu bündeln. In dem einen oder anderen Fall wäre eine Zuordnung auch zu einem anderem Gliederungspunkt möglich gewesen. Die Entscheidung für eine bestimmte Zuordnung wurde mit der Intention getroffen, Praxisprojekte mit ähnlichen Akzenten in einem Kapitel zusammenzufassen.

## Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse

Durch der eigentlichen Berufsfindung vorgeschaltete Verfahren – z. B. Berufswahlunterricht, Besuche im Berufsinformationszentrum und Feststellungsmaßnahmen – erfolgt der Einstieg in den Prozess der Berufswegeplanung (Kretschmer 2002). Berufswegeplanung ist demnach ein Stufenmodell, beginnend mit allgemeiner Vorinformation und einer Bestandsaufnahme der subjektiven Situation des Jugendlichen, seiner Kompetenzen und Interessen bis hin zu objektiven Rahmenbedingungen, die durch den Arbeitsmarkt bestimmt sind und den künftigen Berufsweg beeinflussen können (Feststellungsmaßnahmen). Verfahren der Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse im Vorfeld der Berufsfindung sind wichtig und sinnvoll. Gleichzeitig muss jedoch ihr temporärer Charakter gesehen werden, der die erhobenen Daten ständig in Frage stellen kann. Denn durch gezielte Förderung und (Weiter-)Bildung der Jugendlichen oder jungen Erwachsenen kann relativ schnell eine neue „Ausgangslage“ für weitere berufliche Orientierung und Beratung entstehen. Deshalb ist einer intensi-

ven, individuellen Beratung bei der Berufswahlentscheidung ein ebenso hoher Stellenwert zuzuschreiben wie der Analyse der Ausgangssituation eines jungen Menschen vor der Entscheidung für einen bestimmten Berufsweg.

Kretschmer benennt für Feststellungsmaßnahmen folgende Qualitätsansprüche: Diese sollten neben der Erhebung von verwertbaren Informationen vor allem auch von den Jugendlichen akzeptiert werden. Kriterien dafür sind:

- Es sollte *nicht über* den Jugendlichen, sondern *mit ihm gemeinsam* geurteilt werden.
- Es sollten nur Daten erhoben werden, mit denen im weiteren Verlauf auch *sinnvoll* gearbeitet werden kann.
- Nur *fachlich geschultes Personal* sollte zum Einsatz kommen, wobei eine kontinuierliche *selbstkritische Reflexion* über die angewandten Verfahren erforderlich ist.

Vor allem vom letzten Punkt hängt entscheidend der Erfolg des Vorlaufverfahrens ab. Bereits hier sollte damit begonnen werden, weitere mögliche Schritte aufzuzeigen und mehrere alternative Berufswege zu entwickeln. Sowohl das dann im Folgenden herausgearbeitete Begleitsystem für den Jugendlichen als auch das Instrumentarium des Bildungs- und Förderungssystems müssen dabei hohen Anforderungen genügen, um die Chance eines individuell maßgeschneiderten Berufsweges nicht zu verpassen.

Auf der Grundlage solcher Vorschaltmaßnahmen erarbeitete passgenaue Konzepte erweisen sich vor allem für Jugendliche mit ungünstigen Persönlichkeitsprofilen und gebrochenen Biografien als notwendig für das schrittweise Vorgehen beim Erwerb und der Verstetigung beruflicher Qualifikation (z. B. Basis-, Schlüssel-, Zusatzqualifikationen, Fachpraxis, -theorie).

Im ersten Kapitel der vorliegenden Materialiensammlung sind sechs Praxismodelle zusammengestellt, die auf unterschiedliche Weise durch diagnostische Verfahren die berufliche Orientierung von benachteiligten Jugendlichen/jungen Erwachsenen unterstützen, indem aufgrund der Ergebnisse passgenaue, dem Kompetenzprofil des Individuums entsprechende Qualifizierungsziele für die weitere Betreuung bzw. Beratung (z. B. durch das Arbeitsamt) empfohlen werden.

Zu dieser qualifizierten Diagnose von Verhaltensleistungen und -defiziten führen das *Assessment-Center* (engl.: to assess = einschätzen, center = Zentrum, Mitte, Mittelpunkt, Ort) und die *Potenzialanalyse* – seit Mitte der 1950er-Jahre von Organisationen und Institutionen als systematische Verfahren zur Personalauswahl oder zur Analyse der Potenziale der MitarbeiterInnen eingesetzt.

Zunehmend kommen diese Verfahren auch in der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit zum Einsatz, um auch Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf – etwa nach Phasen beruflicher und sozialer Irritation – eine maßgeschneiderte Qualifizierung vermitteln zu können. Druckrey (2002) verweist auf einen Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit von 1996, durch den die Arbeit mit individuellen Förderplänen als verpflichtendes Element beruflfördernder Maßnahmen aufgenommen werden sollte. Ein Ergebnis der Auseinandersetzung mit den Fragen individueller Förderung z. B. am Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozi-

alen Eingliederung e.V. (IMBSE) war die gezielte Suche nach einem effektiven eingangsdagnostischen Verfahren sowie nach Verbesserungsmöglichkeiten der diagnostischen Kompetenzen der MitarbeiterInnen vor allem in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Assessment-Center als "Gruppenprüfverfahren, in denen mehrere Kandidaten ... von mehreren geschulten BeobachterInnen in einer Vielzahl von Beurteilungssituationen ... über einen längeren Beurteilungszeitraum ... im Hinblick auf wichtige Kriterien ... nach festen Regeln beurteilt werden" (Druckrey 2002), sollten durch die systematisierte und standardisierte Beobachtung unter vergleichbaren Bedingungen der Potenzialerschließung dienen und Grundlagen für Laufbahnplanung, Trainingsbedarfsanalyse und Training, der Trainingsevaluation, Teamentwicklung und Berufsberatung schaffen.

Ziel des Einsatzes eines Assessment-Centers (AC) ist dabei, die teilnehmenden arbeitslosen Jugendlichen/jungen Erwachsenen in das Assessment-Center-Verfahren einzubeziehen, an ihren Potenzialen anzusetzen und sie in die Lage zu versetzen, als Akteure in der Entwicklung ihres weiteren Bildungs- und Berufsweges aufzutreten. Das AC soll durch die Ermittlung von Entwicklungspotenzialen für Qualifizierung und Arbeit die Grundlage für einen differenzierten, individualisierten Hilfe- bzw. Entwicklungsplan bilden und bei Bedarf eine Zuordnung von Personen zu unterschiedlichen Angebotsformen ermöglichen. Ein wichtiges Ergebnis ist dabei, dass die TeilnehmerInnen sich stärker und realistischer mit ihren eigenen Voraussetzungen, Schlüsselqualifikationen oder Arbeitstugenden, möglichen Zielen und Wegen zu ihrer Erreichung auseinandersetzen.

Die Analyse vorhandener Kompetenzen, das Aufdecken des Potenzials, das in einem Jugendlichen "steckt", ist der erste Schritt auf dem Weg zur individuellen Berufsfindung. Aufgrund einer genauen Diagnose durch AC können bestimmte beruflich relevante Fähigkeiten und Fertigkeiten bzw. Kompetenzen des Jugendlichen sichtbar gemacht und gleichzeitig trainiert werden. Zu diesen Potenzialen zählen zum Beispiel Teamfähigkeit, Selbstbewusstsein, Entschlusskraft, Führungsqualitäten, Kreativität und praktische Fähigkeiten, Arbeitstempo, Ausdauer und Belastbarkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit. Außerdem können kommunikative Kompetenz, Verhandlungsgeschick, Flexibilität und Lernbereitschaft sowie analytisches und logisches Denkvermögen festgestellt und eingeschätzt werden.

Durch "AC als die validesten eignungsdiagnostischen Instrumente" (Druckrey 2002) können sowohl die aktuellen Kompetenzen der beobachteten TeilnehmerInnen am AC festgestellt – diagnostiziert – als auch deren zukunftsorientierte Potenziale eingeschätzt – prognostiziert – werden. Wichtig ist auf jeden Fall, dass nach der Kompetenzfeststellung durch ein Assessment-Center-Verfahren Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung folgen.

## Den Einzelnen fördern, fordern und begleiten

*CaseManagement* findet als methodische Arbeitsform zunehmend im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe Anwendung und hat in den letzten Jahren zu einer Neuorientierung geführt. CaseManagement (engl.: case = Fall, Umstand, Sache, Lage) bietet die Möglichkeit zur erweiterten, ressourcen- und sozialräumlich orientierten

Einzelfallhilfe (Remmel-Faßbender 2002). Das Verfahren bietet die konsequente Einbeziehung der Jugendlichen bei der Erarbeitung "passgenauer" Hilfen, die Zielfindung und -definition, eine Ablauf-(Entwicklungs-)Planung, eine Evaluation durch Leistungsdokumentation, die planmäßige und systematische Vernetzung aller Beteiligten, die Entwicklung eines umfassenden Hilfeplans und die Steuerung des Hilfeprozesses. Dabei geht es nicht nur um eine gezielte Prozesssteuerung der personenbezogenen Unterstützung, sondern auch um eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Steuerung, bei der fachliche Qualität durch die Zusammenführung vorhandener Ressourcen auf den verschiedenen Ebenen, aber auch hinsichtlich eines effizienten Mitteleinsatzes, optimiert wird.

Remmel-Faßbender betont, dass Menschen mit komplexen Problemlagen ein individuell zugeschnittenes Angebot und unterstützende Begleitung bei der Organisation eines Netzwerkes und deren Nutzung benötigen, da ihnen das Angebot an Leistungen in seiner Vielfalt häufig nicht bekannt oder es nicht überschaubar ist. Begleitung wird hier als Befähigung zur Selbsthilfe verstanden. Unter optimalen Voraussetzungen kann CaseManagement Menschen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend auf ihrem Weg zu einer befriedigenden, selbstständigen Lebensführung begleiten.

CaseManagement als personenorientierte Methode der individuellen Fallsteuerung, der intensiven und zielgerichteten Beratung und Begleitung wird angewandt, um arbeitslose bzw. arbeitsmarktferne Jugendliche zu befähigen, bestehende Beschäftigungs- oder Ausbildungsangebote (z. B. der Arbeitsverwaltung) zu nutzen. Es werden vier Elemente des CaseManagements unterschieden: aufsuchende Sozialarbeit, Erstellung von Entwicklungsplänen, intensive Einzelfallbegleitung, Kooperation der Netzwerkpartner. Die Jugendlichen gelangen entweder durch Zuweisung des Arbeitsamtes oder durch Eigeninitiative zu den CaseManagern. Die Schlüsselrolle bei der Begleitung der Jugendlichen bis zur Einmündung in berufsvorbereitende oder persönlichkeitsstabilisierende Maßnahmen, Ausbildung oder Beschäftigung kommt dabei den CaseManagern zu. Sie sind die Bezugspersonen für die Jugendlichen, fungieren im Feld des komplexen Fördersystems als *Lotsen*. Ihr Aufgabenspektrum reicht von der Strukturierung der Hilfsangebote über die Herausarbeitung klarer Zielstellungen und Formulierung verbindlicher Vereinbarungen bis zur Beobachtung des Hilfeprozesses und zur Feststellung der Wirksamkeit bzw. Erfolgskontrolle.

Ähnlich wie CaseManagement funktioniert der *Coaching*-Ansatz: Durch ein ganzheitlich angelegtes Beratungs- und Trainingskonzept, das Coaching-Programm, wird eine kooperative und unhierarchische Beziehung zwischen einem Coach und einem Coachee aufgebaut. Unabdingbar für den Erfolg ist ein Vertrauensverhältnis zwischen diesen beiden. Allerdings gibt es selbst in Expertenkreisen keine einheitliche Begriffsdefinition des Coachings. Auf jeden Fall sollte Coaching mehr als Beratung und Training sein. Schmidt (1995) betont die Ausrichtung auf die Förderung einer starken und stabilen Persönlichkeit, die Personenzentriertheit des Beratungskonzepts, bei dem der Mensch im Mittelpunkt des Prozesses steht. Dieses Konzept, das an vorhandenen Stärken ansetzt, folgt ganzheitlichen Prinzipien mit Feedbackschleifen und Selbstreflexion. Durch Coaching sollen gemeinsame Wege zu Problemlösungen gefunden, vorhandene Potenziale verstärkt, gewollte Entwicklungen forciert und erarbeitete und vereinbarte Handlungswege umgesetzt werden.

Im Zentrum des Coachings bei der individualisierten Berufswegeplanung stehen die Beratung, Unterstützung und Begleitung von Hilfe suchenden oder hilfsbedürftigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne sichere Berufsperspektive, mit denen gemeinsam zunächst ihre persönliche Situation, Stärken und Schwächen analysiert, mögliche Berufs- und Lebensziele geklärt und Wege für deren Realisierung erarbeitet werden. Ein wichtiger Schwerpunkt in der pädagogischen Arbeit ist dabei die Stabilisierung und Stärkung der Persönlichkeit des Rat Suchenden, wozu der Einsatz von Selbstverantwortungsstrategien dienen soll. Für den Coaching-Prozess beim Übergang zwischen Schule und Beruf ist vor allem auf die Übereinstimmung der Vorstellungen der Jugendlichen mit dem Anforderungsprofil des ausgewählten Berufsbildes und dem des Ausbildungsbetriebes zu achten.

Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Berufswegeplanung ist ein Netz von Kooperationspartnern, von Personen, die den Hilfe suchenden Jugendlichen zur Seite stehen. So ein Unterstützerkreis kann neben den hauptamtlichen Beratern, Begleitern, Coaches, CaseManagern auch aus Personen bestehen, die auf ehrenamtlicher Basis Hilfe anbieten, um den Jugendlichen oder jungen Erwachsenen in Ausbildung oder Erwerbsarbeit zu verhelfen (dazu mehr im vierten Kapitel). Ein solches *Mentoring* durch praxiserfahrene Personen aus Industrie und Wirtschaft kann z. B. für junge ExistenzgründerInnen ohne Erfahrung eine wertvolle Hilfestellung bieten. Von diesen Mentoren oder Paten wird unterstützend zu den hauptamtlichen Akteuren individuelle und differenzierte Hilfe bei der Existenzgründung als ein Weg aus der Arbeitslosigkeit geboten.

### Berufswege planen für besondere Zielgruppen

Das dritte Kapitel beinhaltet Praxismodelle, die bestimmten Zielgruppen entsprechend ihrer besonderen Bedarfslage eine spezifische Berufswegeplanung ermöglichen. Es sind zum einen Beispiele guter beruflicher Wegeplanung für *Mädchen und junge Frauen*, die durch die geschlechtsspezifische Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes immer noch nur vermindert berufliche Chancen wahrnehmen können. Obwohl Mädchen in der Schule bessere Abschlüsse vorweisen und junge Frauen die Ausbildungsziele öfter erreichen als junge Männer, gestaltet sich der Weg in die Erwerbsarbeit für viele von ihnen immer noch sehr schwierig. Junge Frauen münden aufgrund des mangelnden Angebots an attraktiven Berufen oder durch Unkenntnis noch zu oft in "frauentypischen" Berufen oder aber in Arbeitslosigkeit. Ziel der hier dokumentierten Projekte für Mädchen und junge Frauen ist deshalb vorrangig immer die Erhöhung ihrer Chancen bei der Berufsentscheidung im Sinne der Gleichstellung beider Geschlechter. Ihnen werden gezielte Angebote bei der Entwicklung einer eigenständigen beruflichen und Lebensperspektive, zur Ausbildungs- und Berufsvorbereitung bzw. zur Berufsausbildung gemacht. Durch gezielte Information soll ihr Horizont bezüglich möglicher Berufsfelder erweitert, Chancen einzelner Berufe im Kontext der konkreten Arbeitsmarktsituation sollen erkannt werden. Durch die Auseinandersetzung mit widersprüchlichen Entwicklungen von Geschlechterrollenverständnis sollen sie ermutigt werden, ein eigenes Lebenskonzept zu entwerfen und zu einer bewussten Berufsentscheidung befähigt werden. Dabei spielt die Sensibilisierung der jungen Frauen für die Thematik einer künftigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine herausragende Rolle, denn nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe

beider Geschlechter am Berufs- und gesellschaftlichen Leben gesichert werden. Obwohl die ausgewählten Praxisbeispiele meist nicht ausdrücklich unter den Vorgaben des Gender Mainstreaming konzipiert wurden, trägt ihr Projektalltag doch dazu bei, mit einem differenzierten Hilfeangebot Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen in Ausbildung und Beruf abzubauen und individuelle, passgenaue Berufswege zu entwerfen.

In besonderem Maße von Ausbildungs- und Erwerbslosigkeit betroffen sind junge *Migrantinnen und Aussiedlerinnen*. Sie sind häufig sowohl durch ihr Geschlecht als auch ihre ethnische Herkunft benachteiligt. Vor ihnen liegen oft Barrieren, die sie allein bzw. auch mit Unterstützung ihrer Familien nicht überwinden können. Hier hilft z. B. ein Projekt vor allem jungen türkischen Kopftuchträgerinnen, den Übergang zwischen Schule und Beruf unter Berücksichtigung ihrer ethnischen Besonderheiten zu meistern. Sie erhalten Hilfe bei der Berufsentscheidung, bei der Ausbildungsplatz- bzw. Arbeitsplatzsuche. Dabei werden in Einzelgesprächen und Gruppenberatungen die persönlichen Voraussetzungen erkundet, denen sich in der Regel eine individuelle Berufswegeplanung, ein Bewerbungstraining sowie eine intensive Betreuung bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche anschließen. Spezielle Beratungen – auch zunächst Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Notwendigkeit von beruflicher Bildung als Voraussetzung für Erwerbsarbeit – und Betreuungsmaßnahmen in Ergänzung zu amtlichen Angeboten dienen der Stabilisierung des Selbstbewusstseins und der Erhöhung des Selbstwertgefühls der jungen Frauen.

Weitere Projekte im dritten Kapitel zeigen, wie es gelingen kann, Jugendlichen mit *Migrationshintergrund* – unabhängig von ihrem Geschlecht – erfolgreich einen individuellen beruflichen Werdegang zu ermöglichen. Denn noch immer sind jugendliche MigrantInnen, obwohl sie häufig gute schulische Bildungsabschlüsse erreichen, stark in jenen Berufen vertreten, die schlechte Arbeitsbedingungen, niedrigen Lohn und geringe Aufstiegschancen bieten. Ihr Anteil an attraktiven, zukunftssträchtigen Berufen liegt weit unter der Quote ihres Bevölkerungsanteils. Die berufliche Qualifizierung von MigrantInnen, SpätaussiedlerInnen und Bürgerkriegsflüchtlingen ist eine wesentliche Voraussetzung für ihre erfolgreiche soziale und berufliche Integration, für ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die ausgewählten Praxisbeispiele belegen, wie durch die richtige Diagnose bei der Feststellung von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, durch individuelle Begleitung, Beratung, Orientierung auch für diese Jugendlichen mit ungünstigen Startbedingungen aufgrund ihrer territorialen und kulturellen Herkunft der passende Beruf gefunden werden kann.

Auch Jugendliche aus *strukturschwachen Regionen* sind Zielgruppe von Projekten zur individuellen Berufswegeplanung. Hier reichen die örtlichen Arbeitsmarktresourcen immer noch nicht aus, um allen SchulabgängerInnen einen Ausbildungsplatz zu sichern. Jugendliche mit großer Mobilitätsbereitschaft bekommen deshalb von einem freien Träger die nötige „Anschub“-Unterstützung, um einen Berufsweg über die Landesgrenze hinaus planen und einschlagen zu können. Mit den arbeitslosen Jugendlichen werden z. B. durch Sichtung des regionalen Ausbildungsstellenangebots mit Hilfe der Gelben Seiten und durch ausgewählte Informationsmaterialien der örtlichen Arbeitsämter, durch Bewerbungstraining, Kontaktaufnahme zu Firmen, per-

sönliche Abgabe der Bewerbungsunterlagen, die Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen und Nutzung von Probepraktika ganz konkret Schritte in Richtung eines Ausbildungsplatzes gegangen. Bei diesem Prozess der Ausbildungsplatzsuche werden die Jugendlichen begleitend zur Selbstinitiative befähigt, die Aktivitäten zum Berufseinstieg selbst in die Hand zu nehmen.

*SonderschülerInnen* sowie *lernbehinderte und lernbeeinträchtigte SchülerInnen* sind ebenfalls Zielgruppe spezieller Projekte zur Integration in die Arbeitswelt. Für diese SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf ist das systematische Lotsen durch das unübersichtliche Übergangssystem notwendig, will man größere Enttäuschungen oder Resignation verhindern. Die Stärkung des Selbstbewusstseins und damit verbunden die Befähigung zu einer realistischen Selbsteinschätzung (indem die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten herausgearbeitet werden) ist der erste Schritt einer wirklichkeitsnahen Berufswegeplanung. Außerdem brauchen diese Jugendlichen Unterstützung bei der Lösung individueller Probleme sowie Trainingsmaßnahmen zur Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft und Kontakte über die Milieugrenze hinaus.

### Mentoren und Paten als Berufswegeplaner und -begleiter

Im vierten Kapitel werden Praxismodelle zusammengefasst, bei denen die Motivierung und Unterstützung bei der Berufs- und Lehrstellenfindung für sozial benachteiligte Jugendliche durch *Mentoren* oder *Paten* erfolgt. Das können zum einen erfahrene SeniorInnen aus verschiedenen Berufsfeldern, aber auch Personen sein, die noch mitten im Arbeitsprozess stehen. Diese Übernahme von Patenschaften oder das Mentoring bietet den jüngeren Menschen eine persönliche Bezugsperson in einer für sie schwierigen Situation.

Ein zentrales Beispiel der Wirksamkeit dieses Ansatzes ist der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, für den bestimmte Gruppen sozial benachteiligter oder individuell beeinträchtigter Jugendlicher einer intensiven und auf ihre persönliche Situation zugeschnittenen Unterstützung bedürfen. Die Mentoren stehen ihnen zur Seite bei Entscheidungen bezüglich ihrer weiteren Lebens- und Berufswegeplanung. Dabei handelt es sich um zeitlich begrenzte Hilfsangebote, die an eine ganz konkrete Zielstellung gebunden sind und permanent auf ihre Erfüllung hin überprüft werden. Die Hilfe der Paten bzw. Mentoren ist in der Regel einzelfallbezogen, kann aber auch für kleinere Gruppen angeboten werden. Eine weitere wichtige Aktivität der Mentoren besteht in der Vermittlung von Außenkontakten: zu lokalen Betrieben, zu ehemaligen beruflichen Aktionskreisen, aber auch zur Öffentlichkeit, um diese für die Thematik "Jugendarbeitslosigkeit" zu sensibilisieren.

Das besondere Potenzial, das SeniorInnen als PatInnen in die Berufswegeplanung benachteiligter Jugendlicher einbringen können, liegt vor allem in ihrer Kompetenz, ihrer Erfahrung, in der (meist reichlich vorhandenen) Zeit und in einem "Lebensnetzwerk", das ihnen einen breiten Aktionsradius auch bezüglich ihrer ganz speziell gewählten Aufgabe zur beruflichen Orientierung junger Menschen ermöglicht.

Der Großteil der Patenschaftsprojekte im vierten Kapitel spiegelt das freiwillige Engagement erfahrener SeniorInnen bei der Berufswegeplanung wider, die mit ihrem per-

sönlichen Einsatz ihren Beitrag gegen die Ausbildungskrise und Jugendarbeitslosigkeit leisten wollen. Sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche werden von ihnen zur Ausbildung motiviert und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. bei Bewerbungen unterstützt und auf Vorstellungsgespräche vorbereitet. Durch intensive Einzelbetreuung wird Hilfe zur Selbsthilfe geboten, Selbstvertrauen aufgebaut und Motivation zur Eigeninitiative entwickelt. Ein Patenschaftsverhältnis beruht dabei immer beiderseits auf dem Prinzip der Freiwilligkeit.

Eine besondere Form von Mentoring ist die Verknüpfung der Mentoring-Methode mit moderner Telekommunikationstechnik: *TeleMentoring*. Dabei nehmen ehrenamtlich tätige Mentoren und Mentees über E-Mail zueinander Kontakt auf. Unter der Regie hauptamtlicher MitarbeiterInnen eines Trägers beginnen beide einen E-Mail-Dialog, in dessen Verlauf Fragen nach Berufswünschen und -bedingungen sowie andere berufs- oder bewerbungsrelevante Fragen ausgetauscht werden. Ziel ist neben der Stärkung der Sozialkompetenz des Rat suchenden Jugendlichen die gleichzeitige Stärkung seiner Medienkompetenz. Dieses Angebot stellt eine Ergänzung der Berufsberatung durch das Arbeitsamt bzw. das BIZ für junge Menschen dar, die durch die schwierige Arbeits- und Ausbildungsplatzlage besondere Unterstützung beim Berufseinstieg benötigen. Das Originelle von TeleMentoring ist die Möglichkeit, individuell auf die spezifischen Berufswünsche und Voraussetzungen des Mentees eingehen und trotzdem dabei anonym und auf Distanz bleiben zu können. Persönlichkeitsdefizite werden nicht sofort offenbart, dafür können Stärken gezeigt werden, an die zunächst angeknüpft werden kann. Die Kontaktaufnahme zwischen Mentor und Mentee ist zu jeder beliebigen Zeit und von beliebigen Orten aus möglich.

Von Vorteil ist bei dieser Methode, dass der überwiegende Teil der meist gut qualifizierten TeleMentoren mitten im Arbeitsprozess steht und daher seine Mentoren-Arbeit vor dem Hintergrund aktueller Trends und Entwicklungen in seinem Fachgebiet leisten kann. Verließ der E-Mail-Dialog erfolgreich für den Jugendlichen, d. h. ein Ausbildungsplatz konnte vermittelt werden, kann die Patenschaft auf Wunsch fortbestehen.

## Zur Datenbank PRAXIMO

Die Datenbank PRAXIMO – Praxismodelle “Jugend in Arbeit”, ein Informationsangebot der Regionalen Arbeitsstelle des Deutschen Jugendinstituts (DJI) in Leipzig seit dem Jahr 2000, ist zu einer wichtigen Quelle für Recherchen nach innovativen Praxismodellen in zentralen Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit, wie Jugendberufshilfe, Schulsozialarbeit, aufsuchende Jugendsozialarbeit, berufliche und soziale Integration von MigrantInnen, interkulturelles Lernen in der Jugendsozialarbeit, geworden. Um gezielter Informationen über innovative Praxismodelle zu verbreiten, die in besonderer Weise einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten, wurde PRAXIMO im Frühjahr 2002 um das Modul “Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit” erweitert. Fachkräften aus der Praxis der Jugendsozialarbeit, aus Verwaltung und Politik, aus Wissenschaft und Forschung, aus kommunalen und Landkreisverwaltungen, aus Bundesbehörden, aber auch aus allgemein bildenden und Berufsschulen wird an einer Stelle ein Überblick über Zielstellungen, Umset-

zungsstrategien und Methoden sowie über Erfahrungen – Erfolge als auch Fehler bzw. Probleme – bei der Arbeit zur sozialen und beruflichen Integration insbesondere von Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit Benachteiligungen geboten.

Um dem differenzierten Nutzerverhalten entgegenzukommen bzw. unterschiedlichen technischen Möglichkeiten und Formen der Informationsgewinnung gerecht zu werden, kann PRAXIMO über verschiedene Medien genutzt werden. Dabei ist der Zugang zur Datenbank über das Internet – <http://www.dji.de> – sicher die Form, über die am schnellsten aktuelle Informationen abgerufen werden können. Die CD-ROM mit dem Datenbestand als jährliches Update ermöglicht differenzierte Such- und Selektierprozeduren offline und stellt damit ein alternatives Angebot für Nutzer unabhängig von einem Internetzugang dar. Auf positive Resonanz bei der Fachpraxis ist auch die Reihe “Praxismodelle” mit den Sammlungen innovativer Praxisbeispiele für ausgewählte Handlungsfelder und Zielgruppen der Benachteiligtenförderung gestoßen. An diesem Profildienst von PRAXIMO wird vor allem die Bündelung von neuen, interessanten Projekten und Ansätzen aus der Fachpraxis der Benachteiligtenförderung in konzentrierter Form geschätzt.

Alle drei Medien – Internet, CD-ROM, Reihe “Praxismodelle” – bieten den PRAXIMO-Nutzern die Möglichkeit der allgemeinen Information über gute Praxisbeispiele, aber auch der gezielten Recherche nach bestimmten Projekten oder der gezielten Suche nach Lösungsansätzen für bestimmte Handlungsfelder und Zielgruppen. Als Handreichung für die sozialpädagogische Arbeit und darüber hinaus auch als Studienmaterial für Weiterbildungsmaßnahmen von Fachkräften bei freien und öffentlichen Trägern, in Bildungseinrichtungen und Betrieben, für die Fortentwicklung von Politik und Praxis der Benachteiligtenförderung stellen diese thematischen Materialienbände einen wertvollen Fundus dar.

Beginnend mit der Dokumentation der 100 Preisträger des Wettbewerbs “Fit für Leben und Arbeit – Neue Praxismodelle zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen”, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Mai 1999 gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden ausschrieb, entwickelte sich die Datenbank PRAXIMO zu einem Pool von Praxismodellen, von denen zahlreiche Impulse für wirksame Hilfen zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, für die soziale Integration von MigrantInnen, zur Gleichberechtigung der Geschlechter, zur Verhinderung sozialer Ausgrenzung und Kriminalität bei Jugendlichen ausgingen.

Das besondere Potenzial der Datenbank PRAXIMO liegt in dem Beschreibungsformat der dokumentierten Praxisprojekte: die detaillierten Beschreibungen werden von Fachkräften des DJI bzw. von KorrespondentInnen auf der Grundlage standardisierter Interviews und nach Projektbesuchen vor Ort erarbeitet. Die Projektinformation besteht aus einer Kombination einer Auflistung von Projektmerkmalen, Rahmenbedingungen und einer Kurzbeschreibung einerseits und einer komplexen Beschreibung andererseits, die einzelne konzeptionelle Fragen und Umsetzungsschritte sowohl schnell und übersichtlich als auch detailliert nachvollziehbar macht. Durch die systematisierte und kondensierte Form der Dokumentation eines Praxismodells – aus einem externen Blickwinkel heraus – von der konzeptionellen Phase bis zum Projektalltag mit seinen Stärken und Schwächen, Risiken und unerwünschten Nebeneffek-

ten, wird eine Transparenz erreicht, die den Nutzern ermöglicht, eine Übertragbarkeit des Projektansatzes zu prüfen.

Auf dem Grundstock der Wettbewerbspreisträger aufbauend, entstand inzwischen eine Datenbasis, die Beschreibungen von über 270 bewährten, für die jeweiligen Handlungsfelder exemplarischen Good-Practice-Beispielen – Modellversuchen als auch Regelangeboten – enthält.

Zu den Auswahlkriterien für die Aufnahme eines Praxismodells in die Datenbank gehören unter anderem: ein innovatives Potenzial, die Kombination von Methoden, die Akquirierung neuer Lernorte, grenzüberschreitende Elemente, qualifiziertes Personal, Kontinuität in der Förderung, Hilfe zur Selbsthilfe und – soweit anwendbar – eine akzeptable Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt. Eine zukünftige Aufgabe von PRAXIMO wird auch darin bestehen, sich mit der externen Darstellung von systematisch dokumentierten Praxisbeispielen, die als so genannte Benchmarks, also Maßstäbe, in einem Handlungsfeld geeignet sind, stärker in die Diskussion zu Qualitätskriterien bei Angeboten der vorberuflichen und beruflichen Bildung vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf einzubringen.

### Zum Schluss

... möchte ich mich bei den engagierten ProjektmitarbeiterInnen und bei den InterviewpartnerInnen bedanken, die der Dokumentation ihrer täglichen Arbeit durch MitarbeiterInnen des Deutschen Jugendinstituts offen gegenüberstanden und bereit waren, ihre Erfahrungen von der Entwicklung bis zur Umsetzung ihrer Projektideen einer breiten, interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Ohne dieses aufgeschlossene Entgegenkommen wäre die spezielle, sehr komplexe Darstellungsweise von Praxismodellen in der Datenbank PRAXIMO und in diesem Materialienband nicht möglich gewesen.

Die Interviews und Projektbesuche fanden in der Zeit vom Sommer 1999 bis Ende 2002 statt. Die Projektbeschreibungen sind in den Rahmen der jeweiligen Projektlaufzeit einzuordnen. Eine Aktualisierung im Sinne einer Fortschreibung bis zum jetzigen Zeitpunkt war nicht möglich.

Innerhalb der vier Kapitel sind die Projekte alphabetisch nach ihrem Namen geordnet. Ein Projektnamens- und ein Ortsregister am Ende des Materialienbandes dienen als Orientierungshilfe für eine gezielte Suche.

Kerstin Schreier

## Weiterführende Literatur:

Boer, de Berndt; Herzog, Angelika: Assessment-Center in der Praxis. Ergebnisse eines Pilotprojekts beim Uckermärkischen Berufsbildungsverein in Schwedt. Hiba transfer, Ausgabe I/II-2000. Heidelberg: hiba

Boer, de Berndt; Wagner, Klaus (2001): Assessment: ein Konzept aus der Wirtschaft für die Jugendsozialarbeit (S. 970–976). In: Fülbier, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Band 2. Münster: Votum

Boer, de Berndt; Wagner, Klaus (2001): Förderassessment – eine neue Methode in der Berufsorientierung (S. 39–44). In: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Jugend Beruf Gesellschaft, Heft 1. Bonn

Bothmer, von Henrik; Fülbier, Paul (2001): Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung Benachteiligter (S. 504–515): In: Fülbier, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Band 1. Münster: Votum

Druckrey, Petra (2002): Assessmentverfahren im praktischen Einsatz. Das Assessment-Center-Verfahren "Start" des IMBSE als Element der Berufswegeplanung (S. 175–187). In: Gericke, Thomas; Lex, Tilly; Schaub, Günther; Schreiber-Kittl, Maria; Schröpfer, Haike (Hrsg.): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. Übergänge in Arbeit, Band 1. München: DJI Verlag

Druckrey, Petra (1999): Stärken ausprobieren, Ressourcen testen. Assessment-Center in der Berufsvorbereitung (S. 23–26). In: Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration. Ausgabe 4/99. Heidelberg: hiba

Förderung individueller Qualifizierungswege: Kompetenzfeststellung, Integrationsbegleitung und CaseManagement (S. 372–380). In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Berlin 2002

Galuske, Michael (1998): Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim/München

Gericke, Thomas; Lex, Tilly; Schaub, Günther; Schreiber-Kittl, Maria; Schröpfer, Haike (Hrsg.) (2002): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. Übergänge in Arbeit, Band 1. München: DJI Verlag

Gögercin, Süleyman (2001): Case Management in der Jugendsozialarbeit (S. 977–984). In: Fülbier, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Band 2. Münster: Votum

Kretschmer, Susanne (2002): Berufswegeplanung als strategische Methode der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Benachteiligungen (S. 202–209). In: Gericke, Thomas; Lex, Tilly; Schaub, Günther; Schreiber-Kittl, Maria; Schröpfer, Haike (Hrsg.): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. Übergänge in Arbeit, Band 1. München: DJI Verlag

Löcherbach, Peter; Klug, Wolfgang; Rimmel-Faßbender, Ruth; Wendt, Wolf-Rainer (Hrsg.) (2002): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis. Neuwied; Kriftel: Luchterhand

Mähler, Christiane (2002): Potenzialanalyse für Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen (S. 151–155): In: Gericke, Thomas; Lex, Tilly; Schaub, Günther; Schreiber-Kittl, Maria; Schröpfer, Haike (Hrsg.): Jugendliche fördern und fordern. Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit. Übergänge in Arbeit, Band 1. München: DJI Verlag

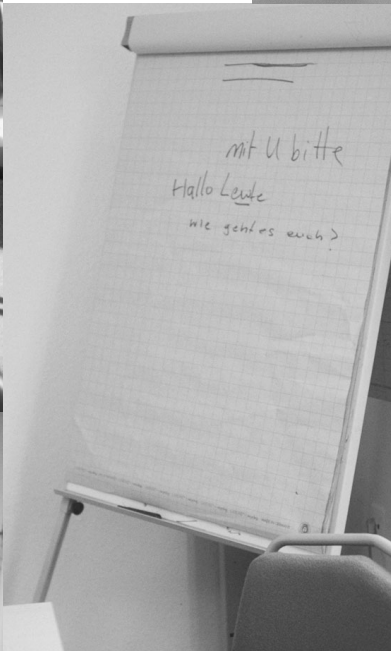
Rimmel-Faßbender, Ruth (2002): Case Management – eine Methode der Sozialen Arbeit: Erfahrungen und Perspektiven (S.63–80): In: Löcherbach, Peter; Klug, Wolfgang; Rimmel-Faßbender, Ruth; Wendt, Wolf-Rainer (Hrsg.): Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis. Neuwied; Kriftel: Luchterhand

Schmidt, Gregor (1995): Business Coaching. Mehr Erfolg als Mensch und Macher. Frankfurt/Wiesbaden: FAZ/Dr. Th. Gabler

Schreiber, Elke; Schreier, Kerstin (2000): Innovative Praxismodelle in der beruflichen Förderung von benachteiligten Jugendlichen: Datenbank PRAXIMO – Praxismodelle “Jugend in Arbeit” (S. 220–224). In: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Jugend Beruf Gesellschaft, Heft 4. Bonn

Schulz, Franziska (2002): Case Management – Chancen und Herausforderungen eines neuen Handlungsansatzes in der Jugendsozialarbeit (S. 188–193). In: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Jugend Beruf Gesellschaft, Heft 4. Bonn

Wüfel, Gisela (2001): Kompetenzorientierung in der Benachteiligtenförderung – Handlungsgrundlage bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen (S. 33–38). In: Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Jugend Beruf Gesellschaft, Heft 1. Bonn





## **Diagnostische Verfahren als Instrumente der Benachteiligtenförderung**

**Assessment-Center-Technik – ACT**

<b>Träger:</b>	Uckermärkischer Berufsbildungsverein e.V. (UBV)
<b>Standort:</b>	Schwedt
<b>Bundesland:</b>	Brandenburg
<b>Projektlaufzeit:</b>	seit 01.10.1998
<b>Gegenstand:</b>	Einführung der Assessment-Center-Technik zur Förderung benachteiligter Jugendlicher in der Phase der beruflichen Orientierung als Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit durch den Uckermärkischen Berufsbildungsverein Schwedt
<b>Handlungsfelder:</b>	Assessment-Center, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Beratung zu Bildung, Ausbildung, Arbeit
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	Sonstiges

**ZIELGRUPPE**

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	15 – 27 Jahre
Kapazität:	keine Angaben
Nationalität:	Deutsche / Ausländer
Herkunftsland:	Deutschland
Schulische/Berufliche Merkmale:	Lernbeeinträchtigte, Lernbehinderte
Soziale Merkmale:	Sozial-/Bildungsbenachteiligte, von Arbeitslosigkeit Bedrohte

**ANSPRECHPARTNER**

Uckermärkischer Bildungsverein Schwedt e.V.  
 Frau Ulrike Popp  
 Kunower Str. 3  
 16303 Schwedt  
 Telefon: 03332/45 09-0  
 Fax: 03332/45 09 79  
 E-Mail: UBV\_popp@hotmail.com.de  
 E-Mail: UBV-Schwedt@t-online.de  
 Internet: <http://www.ubvev-schwedt.de>

**RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Arbeitsamt Eberswalde; Bundesanstalt für Arbeit (Ausbildung der Assessoren); Maßnahmen der Berufsvorbereitung (BvB) über hiba Praxisbegleitung (Heidelberger Institut für Beruf und Arbeit GmbH).

Im Fall des Projekts mit dem PCK-AG Schwedt übernahm das Unternehmen die anfallenden Kosten (Sachkosten, Kosten des Assessmentverfahren, Entgeltzahlung an die Jugendlichen).

Rechtsgrundlagen: Sozialgesetzbuch (SGB) III §§ 61, 240 ff.

Im Fall des Projekts mit dem PCK-AG Schwedt: tarifvertragliche Regelung zwischen der PCK-AG Schwedt und der Chemiegewerkschaft.

## **FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

13 Assessoren: spezielle Ausbildung in Assessment-Center-Technik (ACT) durch eurobrug ewiv innerhalb einer hiba-Praxisbegleitung

## **KOOPERATIONSPARTNER**

Heidelberger Institut für Beruf und Arbeit GmbH (hiba)  
eurobrug ewiv (deutsch-niederländische Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft mit Sitz in Falkensee/Berlin und Tilburg/Niederlande)  
ROC Tilburg  
Arbeitsamt Eberswalde  
regionale Unternehmen  
regionale Schulen  
AWO-Bundesverband  
Partner im transnationalen YOUTHSTART-Projekt

## **KURZBESCHREIBUNG**

1997 entwickelte sich im Uckermärkischen Bildungsverein Schwedt die Idee der Einführung der Assessment-Center-Technik im Bildungsträger. Angeregt durch ein Seminar in Regie des Heidelberger Instituts Beruf und Arbeit GmbH sowie durch Besuche in Tilburg/Niederlande, wo bereits Ähnliches erprobt wird, wurde das Ziel entwickelt, mit Hilfe der ACT einen Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region zu leisten. Mit Hilfe einer speziell entwickelten Diagnosetechnik soll es gelingen, benachteiligte Jugendliche so einzuschätzen, dass am Ende des Verfahrens ein individuelles Gutachten Auskunft über Fähigkeiten, Fertigkeiten, aber auch die Schwächen der Jugendlichen gibt. Das Gutachten dient als Grundlage für einen gezielten Förderansatz z. B. direkt im UBV Schwedt, aber auch für die Berufsberatung im Arbeitsamt (Potenzialassessment). Ausgangspunkt war die Annahme, dass gerade benachteiligte Jugendliche sich häufig über- oder unterschätzen und so ihre Berufswünsche neben dem eigentlichen Leistungsspektrum liegen.

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Der Uckermärkische Berufsbildungsverein e. V. (UBV) arbeitet seit 1991 und ist ein Zentrum für Aus- und Weiterbildung, für Beschäftigungsprojekte, für Jugendförderung sowie für die Förderung von Rand- und Problemgruppen. So stehen sozial- und lernbenachteiligte Jugendliche im Mittelpunkt der Arbeit des Vereins. Da der Verein bemüht ist, ständig seine pädagogische Arbeit weiter zu entwickeln, befasste man sich mit der Assessment-Center-Technik (ACT). Angeregt durch ein Seminar des Heidelberger Instituts Beruf und Arbeit GmbH (hiba) startete der Berufsbildungsverein 1997 ein Austauschprojekt für die MitarbeiterInnen des Vereins mit der Stadt Tilburg (Niederlande), und sie lernten auf diesem Weg die ACT als ein Beurteilungsverfahren kennen. Die ACT stieß auf besonderes Interesse bei den MitarbeiterInnen des UBV, da in die Maßnahmen des Vereins zunehmend Jugendliche integriert werden, die ihre betriebliche Ausbildung abbrechen mussten, da ihnen die Voraussetzungen bzw. die Motivation für das Erlernen eines Berufs fehlten oder die nach dem Schulabschluss

überhaupt keinen Ausbildungsplatz fanden. Im Bereich der Erstausbildung kam es vereinzelt vor, dass Prüfungen aufgrund vorhandener Lernschwächen, fehlender motorischer Fähigkeiten und / oder auftretender Konzentrationsschwächen mehrfach nicht bestanden wurden und somit die Berufswahlentscheidung nach erfolgter Ausbildung revidiert werden musste. Auch langzeitarbeitslose Jugendliche, deren Selbstvertrauen in die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum noch vorhanden ist, sollen wieder zunehmend dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zugeführt werden. In der ACT sieht der Berufsbildungsverein Möglichkeiten zur Verbesserung der Diagnose sowie der Fähigkeit zur Selbsteinschätzung der Jugendlichen in Berufswahlprozessen. Der Förderbedarf kann genauer ermittelt und danach der Förderansatz innerhalb einer Maßnahme gezielt zugeschnitten werden.

Die Anwendung der ACT geht in zwei Richtungen. Zum einen ist sie in die Ausbildungsgänge innerhalb des UBV Schwedt integriert. So soll speziell für die Berufsvorbereitung ein eigenes Diagnoseprogramm entwickelt werden. Weiterhin sollen in der Ausbildung spezifische Situationen innerhalb einer Gruppe oder bei einzelnen Azubis mit Hilfe von ACT analysiert und als Grundlage für individuelle Förderung genutzt werden. Zum anderen bietet der UBV Schwedt das erworbene Know-how auch anderen Trägern der Berufsbildung über Kooperation an, mit dem Ziel, ein Assessment-Center in der Region aufzubauen.

## **KONZEPTION**

Die Einführung der Assessment-Center-Technik (ACT) beim Uckermärkischen Berufsbildungsverein (UBV) zielt auf die Erprobung der Assessment-Methodik zur Verbesserung der Berufswahl, Konkretisierung der individuellen Förderpläne und Reduzierung der Abbruchquoten. Zielgruppe der zweiwöchigen Pilotphase waren benachteiligte Jugendliche in der beruflichen Orientierung.

Die ACT geht von der Grundidee aus, Situationen herzustellen, in denen Arbeitsanforderungen und -abläufe durch konstruierte Arbeits- und Lernaufträge simuliert werden. Die Durchführung dieser Aufträge ist eine wichtige Grundlage für die spätere Bestimmung beruflicher Entwicklungsperspektiven. Die ACT ist aktivierend und handlungsorientiert. Die handlungsorientierte Herangehensweise ist gut geeignet, berufliche Potenziale zu erkennen. Sie ist zudem motivationsfördernd. Arbeits- und Lernaufträge bieten sich deshalb besonders für die Förderung benachteiligter Jugendlicher an, allerdings müssen für jede Zielgruppe stets geeignete Aufgabenstellungen entwickelt werden.

Für die Entwicklung von Arbeits- und Lernaufträgen hat sich folgende Vorgehensweise bewährt:

1. Schritt: Vereinbarung mit dem Auftraggeber,
2. Schritt: Definition von typisch-kritischen Situationen,
3. Schritt: Beschreibung der Anforderungen,
4. Schritt: Entwicklung der Arbeits- und Lernaufträge,
5. Schritt: Praktische Erprobung.

Für den Einsatz der ACT in der Förderung benachteiligter Jugendlicher und Auszubildender müssen fachbezogene, aber auch auf berufsunabhängige Schlüsselqualifikationen gerichtete Aufträge entwickelt werden.

Der Unterschied zu anderen Verfahren in der Jugendberufshilfe besteht darin, dass nicht nur das berufliche Potenzial auf einem Niveau des Jugendlichen beschreibbar wird, sondern man viel mehr Aussagen darüber gewinnen kann, welche beruflichen Potenziale der Jugendliche, ausgehend von seinem jeweiligen Leistungsniveau, insgesamt besitzt. Insofern dient die ACT in der Phase der Berufsorientierung benachteiligter Jugendlicher zu einer gezielteren Förderung des Einzelnen auf der Basis eines sehr speziellen Checks bezüglich fachbezogener wie allgemeiner Kenntnisse und Fähigkeiten. Das Abschlussprodukt ist ein individuelles Gutachten mit einer abschließenden Beurteilung des beruflichen Potenzials jedes Jugendlichen. Bei der Erstellung des Gutachtens werden die Richtlinien für die Erstellung psychologischer Gutachten nach Fissini und Fennekels genutzt.

## **UMSETZUNG**

Im März 1999 wurde die Assessment-Center-Technik (ACT) in einem ersten Pilotprojekt mit zwölf TeilnehmerInnen über einen Zeitraum von zwei Wochen erprobt. Dabei wurde den Jugendlichen zuerst in einer ausführlichen Information das Verfahren erläutert. In vorbereitenden Einzelgesprächen konnten offene Fragen beantwortet werden. Dieses Gespräch diente der Reflexion des beruflichen Selbstkonzepts zu persönlichen Stärken und Schwächen sowie zu Berufswünschen. Die persönliche Zielsetzung für die ACT wurde gemeinsam festgelegt. Verlauf und Ergebnisse wurden in einem individuellen Bericht festgehalten, der als Grundlage für das Abschlussgespräch und die weitere persönliche Berufswegeplanung diente. Die Jugendlichen standen dem Pilotprojekt offen gegenüber. Mit zunehmender Dauer musste jedoch ihre Motivation gefördert werden. Das geschah z. B. durch Entspannungsübungen oder sozialpädagogische Gruppenarbeit.

Nach der Pilotphase wurde die ACT in die Ausbildung des UBV Schwedt als Bestandteil des Förderkonzepts im Grundausbildungslehrgang für alle TeilnehmerInnen und in Teilaufträge im Lehrgang "Testen, Informieren, Probieren" integriert. Das Berufsberatungszentrum Eberswalde übernahm aufgrund der Erfahrungen im UBV Schwedt die ACT als Förderassessment, um gezielt Berufsentscheidungen zu beeinflussen.

Da die Einführung der ACT ressourcenaufwendig war, suchte der UBV Schwedt nach PartnerInnen und fand diese in der hiba-Praxisbegleitung (Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH) sowie in der Berufsberatung des Arbeitsamtes Eberswalde. Vor Einführung der ACT wurden insgesamt 13 Assessoren im Auftrag des hiba ausgebildet durch die eurobrug ewiv (einer deutsch-niederländischen Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft mit Sitz in Falkensee und Tilburg), die sich ständig fachlich weiterqualifizieren. Die Kosten wurden von der Bundesanstalt für Arbeit getragen. Zudem wurden wiederholt Arbeitsbesuche bei den PartnerInnen in Tilburg/Nieder-

lande durchgeführt. Schließlich wurde ACT den BerufsberaterInnen des Arbeitsamtsbezirks vorgestellt.

Die Pilotprojektphase umfasste folgende Bausteine:

- 1. Montag: Information und Einzelgespräche,
- 1. Dienstag: Auftrag “Schlüsselqualifikation Soziale Kompetenz A” und “Grundlagenwissen mathematische Fähigkeiten”, Entspannungsübungen,
- 1. Mittwoch: Auftrag “Schlüsselqualifikation Kommunikation” und Auftrag “Schlüsselqualifikation Soziale Kompetenz B”, Auftrag “Schlüsselqualifikation Logik”, Entspannungsübungen,
- 1. Donnerstag: Auftrag “Grundlagenwissen Sprachliche Fähigkeiten A”, “Fachkompetenz Handwerklich-praktische Fähigkeiten”, Betriebsexkursion,
- 1. Freitag: Auftrag “Grundlagenwissen Sprachliche Fähigkeiten B”, Entspannungsübungen,
- 2. Montag: “Fachkompetenz Informationsverarbeitung”, Entspannungsübungen,
- 2. Dienstag: “Fachkompetenz Handwerklich-praktische Fähigkeiten”, Entspannungsübungen,
- 2. Mittwoch: Einzelauswertungen, Schlusskonferenz der Beobachterteams,
- 2. Donnerstag: Gesamtauswertung, Erstellung individueller Gutachten,
- 2. Freitag: individuelle Abschlussgespräche.

Im Ergebnis entstanden zwölf Gutachten, die dem Arbeitsamt zur Verfügung gestellt wurden. Es wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Jugendlichen sich selbst realistisch einschätzt. Mit drei Jugendlichen konnten im Rahmen der Berufsvorbereitung des UBV Schwedt Fördermaßnahmen vereinbart werden, z. B. Praktikum als Verkäufer im Baumarkt oder das Ausprobieren im Nähbereich der Hauswirtschaftsausbildung des UBV Schwedt.

Nach der Pilotphase wurde diese Methode in alle Lehrgänge des UBV integriert. Die in diesem Zuge erstellten Gutachten werden inzwischen gern vom Arbeitsamt bzw. dem Berufsberatungszentrum in Anspruch genommen, weil ihre Aussagen zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen eine zielgenauere Förderung auch seitens des Arbeitsamtes erlauben. In solchen Fälle bezuschusst das Arbeitsamt Eberswalde die Durchführung der ACT.

Heraushebenswert ist ein in Kooperation mit dem Arbeitsamt Eberswalde und dem Chemieunternehmen PCK Raffinerie GmbH Schwedt gestartetes Vorhaben im Oktober 2000, wo sich erstmals ein Unternehmen an der Finanzierung von Maßnahmen der Berufsvorbereitung beteiligt. Das als Modellprojekt initiierte Vorhaben geht zurück auf eine tarifvertragliche Regelung zwischen dem Unternehmen und der Chemiegewerkschaft mit dem Ziel, sich im Bereich der Benachteiligtenhilfe zu engagieren. Die PCK Raffinerie GmbH hat dann im Zusammenwirken mit dem Arbeitsamt Eberswalde einen für eine solche Maßnahme geeigneten Träger gesucht und ihn im UBV Schwedt gefunden. 15 junge Frauen und Männer im Alter von 16 bis 19 Jahren wurden durch das Arbeitsamt ausgewählt. Zwischen den Teilnehmenden und dem Chemieunternehmen wurde ein Vertrag geschlossen, in dem als Ziel die Erreichung der Berufsbildungsreife fixiert wurde. Das Chemieunternehmen übernahm die Kosten für das Assessmentverfahren, die Entgeltung der Teilnehmenden in Höhe von 700 DM und die entstehenden Sachkosten. Im Rahmen des Assessmentverfahrens wur-

den die Jugendlichen auf ein berufsvorbereitendes Praktikum vorbereitet. Im Anschluss absolvieren sie in verschiedenen Unternehmen Praktika, erhalten über den UBV "Stützunterricht" und teilweise eine sozialpädagogische Begleitung, die wiederum vom Arbeitsamt Eberswalde finanziert wird.

Die Entwicklung eines branchenübergreifenden regionalen Assessment-Centers als Örtlichkeit befindet sich gegenwärtig noch in der Aufbau- und Antragsphase. Hier ist besonders an Projekte im Schulbereich gedacht. Förderbedürftig sind in diesem Kontext die Personalkosten. Hierfür wurden mittels verschiedener Projektideen Mittel beantragt.

## **ERFAHRUNGEN**

Die Einführung und Anwendung der Assessment-Center-Technik (ACT) zielt auf die Erstellung von Gutachten für benachteiligte Jugendliche in der beruflichen Orientierungsphase. Die Institutionalisierung des Verfahrens soll zukünftig in einem Branchen übergreifenden, regionalen Assessment-Center erfolgen. Diese Institutionalisierung befindet sich gegenwärtig in der Planungs- und Entwicklungsphase. Übergreifendes Ziel ist es, einen Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region Uckermark zu leisten.

Der Bericht über das Pilotprojekt wie auch die Erfahrungen aus den im UBV durchgeführten berufsvorbereitenden Maßnahmen lassen erkennen, dass die Assessment-Methode ein personal- und zeitintensives Verfahren ist, das nicht "nebenbei" betrieben werden kann. Vielmehr ist es notwendig, für jeden einzelnen Durchgang möglichst entsprechend der fachlichen Zielsetzung KooperationspartnerInnen zu werben, die die Finanzierung der Assessment-Center-Technik vornehmen. Das begründet sich u. a. aus der immer wieder neu zu entwickelnden Spezifik des Verfahrens, das auf die regionalen Besonderheiten und die jeweiligen fachlichen Ansprüche eingehen muss. Dieser hohe organisatorische, zeitliche und auch personelle Aufwand wird sich in Zukunft – so die Einschätzung des UBV – durch die weitere Professionalisierung des Assessorenteams abbauen lassen.

Inwieweit die Methode tatsächlich einen Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in der Region leisten kann, wird die Zukunft zeigen. Das Verfahren hat aufgrund seiner Individualität eindeutig Vorteile gegenüber einer standardisierten, zeitlich begrenzten Beratung der Jugendlichen, zum Beispiel durch das Arbeitsamt.

Die Einführung und Anwendung der ACT bedeutet eine Professionalisierung innerhalb des Bildungsträgers als auch eine Weiterqualifizierung der AusbilderInnen und MitarbeiterInnen. Erfahrungsgemäß ist eine zielgerichtete Förderung von Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen begrüßenswert.

Johanna Hofmann

<b>Träger:</b>	CJD Jugenddorf Celle; Arbeitsamt Celle; Land Niedersachsen (MFAS)
<b>Standort:</b>	Celle
<b>Bundesland:</b>	Niedersachsen
<b>Projektlaufzeit:</b>	01.11.1999 – 01.11.2002
<b>Gegenstand:</b>	Förderung von Berufsorientierung und Berufseinstieg mittels Computer, Internet und Medienkompetenz
<b>Handlungsfelder:</b>	vorberufliche Bildung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, Erwerb von Teilqualifikationen, Beratung zu Bildung, Ausbildung, Arbeit, Medienpädagogik, Assessment-Center
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	Zeugnisse/Zertifikate

**ZIELGRUPPE**

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	16 – 25 Jahre
Kapazität:	keine Angaben
Nationalität:	Deutsche / Ausländer
Herkunftsland:	Deutschland, multinational
Schulische/Berufliche Merkmale:	Sonderschüler, Hauptschüler, Realschüler, ohne Schulabschluss, Lernbeeinträchtigte, Schulmüde, Mehrfachbewerber, ohne Berufsausbildung, Ausbildungsabbrecher, Maßnahmeabbrecher, Auszubildende, Gymnasiasten
Soziale Merkmale:	Sozial-/Bildungsbenachteiligte, defektes familiäres Umfeld, geringes Selbstwertgefühl, Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Migranten, Aussiedler

**ANSPRECHPARTNER**

in@bits  
 Herr Thomas Pospeschill  
 Magnusstr. 2  
 29221 Celle  
 Telefon: 05141/4 05 90  
 Fax: 05141/40 59 20  
 E-Mail: t.pospeschill@inbits-celle.com  
 E-Mail: cjd.celle.pospeschill@t-online.de  
 Internet: <http://www.inbits-celle.com>

**RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Arbeitsamt Celle (2/3); Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales des Landes Niedersachsen (1/3) als Anschubfinanzierung für drei Jahre  
 Rechtsgrundlagen: Sozialgesetzbuch (SGB) III § 10 (Freie Förderung); "Gewährung auf Zuwendung besonderer Art" (Land)

## **FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

Leiter: Gymnasiallehrer, Wirtschaftsassistent Informatik  
Medienpädagogin: Grundschullehrerin, Entwicklerin multimedialer Software  
2 Sozialpädagogen: Dipl.-Sozialpädagogen

## **KOOPERATIONSPARTNER**

Arbeitsamt Celle  
Jugendamt Celle  
Sozialamt Celle  
verschiedene berufsbildende Schulen  
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft  
Deutsche Angestellten-Akademie (DAA)  
Jugendzentrum "Kaserne"  
ca. zehn Schulen

## **KURZBESCHREIBUNG**

In@bits ist ein niedrighschwelliges Angebot zwischen Schule und Beruf mit pädagogischer Zielsetzung und Begleitung. Es umfasst die Möglichkeiten zur Hilfe bei der beruflichen Orientierung, zum Erwerb von Grundkenntnissen über die neuen Informationstechnologien, den Umgang mit Computer und Internet. Zielgruppe sind sozial und lernbenachteiligte Jugendliche/junge Erwachsene von 16 bis 25 Jahren, die sich nicht im Erwerbsleben befinden bzw. keine gängigen Hilfsangebote zum Übergang in den Beruf nutzen und deren Computer-Kenntnisse geringer sind als mehrheitlich bei Gleichaltrigen. Speziell werden junge MigrantInnen, Jugendliche mit schulischen Problemen und (Aus-)Bildungsabbrecher angesprochen bzw. solche, die durch die üblichen Übergangsraster an der Ersten Schwelle zum Beruf fallen.

Zum Projektangebot gehören drei Bestandteile: Schulungspool (Computertemen auf unterschiedlichen Niveaustufen), Internetstudio (Benutzung des Internets erlernen, E-Mail, Job- und Ausbildungsplatzsuche, freies Surfen), Multimediawerkstatt mit Praktikum (IT-Berufe kennen lernen, Multimediakompetenzen erwerben, Einsatz eines Assessment-Center-Verfahrens bei Langzeitpraktika und anschließender Lehrstellenbewerbung). Quer liegend wird regelmäßig ein Computer-/Internetprogramm für Mädchen angeboten.

Monatlich werden im Durchschnitt 800 bis 1.300 Besucher von vier MitarbeiterInnen fachkundig angeleitet und betreut – bis an die Grenze der Kapazitäten. Die bisherigen Ergebnisse sprechen für Weiterführung und Ausdehnung dieses Modellprojekts. Zwölf Jugendliche konnten aufgrund der Werkstattarbeit direkt in eine Ausbildung einmünden. Zugleich gelang es, eine Vielzahl Jugendlicher/junger Erwachsener bei ihren Vorbereitungen auf Berufswahl und Bewerbung zu unterstützen sowie zu ihrer Persönlichkeitsstabilisierung beizutragen.

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Es gab 1998 1.500 registrierte junge Arbeitslose in der Stadt Celle, dazu weitere 800 bis 1.000 nicht über das Arbeitsamt, teils auch nicht über das Sozialamt Erfasste.

Ihnen zu einer Chance zu verhelfen, indem sie an moderne Informationstechniken herangeführt werden und dadurch bessere Bewerbungsvoraussetzungen vorweisen können, war Anliegen der Projektgründung. Dabei gingen die Initiatoren davon aus, dass benachteiligte Jugendliche zu Hause keinerlei Möglichkeiten zum Umgang mit Computer und Internet erhalten, somit ihr Rückstand immer größer wird und viele keinen Anschluss an die Berufs-, schon gar nicht an die moderne Medienwelt finden. Zugleich lag der Gedanke nahe, mit der Einführung in die Computertechniken auch zielgerichtete Informationen und Bildungsinhalte zu vermitteln, die diese Jugendlichen in ihrer Gesamtentwicklung stabilisieren können. Aus dem Grundgedanken, etwas für die "Karriere" der Benachteiligten zu tun, wurde ein Dreifachangebot für Computerkommunikation und Lernen entwickelt, das sich im Projektverlauf zielgruppenspezifisch weiter differenzierte. Anliegen ist dabei, Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe zusammenzuführen. Die Idee wurde von einem kleineren Pilotprojekt in Kaiserslautern übernommen, aber ausgebaut. Die Umsetzung in Celle gilt jetzt bundesweit bezüglich Umfang und Inhalt als beispiellos.

Träger des Projekts "in@bits" sind das CJD Jugenddorf Celle und das Arbeitsamt Celle. Es handelt sich um ein Modellprojekt des CJD Jugenddorfes, vorerst mit einer dreijährigen Förderung. Das Land Niedersachsen und das Arbeitsamt Celle investierten in die supermoderne Computeranlage 2,5 Mill. DM (30 Hochleistungsrechner, teils verschließbar eingebaut in Schrank-Tischen von jugendgemäßem Design), inklusive sieben Hightech-Geräten verschiedenster Art für die Multimediawerkstatt.

## **KONZEPTION**

Das Modellprojekt "in@bits" ist ein niedrigschwelliges Angebot zwischen Schule und Beruf mit pädagogischer Zielsetzung und Begleitung. Es umfasst die Möglichkeiten zur Hilfe bei der beruflichen Orientierung, zum Erwerb von Grundkenntnissen über die neuen Informationstechnologien, den Umgang mit Computer und Internet. Am Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche/junge Erwachsene sollen über diese Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken ihre individuellen beruflichen Voraussetzungen stärken, soziale Barrieren abbauen, für die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes bzw. weitere Förderung durch die Jugendhilfe zugänglich werden oder direkt in eine berufliche Ausbildung gelangen. Im freiwilligen Bildungsprozess können sie ihre Fähigkeiten entdecken, entwickeln und "vermarkten" lernen.

Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 25 Jahren, die sich nicht im Erwerbsleben befinden bzw. keine gängigen Hilfsangebote zum Übergang in den Beruf nutzen und deren Computer-Kenntnisse geringer sind als mehrheitlich bei Gleichaltrigen. Es sind besonders junge Menschen, die

- (noch) keinen Schulabschluss haben,
- keinen Ausbildungsplatz finden,
- bisher keine Ausbildung begannen (mangels Motivation, Reife oder aus Milieugründen),
- auf Grund andersartiger sozio-kultureller Hintergründe noch keinen Zugang zu den Angeboten entwickelten,
- schulumüde sind, aber nicht ohne Bereitschaft zu Ausbildung und Arbeit,

- auf Grund schlechter Schulleistungen Orientierungslücken und Selbstwertverluste haben,
- durch die Raster von Förder- und Übergangsmaßnahmen gefallen sind,
- Ausbildung, Arbeit oder Maßnahme(n) abgebrochen haben.

Das Angebot bezieht sich neben familiär-sozial und Lernbenachteiligten vor allem auch auf junge AussiedlerInnen und AusländerInnen. Ferner gehören Mädchen und junge Frauen, soweit sie gegenüber Jungen mehr Berührungängste mit Computer oder Internet haben, zur Zielgruppe.

Die Projektarbeit hat die Bestandteile Schulungspool, Internet, IT-Berufe/Multimedia sowie Mädchenprogramm, die einzeln oder alle genutzt werden können.

Der Schulungspool erfasst Computerthemen auf unterschiedlichen Niveaustufen – je nach Vorkenntnissen, v. a. folgende Bereiche: Kennenlernen des Computers, Betriebssysteme, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken und Organisation, Präsentation und kreative Gestaltung, Bewerbungstraining, Homepage und HTML.

Im Internetstudio lernen die TeilnehmerInnen surfen und sich immer besser das Medium Internet erschließen. Auch Jugendliche/junge Erwachsene mit LRS erwerben hier Kenntnisse und öffnen sich mit Mitteln, die sie beherrschen können, einen bestimmten Teil der Bildungs- und Freizeitwelt, der ihnen über Lesen und Schreiben verschlossen bleibt. Die Angebote umfassen hier insgesamt: Benutzung des Internets, Job- und Ausbildungsplatzsuche, Umgang mit Einstellungstests, Recherche mittels Suchmaschinen, Informationsbeschaffung, Umgang mit E-Mail, freies Surfen.

In der Multimediawerkstatt erwerben die TeilnehmerInnen Schlüsselqualifikationen zu neuen Medienberufen (MediengestalterIn “Digital- und Printmedien” oder “Bild und Ton”). Es können erlernt werden: Digitale Satztechnik/Titelsatz (Desktop-Publishing), Grafische Gestaltung/Computergrafik, HTML-Gestaltung, Druckvorlagenherstellung, Typografie und Farblehre, Fotodigitalisierung und Retusche, Audio- und Videodigitalisierung, Schnitt- und Effektechnik.

Das Gesamtkonzept sieht über alle Inhalte hinweg drei pädagogische Schwerpunkte vor: Kontakte, Lernen und Selbsttun. Prinzip ist die Hilfe zur Selbsthilfe unter dem Hauptaspekt der Berufsfindung.

Für die verschiedenen Angeboten stehen mehrere große Räume in einer Villa im Zentrum der Stadt Celle zur Verfügung. Das Projekt ist kein Computer-Café, sondern eine Bildungsinstitution, die mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammenarbeitet: Arbeits-, Jugend-, Sozialamt der Stadt Celle, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft, Deutsche Angestellten-Akademie (DAA), Jugendzentrum “Kaserne”, diverse berufs- und allgemein bildende Schulen. Für die vorhandene Zusammenarbeit wünschen sich die Projektmitarbeiter noch mehr Dichte, Erfahrungsaustausch und Planmäßigkeit (z. B. bezüglich einer kurzfristigen Vermittlung von Jugendlichen der Zielgruppe mit auffälligen Problemlagen – zur Projektarbeit als Ergänzung der schulpädagogischen Einflüsse). In@bits versteht sich i. R. des Zusammenwirkens aller an der Berufsbildung Beteiligten – einschließlich Wirtschaftsverbänden und Betrieben – als innovativer Teil eines regionalen Lernortverbundes, der im Vorfeld des Übergangs Schule – Beruf Wesentliches leisten kann.

## UMSETZUNG

Die Eröffnung von in@bits im November 1999 hatte sich schnell herumgesprochen, und die Mitarbeiter haben "keine Probleme, die Räume voll zu bekommen". Regionale Medien, Flyer und Aushänge über die Angebote (auch bei speziellen Projekttagen), Informationen über die Kooperationspartner, Mundpropaganda sowie Hinweise von Freunden machten das Projekt rasch bekannt. Hinzu kommt die Erfahrung der TeilnehmerInnen, dass man jederzeit die notwendige Unterstützung erhält, das Lernen hier interessant und zu bewältigen ist, dass man ein Stück näher an die Moderne heranrücken kann. Motivierend wirkt die Faszination Computer und Internet, dazu noch die Aussicht, etwas für die Ausbildungsvorbereitung zu tun. Etwa 20 % der BesucherInnen werden vom Arbeitsamt geschickt – letztlich aber auch auf freiwilliger Basis. Die Mundpropaganda nimmt zu, besonders bei Mädchen, die inzwischen mehr als 50 % der SchulungsteilnehmerInnen ausmachen.

Die Villa hat Montag bis Freitag von 9 bis 19 Uhr, an Samstagen von 10 bis 14 Uhr geöffnet, ein Betreuer ist immer da. Kein Besucher wird weggeschickt, aber die Angebotsstruktur ist auf die Zielgruppe zugeschnitten, so dass Abiturienten seltener kommen und meist nur zum Surfen (Lehrangebote zu leicht). Die jungen Besucher kommen zu Zeiten, an denen sie Lust verspüren, viele gleich nach dem Schulunterricht oder in Pausen. Schulungen werden zeitlich vereinbart. Dieses Computerprojekt unterscheidet sich von anderen, indem es einerseits klar auf Lernen und Jugendberufshilfe orientiert – aber auf freiwilliger Basis und nicht streng organisiert (von Werkstattpraktika abgesehen). Zeitabläufe und Inhalte können individuell gestaltet werden, zugleich findet Gruppenlernen statt. Andererseits handelt es sich nicht um die völlig lockere Form eines Computercafés mit Unterhaltung, Freizeitkommunikation, Bedienung usw. Ein Getränkeautomat steht zur Verfügung, aber persönliche Unterhaltung bleibt im Prinzip am Computer außen vor – soweit sie nicht in Beratung integriert ist oder sich aus solcher ergibt. Bei Entscheidung zum Mitmachen wird Leistung abgefordert. Für die Teilnahme an Schulungen, Werkstattpraktika oder an Angeboten im Internetstudio gibt es ein Zertifikat (vorgesehen: Internetführerschein).

Monatlich werden im Durchschnitt 800 Besucher (in Ferienzeiten) bis 1.300 (in Stoßzeiten vor Berufsentscheidung/Bewerbung) von vier MitarbeiterInnen fachkundig angeleitet und betreut. Bestimmte Daten der Besucher werden erfasst, um das Angebot inhaltlich differenziert weiterentwickeln zu können. Die Verantwortungsbereiche der MitarbeiterInnen für Schulung, Werkstatt usw. sind abgesteckt, aber die Betreuung ist ggf. austauschbar. Obwohl auf ein Minimum an Bürokratie gesetzt wird, ist das Fehlen einer Verwaltungskraft inzwischen ein Handicap, da der Besucherzulauf die Kapazitätsgrenzen gesprengt hat. Die starke Auslastung ist dem differenzierten, kostenlosen Lern- und Surfangebot, der kompetenten, freundlichen und geduldigen individuellen Betreuung sowie der räumlich-technischen Ausstattung geschuldet – hochmodern, leistungsfähig, ästhetisch ansprechend. Wahrscheinlich ist aber auch mitentscheidend für die Zielgruppe, dass die MitarbeiterInnen einerseits eine unterschiedliche, andererseits sehr engagierte und Vertrauen erweckende Persönlichkeitsausstrahlung haben, keine distanzierten "Anleiter" sind. Nicht wenige Jugendliche kommen, weil sie "dort abgeholt werden, wo sie derzeit stehen". Das zeigt

sich u. a. daran, dass sie nach näherem Kennenlernen den MitarbeiterInnen und der Gruppe von ihren Problemen erzählen, dadurch Beratung bzw. Weitervermittlung ermöglichen. Dies wiederum – nicht in diesem Umfang konzeptionell vorgesehen, aber unverzichtbar geworden – belastet die Kapazitäten der Mitarbeiter mehr als geplant.

Schulungspool, Internetstudio und Werkstatt sind in verschiedenen Räumen untergebracht. Für Schulung und Werkstatt gelten vereinbarte Zeiten, auch für bestimmte Bildungsangebote zum Internetzugang. Die Teilnahme ist durchweg kostenlos.

Die kursmäßigen Themenangebote im Schulungspool finden siebenmal zu je 1,5 Stunden/Tag statt. Daneben gibt es vorbereitende oder vertiefende Einzelschulung. Nach Bedarf werden ganze Gruppen, z. B. Schulklassen, aufgenommen. Die Arbeit im Schulungspool dient dem Erwerb von Computer-Grundwissen. Sie lässt sich mit Hilfe der modernen Technik auch während der Gruppenarbeit individuell gestalten, je nach Erkenntnisstand der TeilnehmerInnen. Alle Computer im Schulungsraum sind untereinander vernetzt, der Lehrermonitor ist mit Sichttafel versehen. Die Arbeit der einzelnen TeilnehmerInnen ist dadurch sofort korrigierbar, jeder weitere Lehrschritt ständig anpassbar, so dass zeitrentabel gearbeitet und am Ende durch jede(n) ein Fortschritt bezüglich Computer-Grundwissen verbucht werden kann. Soweit hier Bewerbungsunterlagen erarbeitet werden, ist Anleitung vorhanden. Über das von beiden Geschlechtergruppen genutzte Normalangebot hinaus gibt es zu regelmäßigen Zeiten (jeweils montags) Mädchenprogramme. Sie helfen, den Computer- und Interneteinstieg ohne Scheu zu wagen und werden gern wahrgenommen.

Der Zugang zum Internetstudio ist völlig offen. Neben laufenden Bildungsangeboten kann frei gesurft werden (ebenfalls kostenlos und mit schnellen Maschinen, was auch Besucher anzieht). Neben der Allgemeinbildung im Medium ist die Suche nach Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsangeboten über Internet ein Ziel dieses Teils der Projektarbeit. Dabei ist ein Grundprinzip, den Nutzern Unterstützung zu geben, sie aber selbst aktiv werden zu lassen bei Suche nach bzw. Verhandeln mit Firmen. Bildungsvermittlung zum Internet erfolgt vorwiegend an speziellen Projekttagen zu verschiedenen Themen, aber auch darüber hinaus individuell oder in Gruppen.

Die Multimediawerkstatt ist mit verschiedenartigen Hightech-Computern und -Geräten ausgerüstet. Die Mitarbeit ist hier sowohl zeitlich variabel im Rahmen bestimmter Betreuungszeiten als auch festgelegt auf disziplinierte Ganztagsarbeit – bei Praktika, für Schüler bzw. für Arbeitslose (nicht für Gymnasiasten). Spezielle Ziele sind der Erwerb von theoretischen und praktischen Schlüsselqualifikationen zur breiten Anwendung, Zugänge zu einzelnen Berufsbereichen und Überprüfung der Ausbildungsvoraussetzungen für einen solchen Beruf.

Es gibt zwei Formen von Praktika, die jeweils im in@bits stattfinden:

1. Betreuungs-/Langzeitpraktika (drei bis sechs Monate) mit drei inhaltlichen Phasen:  
Phase 1 – Test für Eignung (vier Wochen),  
Phase 2 – Theorie, Übung, Produktion,  
Phase 3 – Assessment-Center, Bewerbungsunterlagen;
2. Schülerpraktika (für Haupt- und Realschüler) während der Schulzeit (ein Monat, nach Bedarf erweiterbar).

Alle berufsvorbereitenden Praktika werden auf der Basis einer freiwilligen Vereinbarung durchlaufen, dann jedoch nach festen Regeln bezüglich Anwesenheit, Lernaktivität und Arbeitsleistung. Sie beinhalten jeweils fachtheoretischen und -praktischen Unterricht sowie fachpraktische Produktion am exemplarischen Beispiel. Während des Praktikums werden Videos, Tonträger und Printerzeugnisse hergestellt, ferner eine Präsentationsmappe zur Vorlage bei Bewerbungen. Den Abschluss der Werkstattarbeit bildet (bei Langzeitpraktika und anschließender Lehrstellenbewerbung) ein Assessment-Center-Verfahren, bei dem die TeilnehmerInnen “knallharten Ernst-Anforderungen” unterzogen werden, um sie auf Konkurrenzbedingungen am ersten Arbeitsmarkt einzustellen. Es gibt nur wenige Abbrecher oder “Hänger” bei diesem Angebot, weil versucht wird, auf den individuellen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen aufzubauen, aber unbedingte Leistungsbereitschaft abzufordern.

Da es sich bei in@bits um eine Modellprojekt handelt, wird ständig versucht, die Konzeption den Bedingungen entsprechend zu verändern und zu verbessern. Beispielsweise ist Folgendes in Vorbereitung oder angedacht:

- Die inhaltlichen Konzepte lassen sich u. U. noch verfeinern und genauer auf verschiedene Besuchergruppen zuschneiden. Denkbar ist unter anderem, im Projekt über Kooperation zielgerichteter mit Problemschülern (Schulversager, -verweigerer usw.) zu arbeiten.
- Die didaktischen Konzepte sollen weiter aufbereitet werden, um den Jugendlichen ein Minimum an IT-Berufen noch gezielter nahe zu bringen. Dabei ist von Bedeutung, dass es für diese Zielgruppe keine speziellen Materialien zu den (Aus-) Bildungsinhalten oder didaktischen Methoden gibt, eine solche Entwicklung daher Neuwert hat.
- Geplant ist ein eigener “Internetführerschein” für Bewerbungsunterlagen.
- In der Überlegung ist – nach weiteren Qualifizierungen der MitarbeiterInnen – im Projekt neben dem bisherigen Angebot feste Ausbildungsanteile zu übernehmen (beispielsweise im Rahmen eines Ausbildungsverbundes in den o. g. Berufen) und später für die Benachteiligten-Zielgruppe eine Vollzeitausbildung zu gestalten. Das wäre ein weiterer Schritt zum eigentlichen Projektziel: der Jugendarbeitslosigkeit nachhaltig entgegenzuwirken.

## **ERFAHRUNGEN**

Die Startkonzeption hat sich bewährt und ist ausbaufähig. Die MitarbeiterInnen arbeiten nach Methoden des Projektmanagements mit Zielvereinbarung usw. Eine Projektevaluation wurde durch sie in Auftrag gegeben, um Schwachstellen und Entwicklungsansätze aus Außensicht herauszufinden. Nach reichlich einem Jahr Laufzeit ließ sich jedoch bereits Folgendes deutlich erkennen:

- Es gab im Jahresdurchschnitt bis zu 1.300 Besucher pro Monat (ca. 1.050 im Internetstudio, 150 im Schulungspool, 70 in der Multimediawerkstatt, 30 im Bereich übergreifende Beratungsangebote) – mehr als erwartet wurden und eigentlich zu verkraften sind.
- Die Äußerungen der Besucher zum Projekt auf Befragen waren einhellig positiv und bestätigen den Bedarf.

- Die Besucher nehmen nicht allein die offiziellen Projektangebote in Anspruch, sondern machen zum Teil weitere Wünsche nach Beratung zu Problemen außerhalb ihrer Berufswahl deutlich – was auf die erarbeitete Vertrauensbasis verweist.
- Obwohl sich die Leistungen des Projekts nicht in messbaren Zahlen erschöpfen, ist es ein Erfolg, dass nach der Werkstattarbeit zwölf TeilnehmerInnen in Ausbildung vermittelt werden konnten (elf in die entsprechenden Medienbranchen, einer in den Versicherungsbereich, wo das Gelernte ebenfalls Anwendung findet).
- Neben diesen direkten Erfolgen gelang es, eine Vielzahl Jugendlicher/junger Erwachsener bei ihren Vorbereitungen auf Berufswahl und Bewerbung zu unterstützen sowie zu ihrer Persönlichkeitsstabilisierung beizutragen. Dabei bewährte sich das moderne Anwendungsfeld (Computer, Internet, Medienkompetenzen), das nicht nur schlechthin zeit- und zukunftsgemäß ist, sondern für einen großen Teil der BesucherInnen überhaupt die einzige Möglichkeit, an diese Medien heranzukommen.

Zum Problem hat sich die Kapazität der MitarbeiterInnen entwickelt, da der Zulauf sehr stark ist. Gegenwärtig wird versucht, geeignete Jugendliche als MultiplikatorInnen zu finden, die den MitarbeiterInnen bei ihrer Anleitung Hilfe geben. Bisher blieb das allerdings erfolglos, offensichtlich ist es nicht nur über ehrenamtlichen Einsatz machbar.

## **FAZIT**

Das Projekt geht in zukunftssträchtige Bereiche und erfasst unter anderem eine Gruppe Jugendlicher, die durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes schwer erreichbar ist. Es wird von der Regionalpresse begleitet und von vielen Besuchern aus anderen Regionen besucht, um Erfahrungen zu gewinnen, auch aus Frankreich. Es sollte erweitert werden in Inhalten, Angebotsformen und Mitarbeiterkapazität. Auch in anderen Regionen wären solche Projekte wichtig.

Barbara Bertram

<b>Träger:</b>	Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM e.V.)
<b>Standort:</b>	Berlin
<b>Bundesland:</b>	Berlin
<b>Projektlaufzeit:</b>	seit 01.05.1998
<b>Gegenstand:</b>	Entwicklung und Erprobung eines Assessment-Center-Verfahrens zur Ermittlung von Entwicklungspotentialen für Qualifizierung und Arbeit
<b>Handlungsfelder:</b>	Assessment-Center
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	Zeugnisse/Zertifikate

**ZIELGRUPPE**

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	16 – 27 Jahre
Kapazität:	keine Angaben
Nationalität:	Deutsche / Ausländer
Herkunftsland:	Deutschland, Türkei, Griechenland, Italien, Spanien/Portugal, Ex-Jugoslawien, Polen, Rumänien, ehem. UdSSR, ehem. Ostblock
Schulische/Berufliche Merkmale:	Sonderschulabsolventen, Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, ohne Schulabschluss, Ausbildungsabbrecher
Soziale Merkmale:	Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte

**ANSPRECHPARTNER**

GFBM e.V.  
 Projekt "P.E.A.Ce."  
 Frau Heike Guder  
 Reichenberger Str. 88  
 10999 Berlin  
 Telefon: 030/61 77 64 71  
 Fax: 030/61 77 64 18  
 E-Mail: guder@gfbm.de  
 Internet: <http://www.gfbm.de>

**RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Eigenmittel  
 Rechtsgrundlagen: keine Angaben

**FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

Projektleiter: Dipl.-Chemiker, Lehrerqualifikation  
 Mitarbeiterin: Lehrerin  
 Mitarbeiterin: Sozio-Linguistin  
 Mitarbeiterin: Dipl.-Pädagogin

Anleiter: Meister/Metall  
Anleiter: Meister/Holz  
2 Sozialpädagogen: Sozialpädagogen

## **KURZBESCHREIBUNG**

In einer "Pionierarbeit" wird ein Instrument zum Assessment und zur weiteren Förderung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt. Das Instrument bedarf allerdings noch einer systematischeren Überprüfung.

Ziel des Projekts war es, ein Instrument bzw. Verfahren zu entwickeln, das:

- a) die Jugendlichen/jungen Erwachsenen in das Assessment-Center-Verfahren einbezog, an ihren Potentialen ansetzte und sie in die Lage versetzte, als Akteure in der Entwicklung ihres weiteren Bildungs- und Berufsweges aufzutreten;
- b) bei Bedarf eine (relativ grobe) Zuordnung von Personen zu unterschiedlichen Typen bzw. Angebotsformen ermöglichte;
- c) die Grundlage für einen differenzierten, individualisierten Hilfe- bzw. Entwicklungsplan bilden konnte.

Das Verfahren hat eine Dauer von zwei Wochen, wobei nach Auffassung der Entwickler eine vierwöchige Dauer erstrebenswert wäre.

Im Mittelpunkt steht die Erfüllung von Arbeitsaufträgen, die von einem Expertenteam beobachtet werden und die zentral zwei Funktionen erfüllen:

- zu ermitteln, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die TeilnehmerInnen in verschiedenen Aufgabenbereichen haben;
- zu ermitteln, über welche Schlüsselqualifikationen oder Arbeitstugenden (Beharrlichkeit, Motivation, Sorgfalt, Exaktheit, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit, Auftreten, Arbeitstempo, Konzentration, Engagement) die TeilnehmerInnen verfügen.

Bisher war es nicht möglich, die diagnostische Leistungsfähigkeit des Verfahrens dadurch zu überprüfen, indem seine Resultate zum weiteren Verlauf der Ausbildungs- und Erwerbsbiografien der Getesteten in Bezug gesetzt wurden. Als im Verlauf der Anwendung gewonnene Beobachtung wird mitgeteilt, dass die TeilnehmerInnen beginnen, sich stärker (und realistischer) mit ihren eigenen Voraussetzungen, möglichen Zielen und Wegen zu ihrer Erreichung auseinander zu setzen.

Nachtrag Dezember 2002 aus der Homepage des Projekts:

"P.E.A.Ce. findet inzwischen breites Interesse in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, in der Jugendhilfe, aber auch bei Betrieben. Über 2.000 Teilnehmer haben P.E.A.Ce. bisher durchlaufen, was dem Entwickler-Team die Möglichkeit zur ständigen methodischen Weiterentwicklung eröffnete."

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Ausgangsproblematik für die Entwicklung eines Assessment-Center-Verfahrens war es, dass die Zuweisung von Jugendlichen zu Berufsorientierungs-, Berufsvorbereitungs-, Berufsqualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen oft "blind" erfolgt.

Anliegen der Entwickler war es, ein Instrument bzw. Verfahren zu entwickeln, in dessen Mittelpunkt die Erfüllung von Arbeitsaufträgen steht, die von einem Expertenteam beobachtet werden.

## **KONZEPTION**

Ziel der Arbeit war es, ein Instrument bzw. Verfahren zu entwickeln, das:

- a) die Jugendlichen/jungen Erwachsenen in das Assessment-Center-Verfahren einbezog, an ihren Potentialen ansetzte und sie in die Lage versetzte, als Akteure in der Entwicklung ihres weiteren Bildungs- und Berufsweges aufzutreten;
- b) bei Bedarf eine (relativ grobe) Zuordnung von Personen zu unterschiedlichen Typen bzw. Angebotsformen ermöglichte;
- c) die Grundlage für einen differenzierten, individualisierten Hilfe- bzw. Entwicklungsplan bilden konnte.

Dazu wird im Rahmen eines zweiwöchigen Programms zusammen mit den TeilnehmerInnen ein individuelles Stärken-/Schwächenprofil erarbeitet, das den einzelnen TeilnehmerInnen ermöglichen soll, sich mit den weiteren Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu identifizieren, um so das Durchhaltevermögen zu steigern. Methodisch soll dazu ein Assessment-Center-Verfahren angewandt werden, das drei Komponenten beinhaltet:

- 1) SALZ-Interview (Situation-Aufgabe-Lösungsweg-Ziel),
- 2) Aufträge,
- 3) Auswertungsgespräche.

## **UMSETZUNG**

Das Verfahren hat eine Dauer von zwei Wochen (wobei nach Auffassung der Entwickler eine vierwöchige Dauer erstrebenswert wäre). Im Mittelpunkt steht die Erfüllung von Arbeitsaufträgen, die von einem Expertenteam beobachtet werden und die zentral zwei Funktionen erfüllen:

- zu ermitteln, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten die TeilnehmerInnen in verschiedenen Aufgabenbereichen haben;
- zu ermitteln, über welche Schlüsselqualifikationen oder "Arbeitstugenden" (Beharrlichkeit, Motivation, Sorgfalt, Exaktheit, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit, Auftreten, Arbeitstempo, Konzentration, Engagement) die TeilnehmerInnen verfügen.

Die im Kapitel Konzeption genannte grobe Struktur wird wie folgt ausdifferenziert: "Zu Beginn wird mit den TeilnehmerInnen ein ca. einstündiges, streng vertrauliches Erstgespräch geführt. Neben der Erfassung der persönlichen Daten werden auch familiäre und soziale Hintergründe abgefragt (finanzielle Situation, Wohnsituation, Kontakt zur Familie und andere soziale Bindungen, Vorstrafen etc.). Die TeilnehmerInnen werden nach Ursachen ihrer derzeitigen Situation aus ihrer Sicht befragt. Dieses Erstgespräch dient als eine der Grundlagen für die Auswertung des Trainings am Ende der Maßnahme."

Die im Zuge des Assessments von den TeilnehmerInnen zu bearbeitenden Aufträge sind aus den folgenden Bereichen gewählt:

- Motorik (Umgang mit Werkzeugen und Werkstoffen),
- Logik (Umgang mit Zahlen, logische Zusammenhänge, technisches Grundverständnis),
- Sprache (Erfassen von Textinhalten, Kenntnisse in der Orthografie, Interpunktion und Wortbildung, Kreativität im Umgang mit Sprache),
- Kontakt (Teamfähigkeit, Koordination).“

Die TeilnehmerInnen können bei der Erfüllung der Aufträge zwischen unterschiedlichen Schwierigkeitsniveaus und Niveaus der Hilfestellung wählen.

Die Aufträge erfüllen zwei Funktionen:

- Kenntnisermittlung,  
in den einzelnen Modulen werden durch die Aufträge (Tests) die Fähigkeiten und Fertigkeiten ... in den verschiedenen Bereichen ermittelt.
- Schlüsselqualifikationen,  
alle Module ermöglichen gleichzeitig eine Feststellung der grundsätzlichen Anforderung im Berufsleben, diese sind im Einzelnen: Beharrlichkeit, Motivation/Motivierbarkeit, Sorgfalt, Exaktheit, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit, Auftreten, Arbeitstempo, Konzentration, Engagement.“

Die Erfüllung der Aufgaben wird durch eine Beobachtungsgruppe aus drei Personen begleitet, “die aufgrund ihres Arbeitsansatzes unterschiedliche, spezifische Sichtweisen haben und in der Summe dem Gesamtbild des Teilnehmers stärker gerecht werden”. Sie

- “nehmen konkrete Handlungsweisen des Teilnehmers in der Arbeitssituation jedes Auftrags wahr.
- Die Beobachtungen werden sofort notiert.
- In der Besprechung ordnen die Beobachter die aufgeschriebenen Beobachtungen den vorher festgelegten Kategorien des Auftrags zu.
- Die kategorisierten Beobachtungen eines Auftrags oder Moduls werden zusammen mit dem Teilnehmer bewertet.
- Die Bewertungen werden anhand der Beobachtungen aus weiteren Aufträgen überprüft.
- Die klassifizierten und evaluierten Beobachtungen werden zu einer abschließenden Beurteilung (Zertifikat) zusammengefasst, die mit dem Teilnehmer besprochen und von ihm unterschrieben wird.“

## **ERFAHRUNGEN**

Das Verfahren wurde im Auftrag des Arbeitsamtes als Mittel zur Unterstützung von Entscheidungen bei der Zuweisung von arbeitslosen Jugendlichen zu unterschiedlichen Angeboten des Sofortprogramms der Bundesregierung in Berlin angewandt. Von insgesamt 4.000 Jugendlichen, die angeschrieben wurden, nahmen 500 am Assessment-Center-Verfahren teil. Dabei wurden die folgenden Beobachtungen gemacht:

- “Durch die Einbeziehung der Teilnehmer in den Bewertungs- und Beurteilungsprozess haben die Ergebnisse der Tests eine wesentlich höhere Akzeptanz bei ihnen. Die Teilnehmer ‘erleben’ unmittelbar ihre Stärken (und Defizite).
- Die Teilnehmer fühlen sich in ihren Wünschen und Erwartungen ernst genommen, auch dann, wenn die Ergebnisse des Verfahrens ... die vorhandenen Träume und Wünsche zumindest teilweise zerstören ...
- Nach anfänglicher Skepsis gegen das ‘Getestetwerden’ zeigten sich fast alle Teilnehmer offen gegenüber dem Verfahren, weil sie erlebten, dass es nicht um eine ‘Auswahl’ geht, sondern um die Möglichkeiten, die jeder Einzelne mit seinen individuellen Fähigkeiten hat.
- Vor allem bei Teilnehmern, die schon lange Zeiten des ‘Nichtstuns’ hinter sich hatten, war eine deutliche Motivationssteigerung zu bemerken. Die Lust am Lernen stieg ...
- Nicht zu vernachlässigen war die soziale Komponente ... viele Teilnehmer erkannten, dass sie nicht allein sind in ihrer Situation. Das Stigma, arbeitslos zu sein, wurde im Kontakt mit Menschen in vergleichbaren oder ‘schlimmeren’ Situationen zumindest teilweise von ihnen genommen.”

Bisher war es nicht möglich, die diagnostische Leistungsfähigkeit des Verfahrens dadurch zu überprüfen, dass seine Resultate zum weiteren Verlauf der Ausbildungs- und Erwerbsbiografien der Getesteten in Bezug gesetzt wurden. Als im Verlauf der Anwendung gewonnene Beobachtung wird mitgeteilt, dass die TeilnehmerInnen beginnen, sich stärker (und realistischer) mit ihren eigenen Voraussetzungen, möglichen Zielen und Wegen zu ihrer Erreichung auseinander zu setzen.

Frank Braun

<b>Träger:</b>	Angermünder Bildungswerk zur Förderung des Handwerks und des Mittelstandes e.V.
<b>Standort:</b>	Angermünde
<b>Bundesland:</b>	Brandenburg
<b>Projektlaufzeit:</b>	01.04.1999 – 31.12.2000
<b>Gegenstand:</b>	Orientierungshilfen und Beratungsangebote zur individuellen Ausbildungs- und Berufsplanung mit dem Ziel der Vermittlung in Arbeit und Qualifikation
<b>Handlungsfelder:</b>	Beratung zu Bildung, Ausbildung, Arbeit, Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, Vermittlung in betriebliche Praktika, betriebliche Praktika im Ausland
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	keine

**ZIELGRUPPE**

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	16 – 27 Jahre
Kapazität:	keine Angaben
Nationalität:	Deutsche / Ausländer
Herkunftsland:	Deutschland
Schulische/Berufliche Merkmale:	Ausbildungsabbrecher, Abschluss 8. Klasse, Abschluss 10. Klasse, Auszubildende, Ausbildungsabsolventen
Soziale Merkmale:	Langzeitarbeitslose, Arbeitslose, nicht beim Arbeitsamt Registrierte, Sozial-/Bildungsbenachteiligte, Sozialhilfeempfänger, von Arbeitslosigkeit Bedrohte

**ANSPRECHPARTNER**

Angermünder Bildungswerk e.V.  
 PROFUTURE  
 Herr Dieter Erdner  
 Straße an der MTS 7  
 16278 Angermünde  
 Telefon: 03331/26 05-0  
 Fax: 03331/26 05-77  
 E-Mail: info@abw-ang.de  
 Internet: <http://www.abw-ang.de>

**RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Europäischer Sozialfonds (ESF) / Fonds Jugendprojekte;  
 Arbeitsamt – ABM-Mittel zur sozialpädagogischen Betreuung für ein Jahr  
 Rechtsgrundlagen: Europäische Gemeinschaftsinitiative INTERREG II

## **FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

Beraterin: Steuerfachgehilfin, pädagogische Zusatzqualifikation  
sozialpädagogische Begleiterin: Sozialpädagogin  
Büroorganisation (1/2 Stelle): Sachbearbeiterin

## **KOOPERATIONSPARTNER**

Arbeitsamt Eberswalde  
Handwerkskammer Frankfurt/Oder  
Stadtverwaltung Angermünde  
Unternehmerverband  
Landkreisverwaltung Uckermark

## **KURZBESCHREIBUNG**

Das Beratungscenter PROFUTURE für individuelle Berufswegeplanung ist ein Projekt in Regie des "Angermünder Bildungswerks zur Förderung des Handwerks und Mittelstands". Ursprünglich in enger Verzahnung mit dem trügereigenen Jugendhilfebetrieb konzipiert, hat das Vorhaben inzwischen die Aufgabe, für arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche/junge Erwachsene, für junge SozialhilfeempfängerInnen, SchulabbrecherInnen, -verweigerInnen und andere jugendliche Problemgruppen in der Region Angermünde Ansprechpartner zu Fragen der Vermittlung in Arbeit und Qualifikation zu sein. Gleichzeitig wird gezielt daran gearbeitet, auch den Unternehmen sowie anderen Einrichtungen in der Region als kompetenter Ansprechpartner für Ausbildung und Vermittlung in Arbeit zur Verfügung zu stehen. Deshalb verfolgt das Projekt einen kooperativen Ansatz mit den Sozialpartnern in der Region. Über die individuelle Beratung und gemeinsame Planung des künftigen Qualifikations- und Berufsweges hinaus bieten die Mitarbeiterinnen von PROFUTURE in der ersten Phase der Arbeitsaufnahme sozialpädagogische Begleitung und Betreuung, um einem möglichen Abbruch der Arbeit bzw. der Qualifikation entgegenzuwirken.

Das Prinzip des Miteinanders von Jugendlichen, Beratungscenter und Unternehmen sowie das der Freiwilligkeit an der Projektteilnahme gehören zu den Grundvoraussetzungen der Arbeit.

Das Center für individuelle Berufswegeplanung PROFUTURE wurde im Zeitraum vom 1. April 1999 bis zum 31. Dezember 2000 über das EU-Programm INTERREG II gefördert.

Das Projekt wird durch einen Beirat begleitet, dem u. a. Vertreter der Arbeitsverwaltung, des Unternehmerverbands Uckermark, der Stadtverwaltung Angermünde, der Jugendhilfe des Landkreises Uckermark, des Sozialamts der Stadt und des Kreises sowie eine polnische berufsbildende Einrichtung in Szczecin angehören.

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Die problematische Entwicklung des regionalen Arbeitsmarkts in der Uckermark, insbesondere der Region Angermünde, und eine damit einhergehende hohe Jugend-

arbeitslosigkeit von in etwa 20 % veranlasste das “Angermünder Bildungswerk zur Förderung des Handwerks und des Mittelstands” e.V. zur Entwicklung des Projekts “Center für individuelle Berufswegeplanung PROFUTURE”.

Aufbauend auf den Erfahrungen mit dem bereits seit Jahren unter der Federführung des Bildungsträgers arbeitenden Jugendhilfebetriebes und der seit 1992 in Angermünder Schulen betriebenen sozialpädagogischen Arbeit des Bildungswerkes kam man zu der Einschätzung, dass aufgrund der lokalen Spezifik eine intensive und gezielte Vermittlung von Jugendlichen/jungen Erwachsenen in Arbeit und Ausbildung innerhalb der Region Angermünde vonnöten ist. Wesentlich dafür war, dass diese Region als ehemaliger Agrarbereich mit traditionell geringem Industriebesatz stärker als andere Uckermärkische Gebiete von Jugendarbeitslosigkeit betroffen ist. Im Angermünder Bildungswerk selbst wuchs die Überzeugung, dass zur Vermittlung der dort ausgebildeten und qualifizierten Jugendlichen/jungen Erwachsenen größere Anstrengungen unternommen werden müssten. Es reicht eben nicht aus, so der Befund, junge Menschen berufsspezifisch zu qualifizieren bzw. sie auf eine Berufsausbildung vorzubereiten, wenn sie nur begrenzt eigene Stärken und Schwächen einzuschätzen vermögen und aufgrund von Orientierungslosigkeit oder/und mangelnder Eigeninitiative nach dem durchaus erfolgreichen Absolvieren eines entsprechenden Kurses oder Ausbildungsgangs “untergehen”. Auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, gelingt in einer industrieschwachen Region wie Angermünde nur, wenn man sich zielgerichtet und kontinuierlich darum bemüht. Über diese Fähigkeit verfügen viele Jugendliche oftmals aber gerade nicht. Hinzu kommt, dass Arbeitsämter (bzw. die amtliche Berufsberatung und Arbeitsvermittlung) aufgrund eigener Kapazitäts- und Ressourcenengpässe eine an den Bedürfnissen der Klientel des Projekts orientierte individuelle Beratung meist nicht gewährleisten können. Auf dieser Basis setzten die Überlegungen zur Schaffung des Beratungszentrums PROFUTURE an. Ziel des Praxismodells ist es, als eine zentrale Einrichtung Hilfen für eine individuelle Ausbildungs- und Berufswegeplanung anzubieten sowie Jugendliche/junge Erwachsene bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und zu betreuen.

## **KONZEPTION**

Das Beratungszentrum PROFUTURE macht ergänzende Angebote zur Berufsberatung der Arbeitsverwaltung für demotivierte und beruflich enttäuschte Jugendliche – als Kombination aus Arbeit und Kompetenzentwicklung sowie sozialpädagogisch begleiteter Berufswegeplanung. Im Vordergrund steht die Vermittlung in Arbeit und Qualifikation.

PROFUTURE versteht sich als Ansprechpartner für Fragen der Vermittlung in Arbeit und Qualifikation für junge Personengruppen. Zum einen wendet es sich an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche/junge Erwachsene, an junge SozialhilfeempfängerInnen, SchulabbrecherInnen bzw. -verweigerInnen und Problemgruppen von 16 bis 27 Jahren -, zum anderen an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern der Region, z. B. der Arbeitsverwaltung und den Unternehmen, unterstützt PROFUTURE die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, abhängig von der beruflichen wie sozialen Eignung sowie den persönlichen Wünschen und Neigungen.

In Vorbereitung und während verschiedener Qualifizierungsmaßnahmen als auch in der Phase der Arbeitsaufnahme stehen die Mitarbeiterinnen von PROFUTURE als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Neben der individuellen Beratung und Begleitung tritt auch das Bemühen, den Jugendlichen die Angst vor dem neuen Lebensabschnitt zu nehmen, Enttäuschungen zu verarbeiten, um so einem möglichen Abbruch der Arbeit bzw. der Ausbildung gezielt entgegenzuwirken. Schließlich zählt zu den zentralen Anliegen von PROFUTURE die Planung des künftigen Qualifikations- und Berufsweges.

Das Projekt "Center für individuelle Berufswegeplanung PROFUTURE" geht mit dem Jugendhilfebetrieb des Angermünder Bildungswerks Hand in Hand. Dieser Jugendhilfebetrieb erfüllt (unterstützt durch die Arbeitsverwaltung und das Landesprogramm "Arbeit statt Sozialhilfe") einen Teil der praxisnahen Arbeit in Bereichen wie z. B. Möbelaufarbeitung, Bekleidungsaufarbeitung, Recycling. Dabei geht es neben dem Abbau individuell vorhandener Bildungsdefizite und dem Auffrischen verloren gegangener Kompetenzen auch um die Entwicklung sozialer Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Im Gegensatz zu anderen Projekten in der Region greifen beide Vorhaben – der Jugendhilfebetrieb und das Beratungszentrum PROFUTURE – ineinander und ergänzen sich wechselseitig. Heranführen an Arbeit, Entwicklung sozialer Kompetenzen über das Tätigsein sowie die individuelle Berufswegeplanung als wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung in Ausbildung und Arbeit bilden eine Gesamtheit. Diese Geschlossenheit beschreibt die neue Qualität des Projekts. Sie wird gefördert, indem beide Vorhaben durch einen Beirat begleitet werden, dem u. a. Vertreter der Arbeitsverwaltung, des Unternehmerverbands Uckermark, der Stadtverwaltung Angermünde, der Jugendhilfe des Landkreises Uckermark, des Sozialamts der Stadt Angermünde und des Landkreises sowie eine berufsbildende Einrichtung in Szczecin/Polen angehören.

Grundlegende Prinzipien für die Arbeit sind das Miteinander von Jugendlichen, Beratungszentrum und regionalen Unternehmen sowie die Freiwilligkeit der Teilnahme am Beratungsangebot von PROFUTURE.

## **UMSETZUNG**

Die Vorlaufphase für das Projekt betrug ein halbes Jahr. Die ursprüngliche Projektidee stammt von einem holländischen Partner des Angermünder Bildungswerks, mit dem man im Bereich des Jugendaustausches intensiv zusammenarbeitet, wobei die Spezifik des Angermünder Vorhabens in der Öffnung der Beratung für Ausbildung und Arbeit besteht, während das holländische Projekt v. a. auf Beschäftigungsförderung ausgerichtet ist. Die Projektidee wurde im Beirat des Angermünder Bildungswerks vorgestellt und dann von den Beiratsmitgliedern gemeinsam weiterentwickelt. Das sicherte dem Projekt von vornherein eine hohe Akzeptanz bei allen nötigen Partnern der Region (da diese im Beirat des Bildungswerks arbeiten) und zudem deren Unterstützung.

Das "Beratungszentrum für individuelle Berufswegeplanung PROFUTURE" konnte zum 1. April 1999 seine Arbeit aufnehmen. Die finanzielle Förderung erfolgte im

Rahmen des EU-Programms INTERREG II, die jedoch zum Ende des Jahres 2000 auslief.

In dieser Zeit nahmen etwa 1.000 Frauen und Männer das Angebot des Beratungscen-ters wahr. Da es sich um keinen Kurs im strengen Sinne handelt, ist die zeitliche Inanspruchnahme der Beraterinnen vom Anliegen der oder des Einzelnen abhängig. Der zeitliche Aufwand variiert deshalb von 10 Minuten bis zu 60 Stunden pro Person. Manche benötigen eine "einfache" Beratung, ein individuelles Gespräch, andere werden über das Orientierungsgespräch zum künftigen Qualifikations- und Berufsweg hinaus in der ersten Phase der Arbeitsaufnahme sozialpädagogisch begleitet und betreut.

Obwohl das Angebot des Beratungscen-ters in einer ersten Phase für diejenigen Jugendlichen/jungen Erwachsenen konzipiert wurde, die eine Berufsausbildung oder eine berufsqualifizierende Maßnahme über den Jugendhilfebetrieb des Angermünder Bildungswerks in Anspruch nahmen, wurde das Angebot sehr früh bereits weiter gefasst. Insbesondere aus der sozialpädagogischen Arbeit des Bildungsträgers an regionalen Schulen war bekannt, dass die hiesige Arbeitsverwaltung aufgrund eigener beschränkter Kapazitäten nicht jedem Jugendlichen die Aufmerksamkeit und Individualität an Berufsberatung bieten kann, die oftmals vonnöten ist. Schnell entstand die Überlegung, auch Jugendliche anzusprechen, die seitens des Elternhauses oder des Arbeitsamtes aufgrund eines überdurchschnittlichen Beratungsbedarfs nicht ausreichen auf Bewerbungssituation und Berufseintritt vorbereitet werden konnten. Die Klientel war entsprechend breit: von SchulabgängerInnen angefangen – daran wurde anfangs gar nicht gedacht – über AbgängerInnen aus den Berufsausbildungen des Jugendhilfebetriebs, über AusbildungsabbrecherInnen, auch aus anderen Bildungsträgern, über arbeitslos gewordene Jugendliche bis hin zu arbeitslosen Erwachsenen. Die Nutzung des Beratungs- und Betreuungsangebots ist generell freiwillig.

Eine der wesentlichen Arbeitsprämissen ist, mit dem Klienten gemeinsam Problemlösungen zu erarbeiten. Es wird festgestellt, welche Fähigkeiten die Einzelnen haben, ob sie sich realistisch einschätzen, welche Berufswünsche sie haben, über welche Möglichkeiten sie verfügen, diese zu verwirklichen etc. Dann schließt sich – falls gewünscht – die Planung an: Was könnte der nächste Schritt sein? Es handelt sich also um kein Assessment-Center im strengen Sinn, sondern um ein niedrighschwelliges Angebot.

Über die Möglichkeiten und Angebote von PROFUTURE wird regelmäßig in der Regionalpresse informiert und geworben. Bei den im Jugendhilfebetrieb des Angermünder Bildungswerks aufgenommenen Jugendlichen erfolgt ebenfalls eine gezielte Vorstellung und Information über PROFUTURE. Das Projekt ist zusammen mit einem Internetcafé, das ebenfalls vom Angermünder Bildungswerk unterhalten wird, in einem ausgebauten, ehemals militärisch genutzten Mehrfamilienhaus-Komplex im Stadtzentrum von Angermünde zu Hause. Viele Jugendliche erfahren dadurch "nebenbei" von der Existenz und dem Angebot des Beratungscen-ters. PROFUTURE ist nicht zuletzt aufgrund dieser Öffentlichkeit bereits eine etablierte Einrichtung in der Stadt Angermünde. Die Beratungssuchenden nutzen die Sprech-tage bis donnerstags zur Kontaktaufnahme.

Die Kombination mit dem Internetcafé erweist sich in vielerlei Hinsicht als Gewinn bringend. Erstens ist die Hemmschwelle, in ein Internetcafé zu gehen anstatt in eine Beratungseinrichtung, sehr viel niedriger. Zweitens erfahren viele Jugendliche über ihr Interesse für neue Medien von der Existenz und dem Angebot von PROFUTURE. Drittens kann im Bedarfsfall sofort auf die PCs im Internetcafé zurückgegriffen werden, um beispielsweise zu erkunden, ob im gesuchten Bereich Arbeitsangebote vorliegen oder um gemeinsam mit dem Klienten Bewerbungsunterlagen zu erarbeiten bzw. zu vervollständigen.

Für PROFUTURE arbeiteten bis Ende Dezember 2000 drei Frauen. Eine Kollegin zeichnete für die individuelle Beratung und Berufswegeplanung verantwortlich. Eine zweite Kollegin übernahm die sozialpädagogische Begleitung und Betreuung derer, die in ein Unternehmen vermittelt werden konnten – sofern dies seitens des Bewerbers oder des Unternehmens gewünscht wurde – insbesondere mit dem Ziel, die Motivation aufrecht zu erhalten oder bei auftretenden Problemen zu vermitteln. Eine dritte Kollegin übernahm die Büroorganisation.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt sowie mit anderen Bildungsträgern führte zu einem hohen Bekanntheitsgrad von PROFUTURE. Die Kooperation mit der Handwerkskammer Frankfurt/Oder, dem Landkreis Uckermark, der Stadt Angermünde und dem regionalen Unternehmerverband erwiesen sich für die Vermittlungserfolge von PROFUTURE als ausgesprochen hilfreich. Ebenfalls besteht eine enge Verzahnung zu den regionalen Unternehmen, nicht zuletzt weil das Bildungswerk selbst Mitglied des regionalen Unternehmerverbands ist. Insgesamt gibt es ca. 300 Betriebe, mit denen der Bildungsträger z. B. im Bereich von Betriebspraktika zusammenarbeitet. Auf der Grundlage dieser guten Kontakte ist auch eine direkte Ansprache von Unternehmen hinsichtlich der Vermittlung der Jugendlichen in Arbeit möglich.

Erwähnenswert ist die Kontinuität im Jugendaustausch mit sechs europäischen Partnern. Im Rahmen von PROFUTURE werden diese Kooperationsbeziehungen ebenfalls bei der Vermittlung von Jugendlichen in Arbeit genutzt. So konnte z. B. drei jungen Frauen ein Einstieg ins Berufsleben in Schweden ermöglicht werden. Über die enge Kooperation mit dem Arbeitsamt ist gesichert, dass bei einem adäquaten Arbeitsangebot in der Region eine Benachrichtigung der im Ausland Arbeiteten erfolgt, um die Chance zur Rückkehr in die Region zu wahren. Denn die, die es sich zutrauen ins Ausland zu gehen, sind die "Besseren" und somit auch für die Region ein Verlust. Dennoch ist im Moment noch nicht erkennbar, ob man diesem Anspruch – aufgrund der Arbeitsmarktsituation in der Region – gerecht werden kann.

Die Förderung erfolgte als Jugendprojekt über INTERREG II zusammen mit einem polnischen Partner. Kooperationsbeziehungen mit dem polnischen Partner in Szczecin bestanden bereits vor dem konkreten Projekt. Die Überlegung, dieses Projekt zusammen umzusetzen, wurde durch zwei Faktoren beeinflusst. Zum einen besteht eine funktionierende Infrastruktur zwischen beiden Städten, und mit der EU-Osterweiterung wird sich der Druck auf beide Regionen, miteinander Problemlösungen anzugehen, erhöhen. Darauf vorbereitet zu sein, war der eine Faktor. Der andere zeigt sich in einer ähnlichen Lage bei der Jugendarbeitslosigkeit in und um Szczecin. Ursprünglich sollte das Vorhaben mit derselben Konzeption möglichst zeitgleich in beiden Regionen realisiert werden. Gedacht war an einen kontinuierlichen Erfah-

rungsaustausch zwischen dem deutschen und dem polnischen Träger. Aufgrund einiger organisatorischer Hürden (in Polen ist das Ausbildungssystem weitgehend staatlicherseits monopolisiert) kam es jedoch zu keiner zeitgleichen Durchführung des Projekts, so dass jetzt eine binationale Konferenz geplant wurde, die über die Erfahrungen und Ergebnisse des Projekts in Angermünde berichtet – mit dem Ziel, in Szczecin ein auf die spezifische Situation angepasstes Beratungsbüro unter Obhut des polnischen Partnerunternehmens einzurichten.

Anmerkung: Zum 1.3.2001 erfolgte die Gründung der PROFUTURE GmbH.

## **ERFAHRUNGEN**

Insgesamt ist das Beratungszentrum PROFUTURE ein erfolgreiches Projekt – weit über die anfänglichen Erwartungen des Projektträgers hinaus. Erfolgreich ist es, weil viele junge Leute das Angebot nachfragen und nutzen. Daran, dass man am Ende der zweijährigen Förderung ca. 180 Personen auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln konnte, hatte anfangs keiner gedacht.

Die Stärke des Projekts liegt v. a. in der hohen Flexibilität bei der Umsetzung der ursprünglichen Konzeption. Der ausgesprochene Praxisbezug des Projekts, insbesondere die am realen Bedarf der potentiellen Klienten orientierte Arbeit der Beraterinnen, sicherte, dass das Vorhaben ohne Skepsis durch die Jugendlichen/jungen Erwachsenen genutzt wird. Das Projekt spricht einen lokalen Kontext an, der durch eine hohe Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. Es zeichnet sich durch ein offenes Angebot aus, das nicht in feste Kurse etc. integriert ist. Dadurch ist eine hohe Individualität möglich.

Positiv ist ebenfalls das enge Zusammenwirken mit den Kooperationspartnern. Die Entwicklung und Begleitung des Projekts durch diese Partner in Form eines kontinuierlich arbeitenden Beirats ist von hohem Gewinn für die Qualität und die Effizienz bei der Umsetzung der Idee.

Positiv ist ebenfalls die Verknüpfung mit dem polnischen Partner. Ein "befruchtender" Erfahrungsaustausch ist somit sicher gestellt und bereitet zudem den Boden für eine weitere Zusammenarbeit in einer grenzübergreifenden Region, was für die Zeit nach der EU-Osterweiterung besonders wichtig für sein wird.

Gelungen ist auch die Wahl der Örtlichkeit für das Beratungszentrum im Stadtzentrum. Die Kombination mit dem Internetcafé erweist sich als ein besonderes Plus.

Eine weitere Stärke liegt offensichtlich in der engagierten Persönlichkeit der Beraterin, die es besonders gut verstand, auf die Jugendlichen einzugehen und die richtigen Worte, den Ton zu treffen und so Vertrauen aufzubauen.

Als Erfahrungswert ist in Rechnung zu stellen, dass die zeitgleiche grenzübergreifende Realisierung eines solchen Vorhabens wie angedacht unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht ohne Weiteres möglich ist. Deshalb sollten der individuelle Gestaltungsraum kooperierender Partner entsprechend weit gesteckt und Ergebnisse bzw. Erfahrungen aufgearbeitet werden.

## FAZIT

Insgesamt erscheint ein solcher Projektansatz wie bei PROFUTURE dort sinnvoll, wo seitens der traditionellen Arbeitsverwaltung und Arbeitsvermittlung kapazitäts- und ressourcenbedingte Engpässe aufgrund hoher (Jugend-)Arbeitslosigkeit bestehen, die eine individuelle Betreuung und zielgerichtete Vermittlung von Jugendlichen/jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit nicht erlaubt.

Unbedingt empfehlenswert ist der kooperative Ansatz des Projekts sowie das intensive Networking durch den Bildungsträger.

Empfehlenswert wäre es, von vornherein bei der Förderung von Projekten, die "sensible Personengruppen" ansprechen, Strategien für Kontinuität zu entwerfen – die eine Fortführung des Projekts über die Förderung hinaus ermöglichen.

Für das Beratungszentrum in Angermünde ist angedacht, das Projekt unter dem bereits etablierten Namen PROFUTURE als selbstständiges Unternehmen (Existenzgründung durch die Beraterin) weiterzuführen. Die erfolgreiche Weiterführung soll in Form von verschiedenen Kooperationsverträgen bspw. mit dem Arbeitsamt Eberswalde als auch mit dem Angermünder Bildungswerk unterstützt werden.

Johanna Hofmann

## Service-Center für wirtschaftsnahe Qualifizierung und Beschäftigung

<b>Träger:</b>	AWO KV Mulde-Collm e.V.
<b>Standort:</b>	Grimma
<b>Bundesland:</b>	Sachsen
<b>Projektlaufzeit:</b>	01.01.1997 – 31.12.2001
<b>Gegenstand:</b>	Vermittlung der Jugendlichen nach Assessment-Center in Praktikafirmen mit der Möglichkeit der modularen Zertifizierung oder Vermittlung in Ausbildung mit umfassender sozialpädagogischer Betreuung
<b>Handlungsfelder:</b>	Assessment-Center, Beschäftigung, Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit, Erwerb von Teilqualifikationen, Vermittlung in betriebliche Praktika
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	Zugnisse/Zertifikate, Maschinenbedienungsscheine, Sonstiges

### ZIELGRUPPE

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	18 – 24
Kapazität:	24
Nationalität:	Deutsche
Herkunftsland:	Deutschland
Schulische/Berufliche Merkmale:	Sonderschulabsolventen, Hauptschulabschluss, ohne Schulabschluss, ohne Berufsabschluss
Soziale Merkmale:	Langzeitarbeitslose, Ausbildungsabbrecher, Delinquente

### ANSPRECHPARTNER

AWO KV Mulde-Collm e.V.  
 Service-Center für wirtschaftsnahe  
 Qualifizierung und Beschäftigung  
 Herr Gerd Becker  
 Colditzer Str. 6  
 04668 Grimma  
 Telefon: 03437/91 18 36  
 Mobil: 0177/3 95 13 05  
 Fax: 03437/91 18 37  
 E-Mail: AWO\_SCQB\_Grimma@t-online.de

AWO KV Mulde-Collm e.V.  
Service-Center für wirtschaftsnahe  
Qualifizierung und Beschäftigung  
Herr Nicol Müller  
Colditzer Str. 6  
04668 Grimma  
Telefon: 03437/91 18 36  
Mobil: 0177/3 95 13 05  
Fax: 03437/91 18 37  
E-Mail: AWO\_SCQB\_Grimma@t-online.de

## **RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Modellprogramm "Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit" 1998–2001 im Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Teilnehmer ABM; 1997–1999 KJP / ESF, Teilnehmer ABM; 2000–2001 KJP, Teilnehmer ABM

Rechtsgrundlagen: Sozialgesetzbuch (SGB) VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) § 13, Abs. 1 und 2

## **FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

Projektleiter: Dipl.-Ingenieur  
Sozialpädagoge: Dipl.-Sozialpädagoge  
Verwaltung: Bürokauffrau  
4 Anleiter: Ingenieure und Facharbeiter

## **KOOPERATIONSPARTNER**

Arbeitsamt Grimma  
Handwerkskammer Leipzig  
Industrie- und Handelskammer Leipzig  
Kommunen des Muldentalkreises  
ca. 46 Firmen aus dem Muldentalkreis (Baubetriebe, Verkaufseinrichtungen, Landwirtschafts- und Gärtnereibetriebe, Hausmeisterdienste)

## **KURZBESCHREIBUNG**

Ziel des Modellvorhabens ist die Integration arbeitsloser Jugendlicher in eine betriebliche Ausbildung oder in Erwerbstätigkeit. Erreicht werden soll dieses Ziel über ein differenziertes Auswahlverfahren und die Ermittlung der beruflichen Eignungen und Interessen der Jugendlichen mit Hilfe eines Assessment-Center-Verfahrens, die Vermittlung in betriebliche Praktika oder in Erwerbsarbeit.

Das Modellprojekt wählt aus den zugewiesenen Jugendlichen (Arbeitsamt) 24 TeilnehmerInnen aus. Diese 24 Jugendlichen mussten sich einem vierwöchigen Assessment-Center-Verfahren stellen, das eigens für diese Zielstellung und die Zielgruppe adaptiert wurde und mit dem die Berufsvorstellungen der Jugendlichen und ihre Eig-

nung sehr differenziert überprüft worden sind. Das Resultat wurde mit den Jugendlichen besprochen, ein Berufswegeplan für jeden Jugendlichen erstellt und der erste Praktikumsort festgelegt. Das erste Praktikum im angestrebten Berufsbild soll den Jugendlichen nochmals die Möglichkeit geben, ihre Entscheidung zu überprüfen. Die Praktikumsorte sind je zur Hälfte Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Hand (Kommunen, Vereine etc.).

Parallel zu den Praktika absolvieren die Jugendlichen ein umfangreiches Begleitangebot durch das Modellprojekt, das sie sozial stabilisiert und fachlich unterstützt.

Nach diesem ersten, eher orientierenden, Praktikum gehen die Jugendlichen für jeweils vier bis sechs Wochen in verschiedene Praktikumsbetriebe. In Abhängigkeit vom Berufswegeplan sind die Praktikumsbetriebe so ausgewählt, dass die Jugendlichen in jedem dieser Betriebe vorher festgelegte Ausbildungsmodulare absolvieren. Diese Ausbildungsmodulare wurden mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltungen auf der Grundlage der anerkannten Ausbildungspläne definiert. Es ist vorgesehen, dass die Jugendlichen in jedem Fall die jeweiligen Ausbildungsmodulare, möglichst von der IHK oder HWK, zertifiziert bekommen. Die Jugendlichen haben durch das Modellvorhaben somit drei Optionen:

- Sie werden von einem der Praktikumsbetriebe in eine betriebliche Ausbildung übernommen. Dem kann bis zum Beginn des Ausbildungsjahres ein normales Arbeitsrechtsverhältnis vorausgehen.
- Die Jugendlichen werden von einem der Praktikumsbetriebe in ein normales Arbeitsrechtsverhältnis übernommen.
- Die Jugendlichen haben in der vorgegebenen Projektlaufzeit von einem Jahr verschiedene Ausbildungsmodulare absolviert, können diese nachweisen und erhöhen damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig erlangen sie wieder ihre Anspruchsberechtigung gegenüber der Arbeitsverwaltung.

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Die Ausbildungs- und Erwerbchancen Jugendlicher und junger Erwachsener waren und sind in den ländlichen und kleinstädtischen Räumen Sachsens sehr angespannt. Es fehlen sowohl Ausbildungs- wie auch Erwerbsplätze.

Im Rahmen regelmäßiger regionaler Arbeitsmarktgespräche zwischen Arbeitsamt, Kommunen, Partnern der Wirtschaft und der AWO wurde besonders deutlich, dass bisherige konventionelle Maßnahmen und Instrumente für die Integration benachteiligter Jugendlicher nicht ausreichen.

Das Projekt entstand im Rahmen partnerschaftlicher und enger Zusammenarbeit zwischen dem Kreisverband der AWO, dem zuständigen Arbeitsamt Oschatz, dem Sozialamt des Muldentalkreises, der Stadt Grimma und der regionalen Wirtschaft.

Die Konzipierung des Projekts basiert auf folgenden Einschätzungen:

- die Maßnahmen der beruflichen Integration müssen besser den jeweiligen individuellen Möglichkeiten Jugendlicher angepasst werden,
- viele Unternehmen sehen sich aus wirtschaftlichen und zum Teil auch aus fachlichen Gründen nicht in der Lage, eine komplette Berufsausbildung durchzuführen

- ren; sind aber prinzipiell zur Mitwirkung an der Berufsausbildung Jugendlicher bereit,
- Jugendarbeitslosigkeit ist nur durch Zusammenwirken aller regionalen Akteure abbaubar.

Es bestand also Bedarf für neue, wirtschaftsnahe Konzepte arbeitsweltbezogener Jugendsozialarbeit, die zur Lösung der drei genannten Probleme beitragen können.

Der schwierige Zugang zum Arbeitsmarkt ergibt sich für Benachteiligte im Ergebnis eines scharfen Verdrängungswettbewerbes um die wenigen betrieblichen Ausbildungsplätze in der Region. Ohne abgeschlossene Berufsausbildung, aber auch “nur” mit einer außerbetrieblichen Berufsausbildung können die Benachteiligten nur selten auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Eine nachhaltige Chancenverbesserung ist nur mit einem Angebot zu erreichen, das quasi eine Brückenfunktion von der Arbeitslosigkeit in die betriebliche Erwerbstätigkeit darstellt. Dazu müssen auf der Seite der Benachteiligten Motivation und Qualifizierung und auf Seiten der Betriebe die Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsbereitschaft erzeugt werden.

Eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt soll vor allem über die Ermittlung beruflicher Interessen und Neigungen und die Stabilisierung beruflicher Orientierungen erzeugt werden. Dazu wird ein spezielles Assessment-Center-Verfahren eingesetzt, dessen Ergebnisse mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen diskutiert und zur Grundlage für die Erarbeitung eines Berufswegeplanes gemacht wird.

Die im Verlauf der qualifizierenden Beschäftigung im Projekt erlangten Fähigkeiten und Kenntnisse werden den Jugendlichen auf der Grundlage eines mit der HWK bzw. IHK abgestimmten Verfahrens zertifiziert und in einen Qualifizierungspass als Teilqualifikationen eingetragen.

## **KONZEPTION**

Das oberste Ziel des Projekts ist es, den jungen Menschen die Möglichkeit einer längerfristigen Etablierung auf den ersten Arbeitsmarkt zu bieten. Im Einzelnen hat das Projekt dabei folgende Ziele:

- Schaffung beruflicher Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt,
- Heranführen benachteiligter Jugendlicher an Bedingungen, Arbeitsweisen und Anforderungen des Arbeitsmarktes,
- Qualifizierung der Jugendlichen,
- Erhöhung der Vermittelbarkeit der TeilnehmerInnen,
- Schaffung von Kooperationen und Vernetzungen zur Entwicklung neuer dualisierter Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten,
- Entwicklung neuer Wege zur Existenzsicherung benachteiligter Jugendlicher.

Das Modellprojekt will ein Hilfsangebot für Jugendliche sein, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligung oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind. Insbesondere wendet sich das Projekt an:

- benachteiligte Jugendliche, die durch bestehende Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote bisher nicht erreicht werden,
- Jugendliche ohne ausreichende Schulausbildung,
- Jugendliche ohne Berufsabschluss,
- langzeitarbeitslose Jugendliche,
- straffällig gewordene Jugendliche, die über das Jugendamt betreut werden.

Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Angeboten der Jugendberufshilfe ist die anerkannte Zertifizierung der vermittelten Ausbildungsmodule entsprechend den Rahmenlehrplänen für die Berufsausbildung durch die HWK bzw. IHK.

Beispielhaft ist auch der Einsatz eines standardisierten Assessment-Center-Verfahrens zur Ermittlung beruflicher Interessen und Neigungen bzw. der berufsbezogenen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen. Damit soll eine, gegenüber anderen Projekten der Jugendberufshilfe, größere Stabilität in der beruflichen Entwicklung/Qualifizierung erreicht werden.

## **UMSETZUNG**

Der Zugang der TeilnehmerInnen erfolgt durch Zuweisung des zuständigen Arbeitsamtes. Pro Durchgang werden 24 Jugendliche und 4 Anleiter für jeweils ein Jahr zugewiesen und auch durch das Arbeitsamt finanziert. Die Laufzeit einer Maßnahme im Rahmen des Modellprojekts beträgt ein Jahr. In diesem Jahr ist der Teilnehmer durch das Projekt so sozial zu stabilisieren und berufsbezogen zu qualifizieren, dass er mit Hilfe des Projekts den Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder Erwerbstätigkeit schafft. Das Modellprojekt versteht sich vor allem als Brücke ins Erwerbsleben. Zur Motivierung der Jugendlichen für die Teilnahme an diesem Projekt werden angeboten:

- relativ hohes Entgelt der Jugendlichen gegenüber einer Lehrausbildung,
- umfassende sozialpädagogische Betreuung,
- der Entwurf einer Berufs- oder Erwerbsperspektive,
- die Vermittlung in Ausbildung oder Erwerbsarbeit.

Die Jugendlichen absolvieren am Anfang ihrer einjährigen Integrationszeit ein nach holländischem Vorbild entwickeltes Assessment-Center-Verfahren mit den entsprechenden Einschätzungs- und Beurteilungsverfahren, was von ihnen bisher mit großem Interesse angenommen wird. Diese Methode bedeutet für die Jugendlichen eine Chance, entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten objektiv eingeschätzt zu werden. Sie lernen im Verlauf des mehrwöchigen Assessment-Center-Verfahrens vor allem ihre Stärken, aber auch die Schwächen realistisch einzuschätzen und können mit diesem Wissen eine tragfähige berufliche Perspektive entwickeln. Gleichzeitig werden durch das Projekt die regionalen Erwerbschancen in diesen Findungsprozess mit eingebracht, so dass im Ergebnis dieser Vorbereitungsphase ein realistischer Berufswegeplan steht. In jedem Fall obliegt dem Jugendlichen die letzte Entscheidung über seine beruflichen Vorstellungen.

Die durch das Projekt angebotene ganzheitlich orientierte sozialpädagogische Betreuung wird von den Jugendlichen genutzt und ist ein wesentlicher Unterschied zu

reinen Beschäftigungsmaßnahmen. Dieser sozialpädagogische Aufwand ist schon deshalb notwendig, weil zahlreiche TeilnehmerInnen erst an die Anforderungen eines strukturierten Alltages wieder herangeführt werden müssen.

Wichtigster Lernort für die TeilnehmerInnen sind die Betriebe, die insbesondere Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Ziele dieser Kontakte zu Betrieben sind das Lernen unter realen Arbeitsweltbedingungen und die Möglichkeit, dass TeilnehmerInnen und Betrieb einander kennen lernen können.

Es gibt gegenwärtig Kooperationsbeziehungen zu mehr als 40 Firmen, die aber zunehmend auch in größerer Entfernung zum Projektstandort liegen. Das Branchenspektrum der Betriebe ist umfangreich und reicht von kleinen Handwerksbetrieben über land- oder forstwirtschaftliche Betriebe bis zu öffentlichen Arbeitgebern. Die Praktikumsdauer beträgt meist 4 Wochen, kann aber auch verlängert werden. Berufspädagogische Zielstellung der Praktika ist die Vermittlung möglichst vieler berufsrelevanter Fähigkeiten und Kenntnisse. Dem ist auch der Wechsel der Praktikumsbetriebe untergeordnet.

Ein angestrebter regionaler Verbund der Firmen mit den anderen Akteuren des Modellvorhabens konnte nicht erreicht werden. Die Firmen sind gegenwärtig nur an bilateralen Kontakten interessiert.

Die Projektleitung besteht aus einem Projektleiter (40 h), einem Sozialpädagogen (40 h) und einer Sachbearbeiterin (30 h). Die Anleiter und Jugendlichen sind 36 h / Woche beschäftigt und haben einen Vertrag mit dem Modellprojekt. Problematisch ist die Beschäftigung der Anleiter, die ebenfalls über das Arbeitsamt finanziert werden. Die Anstellung der Anleiter konnte z. B. erst nach intensiven Verhandlungen mit dem Arbeitsamt für ein weiteres Jahr verlängert werden. Besonders für die Durchführung des Assessment-Center-Verfahrens war dies sehr wichtig.

Zusätzlich Ausbildungsinhalte in Form der sozialen Gruppenarbeit sind:

- Arbeitsschutz,
- Arbeitsrecht,
- Sexualpädagogik,
- Gesundheitserziehung,
- Vereintes Europa,
- Drogenproblematik und
- Nationalsozialismus und seine heutige Wirkung.

Trotz umfangreicher Bemühungen und hohem sozialpädagogischen Aufwand der Anleiter und der Projektleitung mussten innerhalb eines Durchganges von den 24 TeilnehmerInnen drei Jugendlichen gekündigt werden. Das Arbeitsamt wies dem Modellprojekt unmittelbar danach neue TeilnehmerInnen zu.

Problematisch war bisher der Anteil weiblicher Jugendlicher in der Maßnahme. Das ergab sich aus den tendenziell eher körperlich schweren Arbeiten, die in den Praktikumsbetrieben zu leisten waren. Mit einer Vergrößerung des Branchenspektrums und des Anteils Mädchen, die bereit sind, auch in eher männlich dominierten Branchen zu arbeiten, wurde der Mädchenanteil im Projekt erhöht.

Die grundsätzlichen Optionen der TeilnehmerInnen sind:

- die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung,
- die Vermittlung in Erwerbstätigkeit ohne abgeschlossenen Berufsausbildung,
- der Erhalt des Leistungsanspruchs gegenüber der Arbeitsverwaltung.

## **ERFAHRUNGEN**

Der vom Modellprojekt umgesetzte Ansatz, Jugendlichen durch eine einjährige Qualifizierungsphase den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung oder Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, ist sowohl aus sozialpädagogischer wie auch berufspädagogischer Sicht sinnvoll. Voraussetzungen sind allerdings die Ermittlung der tatsächlichen berufsbezogenen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen sowie eine annähernd funktionstüchtige Wirtschaftsstruktur am Standort des Modellvorhabens. Vor allem bei einer Dominanz von kleinen und kleinen mittelständischen Firmen sind die Vermittlung in Praktika und anschließende Erwerbstätigkeit noch möglich; die Vermittlung in betriebliche Ausbildung ist – wenigstens zum Zeitpunkt des Interviews (März 2000) – nur bedingt möglich. Jenseits dieser generellen Zielstellung aber leistet das Modellvorhaben mit diesem Ansatz einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Orientierung der Jugendlichen und trägt durch die Zertifizierung der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zur Chancenverbesserung der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt bei. Das Angebot ist besonders für solche Jugendliche von Interesse, die sich über ihre individuellen Voraussetzungen und beruflichen Perspektiven nicht im Klaren sind. Sie gelangen über das Assessment-Center-Verfahren zu der Erkenntnis, dass sie Fähigkeiten und Stärken haben und wie sie diese für ihre berufliche Perspektive möglichst umfassend nutzen können. Wie diese Perspektive realisiert werden kann, wird in einem individuellen Förder- oder Berufswegeplan mit folgenden Punkten festgeschrieben:

- soziale Lernziele,
- kognitive Lernziele,
- Art und Umfang der sozialpädagogischen Betreuung,
- Aufgaben der Anleiter,
- Zeitplan der festgehaltenen Schritte,
- Art und Verlauf der Erfolgskontrolle.

Die im Modellversuch erprobte modulare Ausbildung und Zertifizierung ist eine Möglichkeit, den betroffenen Jugendlichen ein staatlich anerkanntes Zeugnis auszuhandigen und damit die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zukünftig ist zu beobachten, ob der Arbeitsmarkt diese Zertifikate anerkennt und sich damit die Chancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Thomas Gericke

**Start – Stärken ausprobieren – Ressourcen testen**

<b>Träger:</b>	IMBSE – Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V.
<b>Standort:</b>	Moers
<b>Bundesland:</b>	Nordrhein-Westfalen
<b>Projektlaufzeit:</b>	seit 01.08.1998
<b>Gegenstand:</b>	Kompetenzfeststellung durch Assessment-Center-Verfahren für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf im Übergang von der Schule in den Beruf
<b>Handlungsfelder:</b>	Assessment-Center, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung
<b>Teil-/Abschlüsse:</b>	keine

**ZIELGRUPPE**

Geschlecht:	männlich / weiblich
Altersgruppe:	16 – 22 Jahre
Kapazität:	4 – 72
Nationalität:	Deutsche / Ausländer
Herkunftsland:	Deutschland, Türkei, Griechenland, Ex-Jugoslawien, Polen, ehem. UdSSR, Iran
Schulische/Berufliche Merkmale:	Abschluss 8. Klasse, Abschluss 10. Klasse, Ausbildungsabbrecher, Entlasshauptschüler 10. Klasse, Entlassschüler, Erfüllung der Vollzeitschulpflicht, Hauptschulabschluss, Hauptschüler, Hauptschüler der Abgangsklasse, Hauptschüler 8.–10. Schulbesuchsjahr, Maßnahmeabbrecher, ohne Berufsausbildung, ohne Hauptschulabschluss, ohne Schulabschluss, Schulabbrecher, Schulmüde, Lernbeeinträchtigte, Sonderschulabsolventen, Sonderschüler der Abgangsklasse
Soziale Merkmale:	Sozial-/Bildungsbenachteiligte, unzureichende Deutsch-Kenntnisse, Migranten, aus Erziehungshilfeeinrichtungen

**ANSPRECHPARTNER**

IMBSE – “Start”-Projekt  
 Frau Petra Druckrey  
 Im Moerser Feld 7  
 47441 Moers  
 Telefon: 02841/93 51 11  
 Fax: 02841/93 51 33  
 E-Mail: [office@imbse.de](mailto:office@imbse.de)  
 Internet: <http://www.imbse.de>  
 Internet: <http://www.assessment-center-news.de>

## **RAHMENBEDINGUNGEN**

Finanzierende Stellen: Finanzierung des Modellprojektes von 1998 bis 2001 durch BMA; seit September 2002 durch das Arbeitsamt Wesel

Rechtsgrundlagen: Modellprojekt basierte auf dem Programm des BMA "Förderung der Erprobung neuer Wege der Arbeitsmarktpolitik"; derzeitige Förderung durch das Arbeitsamt im Rahmen der Entwicklungsinitiative "Neue Förderstruktur für Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf"

## **FUNKTION / QUALIFIKATION DER MITARBEITER**

Im Modellprojekt:

4 Projektmitarbeiter/EntwicklerInnen des Assessment-Center-Verfahrens:

3 Dipl.-Psychologen; Dipl.-Pädagogin

Projektsekretärin: Bürokauffrau

verschiedene Honorarkräfte: Dipl.-PsychologInnen; StudentInnen der Psychologie; IT-Fachleute; Pflegewissenschaftler; Hauswirtschafterin; Gärtnerin

aktuell:

Projektleitung: Dipl.-Pädagogin

3 Projektmitarbeiter: Dipl.-Sozialpädagoge; Bankkauffrau; Informatiker

geschulte AssessorInnen auf Honorarbasis: StudentInnen der Psychologie / Sozialpädagogik; Krankenschwestern; ehemalige Mitarbeiter der Ruhrkohle AG; Einzelhandelskaufleute; Bürokaufleute; Gärtner; Hauswirtschafterin; EDV-LehrerInnen; Metaller; SchreinerInnen; Damenschneiderin

## **KOOPERATIONSPARTNER**

Arbeitsamt Moers

Arbeitsamt Wesel

## **KURZBESCHREIBUNG**

"Start" am IMBSE steht für ein Assessment-Center-Verfahren, das speziell für die Arbeit mit jungen Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf entwickelt wurde. Im Vorfeld der beruflichen Wegeplanung und Qualifizierung ermöglicht das Assessment-Center (AC) eine umfassende Kompetenzfeststellung. Den Jugendlichen bietet das AC die Möglichkeit, ihre beruflichen Neigungen und Stärken kennen zu lernen und etwas über ihre personalen Kompetenzen zu erfahren. Insofern leistet das AC einen Beitrag zur beruflichen Orientierung und Stabilisierung. Die AssessorInnen (BeobachterInnen) erhalten durch die AC eine Fülle wichtiger, diagnostischer Informationen, die die Grundlage für einen ersten individuellen Förderplan bilden, der am Ende des AC für alle TeilnehmerInnen erstellt wird. Neben sozialen Kompetenzen und Alltagskompetenzen bearbeiten die Jugendlichen in "Start" berufsspezifische Aufgaben. Das heißt, die Jugendlichen durchlaufen beispielsweise ein AC "Büro", "Pflege" oder "Holz". Durch diese konkreten, anwendungsbezogenen AC lernen die Jugendlichen die Berufe und deren Anforderungen kennen. Bislang wurden AC für zwölf Berufsfelder entwickelt (drei weitere folgen im Jahr 2003). Jedes berufsspezifi-

sche AC hat eine Dauer von drei Tagen. Die Entwicklungsarbeit, die in “Start” am IMBSE geleistet wurde, lässt sich aber auch in anderen Zusammenhängen nutzen. Aus der Fülle von inzwischen über 70 Einzelübungen können, je nach Erkenntnisinteresse und Zielgruppe, neue, eigenständige AC zusammengestellt werden: ein AC zur beruflichen Orientierung für eine Schulklasse (u. U. als Vorbereitung auf das erste Praktikum), ein AC zur Potenzialbeurteilung für angehende Auszubildende im kaufmännischen Bereich, ein AC zur Laufbahnplanung für arbeitslose, junge Erwachsene, ein AC, um im Verlauf einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme oder einer Ausbildung den Trainingserfolg bzw. den -bedarf zu ermitteln. “Start” arbeitet mit insgesamt 20 Beobachtungsmerkmalen, die in fünf Kategorien zusammengefasst sind. Dabei handelt es sich um “kognitive Merkmale”, “soziale Merkmale”, “Art der Arbeitsausführung”, “psychomotorische Merkmale” und “Kulturtechniken”. Die AssessorInnen beobachten aufgrund zuvor festgelegter Verhaltenskriterien, die sie abschließend mit Hilfe einer fünfstufigen Skala beurteilen. Das Kennenlernen der Kriterien, das Einüben des richtigen Beobachtens, das Vermeiden von Beobachtungs- oder Beurteilungsfehlern, das Beurteilen der Jugendlichen und das Auswerten der Ergebnisse sind Bestandteile eines Beobachtungstrainings, das alle AssessorInnen besuchen müssen, bevor sie in einem AC mitarbeiten. Denn nur ein gut vorbereitetes AC mit gut geschulten AssessorInnen liefert die Qualität, die insbesondere auch Jugendliche mit besonderem Förderbedarf benötigen, um ihren Weg in das Berufsleben erfolgreich zu beschreiten.

## **AUSGANGSPROBLEMATIK**

Das Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V. (IMBSE) ist ein Bildungsträger, der seit 1983 in Moers am linken Niederrhein und seit 1992 an verschiedenen Standorten in Mecklenburg-Vorpommern vor allem in der Förderung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf aktiv ist. In eigenen Büros und Werkstätten werden die Jugendlichen auf eine Ausbildung vorbereitet, ausgebildet oder ihre betrieblichen Ausbildungen werden durch ausbildungsbegleitende Hilfen flankiert. Parallel dazu führt das IMBSE Modellprojekte im Bereich der beruflichen Bildung durch.

Für die Idee, in der Arbeit mit Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf am IMBSE die Methode Assessment-Center einzusetzen, gab es zwei Ausgangspunkte. Einerseits kamen immer mehr Jugendliche ans IMBSE, um dort eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme zu beginnen, ohne eine genaue Vorstellung darüber zu haben, was sie werden wollten oder über welche Neigungen und Fähigkeiten sie verfügten. Außerdem wussten die Jugendlichen kaum etwas über die unterschiedlichen Anforderungen, die ein Beruf an eine Person stellt. Andererseits führte die Arbeit mit individuellen Förderplänen zu der Frage, ob es nicht eine Alternative zu der bisherigen Orientierungsphase gäbe. Die Orientierungsphase am IMBSE bot den Jugendlichen die Möglichkeit, drei verschiedene Berufsfelder für jeweils vier Wochen kennen zu lernen. Erst nach zwölf Wochen erfolgte eine Festlegung. Eine lange Zeit verstrich, bevor gezielt mit individuellen Förderplänen gearbeitet werden konnte. Parallel dazu tauchte die Frage auf, wie die diagnostische Kompetenz der MitarbeiterInnen insbesondere in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen verbessert werden könnte, um dadurch die Prognosegüte der Eingangsdiagnostik zu

erhöhen. Eine effektivere und effizientere Eingangsdiagnostik wurde gesucht, die es den Jugendlichen gleichzeitig erlauben sollte, in kurzer Zeit etwas über ihre eigenen Stärken und Affinitäten und über verschiedene Berufe und deren Anforderungen zu erfahren.

Gefunden wurde die Methode Assessment-Center (AC). Eine Methode, die bei aller Kritik, die an ihr geäußert wird, unumstritten ist, wenn es darum geht, derzeitige Kompetenzen (= Diagnose) und zukunftsbezogene Potenziale (= Prognose) einzuschätzen.

## **KONZEPTION**

“Start” am IMBSE verfolgt das Ziel, zu Beginn der beruflichen Qualifizierung eine Kompetenzfeststellung durch AC durchzuführen.

Jugendliche, denen das Arbeitsamt den Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme ermöglicht, können durch “Start”

- ihre individuellen beruflichen Kompetenzen und Vorlieben kennen lernen,
- etwas über ihre sozialen Kompetenzen und ihre Kompetenzen in der Alltagsbewältigung erfahren,
- in kurzer Zeit typische Handlungsfelder verschiedener Berufsfelder kennen lernen;
- sich beruflich orientieren und stabilisieren.

Darüber hinaus ermöglicht “Start” eine effektive Eingangs- und Eignungsdiagnostik, deren Ergebnisse für die erste Ausgestaltung eines individuellen Förderplans genutzt werden. Das heißt, am Ende der Kompetenzfeststellung, die maximal zwei Wochen dauert, wird gemeinsam mit der/dem Jugendlichen der weitere individuelle Qualifizierungsweg geplant und eine erste Förderempfehlung erstellt.

Doch nicht nur Jugendliche in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen können von “Start” profitieren, sondern generell Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf. So gibt es auch Schulklassen, in denen “Start“-AC durchgeführt werden. Zumeist in den achten Klassen, in Vorbereitung des Praktikums. Auch hier sollen die Jugendlichen etwas über ihre Stärken und beruflichen Affinitäten erfahren und verschiedene berufliche Anforderungen genauer kennen lernen. Dieses Wissen soll die Wahl des Praktikumsplatzes unterstützen. Und ebenso, wie die Kompetenzfeststellung am IMBSE den MitarbeiterInnen wichtige Ergebnisse liefert, liefern auch die “Start“-Schul-AC den LehrerInnen eine Fülle von Ergebnissen, die sie im weiteren Unterricht nutzen können, um ihre SchülerInnen gezielter zu fördern.

Unabhängig davon, ob “Start“-AC in einer Schule oder bei einem Bildungsträger eingesetzt werden, ist die Kooperation mit den entsprechenden KollegInnen der Arbeitsverwaltung sehr wichtig, denn sie müssen mit den Jugendlichen weiterarbeiten, sie beraten und über weitere berufliche Qualifizierungswege Entscheidungen treffen. Von daher können die Ergebnisse von “Start” auch ihnen wertvolle Informationen und Hilfen bieten.

Verglichen zu anderen Angeboten der Jugendberufshilfe handelt es bei dem am IMBSE entwickelten AC “Start” um eine sehr handlungsorientierte Methode, die es den Jugendlichen erlaubt, aus derzeit zwölf verschiedenen berufsspezifischen AC die auszuwählen, in denen sie sich erproben wollen. Entsprechend der Kennzeichen von

AC arbeiten die Jugendlichen über einen Zeitraum von mehreren Tagen in Gruppen von vier bis maximal zwölf Jugendlichen zusammen (die Gruppengröße von maximal zwölf Jugendlichen wird nur in Schulen umgesetzt). Während die Jugendlichen ihre AC-Aufgaben absolvieren, werden sie von geschulten BeobachterInnen nach zuvor festgelegten Kriterien beobachtet. Dabei stellen die Aufgaben überschaubare Einheiten dar, die alleine oder u. U. mit Hilfe zu bewältigen sind. Dadurch wird ein Ergebnis, ein Erfolg schnell sichtbar. Zudem geht es nicht um "gut" oder "schlecht", sondern um das Bewerkstelligen der Aufgabe. Im Sinne der Diagnostik ist demzufolge der Weg, der zum Ziel führt, überaus interessant. Was lässt sich auf dem Weg zum Ziel beobachten? Wie geht die/der Jugendliche mit der Herausforderung um?

Eine Besonderheit von "Start" besteht darin, dass AC für zwölf verschiedene Berufsfelder entwickelt wurden. Nicht nur berufsübergreifende Fähigkeiten, wie beispielsweise logisches Denken oder Ausdrucksfähigkeit, sollen erfasst werden, sondern die Fähigkeiten in konkreten beruflichen Settings stehen im Zentrum des Interesses. Dahinter steht erneut die Idee, dass sich die Jugendlichen durch die Teilnahme an "Start" beruflich orientieren sollen. Aber dahinter steht auch die Erkenntnis, dass reale berufliche Anforderungen einen hohen motivationalen Rahmen schaffen und es den Jugendlichen ermöglichen, sich gut zu präsentieren. Zudem ist gerade bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf die Fähigkeit, über abstrakte Materialien oder Aufgaben eine Vorstellung über einen konkreten Beruf zu entwickeln, gering ausgeprägt. Bei "Start" wird zwar auch über Nahrungszubereitung und das Schneiden von Gewinde gesprochen, aber mit Eifer dabei sind die Jugendlichen immer dann, wenn gekocht wird oder Gewinde geschnitten werden.

Entwickelt wurden AC für zwölf verschiedene Berufsfelder: Büro, Floristik, Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz, IT-Bereich, Maler/Lackierer, Metall, Multimedia, Pflege, Textil und Verkauf. Zusätzlich gibt es AC-Aufgaben, deren spezielles Ziel es ist, soziale Kompetenzen bzw. Kompetenzen zur Bewältigung des (Berufs-)Alltags zu beurteilen. Da die TeilnehmerInnen der "Start"-AC unterschiedliche intellektuelle Fähigkeiten und kognitive Kompetenzen aufweisen, wurden viele AC-Aufgaben in drei verschiedene Niveaus differenziert. Das heißt, die Jugendlichen haben die Möglichkeit, eine leichte, eine mittlere und eine schwierige Bearbeitungsstufe zu wählen. Haben die Jugendlichen sich falsch eingeschätzt, so ist ein Wechsel innerhalb der Aufgabe möglich. Diese Differenzierung ermöglicht eine exaktere Feststellung vorhandener Kompetenzen und erlaubt dadurch eine gezieltere Förderung im Anschluss an das AC. Im Erleben der Jugendlichen führen die unterschiedlichen Niveaus dazu, sich nie als "Versager/in" fühlen zu müssen. Denn die Jugendlichen erleben im Verlauf des AC zweierlei: Zum einen machen sie die Erfahrung, dass ein anderer Teilnehmer zwar die schwierigste Stufe der Bearbeitung gewählt hat, das Ergebnis beispielsweise aber nicht annähernd so gut ist wie das eigene Ergebnis auf der mittleren Bearbeitungsstufe. Zum anderen erleben sie, dass sie beispielsweise im AC Holz über alle Aufgaben hinweg stets die leichteste Bearbeitungsstufe wählen, auf der sie durchschnittliche Ergebnisse erzielen, aber im AC Textil alle Aufgaben auf der schwierigsten Bearbeitungsstufe mit hervorragenden Ergebnissen bewältigten; bzw. alle Aufgaben, bis auf die eine "verflixte" Aufgabe, in der ein Schnittmuster abgenommen werden musste und sie in Anbetracht der unzähligen Schnittverläufe auf dem Bogen überhaupt "keinen Plan mehr hatten".

Direkt nach jeder Aufgabe erhält jede und jeder Jugendliche Feedback, in denen die Beobachterin/der Beobachter zurückmeldet, welche Stärken und Kompetenzen sie/er beobachten konnte und Hinweise gibt, was wie noch besser laufen könnte. Die Jugendlichen schätzen dieses Feedback sehr. Sie fühlen sich anerkannt und ernst genommen, dass jemand sie über eine so lange Zeit beobachtet und ihnen eine Rückmeldung gibt, die oftmals so ganz anders ausfällt, als es gerade Jugendliche mit besonderem Förderbedarf gewohnt sind.

Aus Sicht des IMBSE ist es das Zusammenspiel von Handlungsorientierung, realer beruflicher Situation, Selbsterleben und Feedback, das dazu führt, dass "Start" unter den Jugendlichen eine so hohe Akzeptanz genießt und die Jugendlichen am Ende eines zweiwöchigen AC zur beruflichen Orientierung in der Regel hoch motiviert sind.

## **UMSETZUNG**

An dieser Stelle sollen zwei Beispiele gegeben werden. Das erste Beispiel stellt den Ablauf eines AC im Rahmen der Kompetenzfeststellung zu Beginn einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme dar. Das zweite Beispiel zeigt, wie ein AC in einer Schule ablaufen kann.

Unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt, an welchem Ort oder in welchem Berufsfeld das AC durchgeführt wird, immer folgt es demselben Ablauf: Zunächst führt die Anleiterin/der Anleiter in die Aufgabe ein. Danach erhalten die TeilnehmerInnen die schriftlichen Unterlagen für die Aufgabe. Nun entscheiden sich die TeilnehmerInnen für einen Schwierigkeitsgrad und beginnen mit der Bearbeitung der Aufgabe. Während sie die Aufgabe bearbeiten, werden sie von den BeobachterInnen nach den zuvor festgelegten Kriterien beobachtet. AC basieren auf systematischen Verhaltensbeobachtungen. Das heißt, berufliche Anforderungen wie "Sorgfalt", "Kontaktfähigkeit" oder "Umstellung" werden so operationalisiert, dass sie zu eindeutig beobachtbarem Verhalten werden. Da die Anforderungen in einem Berufsfeld in der Regel sowohl fachliche und methodische als auch soziale Fähigkeiten bzw. Schlüsselqualifikationen umfassen, finden sich für all diese Anforderungen entsprechende Verhaltensbeschreibungen in den Beobachtungsprofilen, die den AssessorInnen für die jeweilig zu beobachtende Aufgabe als Grundlage dienen.

Wenn die TeilnehmerInnen mit der Bearbeitung ihrer Aufgaben fertig sind, füllen sie einen Selbsteinschätzungsbogen aus. Erst danach erhalten sie Feedback von den BeobachterInnen. Nach diesem Feedback durch die BeobachterInnen wenden sich die Jugendlichen der nächsten Aufgabe zu. Im Anschluss an den AC-Tag erstellen die BeobachterInnen pro beobachteter Aufgabe ein individuelles Fähigkeitsprofil. Hierfür werden aufgrund der gemachten Notizen die berufsspezifischen Verhaltensbeschreibungen den entsprechenden Merkmalen zugeordnet und ausgewertet.

Für das AC zu Beginn einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme wählen die Jugendlichen am Ende eines Tages, an dem sie sich über alle Berufsfelder informieren konnten, die in "Start" angeboten werden, die drei AC aus, in denen sie sich erproben möchten. Die Jugendlichen treffen ihre Entscheidung eigenverantwortlich – unab-

hängig von der Entscheidung ihrer Freundin oder der Entscheidung der Kumpels, wobei sie im Bedarfsfall das Beratungsangebot der AssessorInnen nutzen können. Am kommenden Tag beginnt das erste AC. Wie oben geschildert, durchlaufen die Jugendlichen die AC in der Regel in Gruppen von sechs TeilnehmerInnen. Ein berufsspezifisches AC dauert drei Arbeitstage à sechs Arbeitsstunden. In diesen drei Tagen gilt es, je nach Berufsfeld zwischen vier und elf Aufgaben zu absolvieren. Entsprechend viele Fähigkeitsprofile werden durch die BeobachterInnen erstellt. Am Ende eines dreitägigen AC findet eine Beobachterkonferenz statt. Auf ihr wird für jede Jugendliche und jeden Jugendlichen ein anschließendes Fähigkeitsprofil für das durchlaufene Berufsfeld erstellt.

Beobachtet wird mit einem Schlüssel von eins zu zwei. Das heißt, ein Beobachter beobachtet zwei Jugendliche. Es gilt das Prinzip der kontrollierten Subjektivität. Im AC heißt das, dass die Personen, die aufgrund ihrer Funktion Entscheidungen über andere zu treffen haben, diese Funktion – nach einem entsprechenden Training – auch im AC verantwortlich wahrnehmen. Da jeder Mensch zwangsläufig subjektiv beobachtet und beurteilt, werden im AC mehrere BeobachterInnen eingesetzt, die sich gegenseitig dabei unterstützen und kontrollieren, ihre gemeinsame Aufgabe nach bestem Wissen und Gewissen zu bewältigen. Das Prinzip der kontrollierten Subjektivität entspricht einem der Standards des “Arbeitskreises Assessment-Center”. Der “Arbeitskreis Assessment-Center” besteht aus einer Gruppe von Personalexperten und -verantwortlichen aus privatwirtschaftlichen Unternehmen und Organisationen des öffentlichen Dienstes in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Im Arbeitskreis werden die Erfahrungen aus über 20-jähriger Arbeit im Bereich Auswahl und Entwicklung von Führungskräften zusammengeführt. “Start” orientiert sich an den Qualitätsstandards des “Arbeitskreises Assessment-Center”.

Das heißt auch, dass der Schulung der BeobachterInnen eine besondere Bedeutung zukommt, entscheidet doch die Qualität der Schulung auch über die Qualität der AC-Ergebnisse. Von zentraler Bedeutung ist es, im Beobachtungstraining die Unterscheidung von Beobachtung und Interpretation einzuüben, unsystematische Beurteilungsfehler (z. B. unzureichendes Verständnis der Beobachtungskategorien) oder systematische Beurteilungsfehler (z. B. Halo-Effekt, Milde-Fehler) kennen und vermeiden zu lernen sowie beobachtetes Verhalten einordnen und sich im Team auf eine gemeinsame Beurteilung verständigen zu können.

Wenn die Jugendlichen im Rahmen der Kompetenzfeststellung drei berufsspezifische AC à drei Tagen durchlaufen, so liegen am Ende des neunten Tages drei Fähigkeitsprofile vor. Hinter diesen drei Fähigkeitsprofilen verbirgt sich eine Vielzahl von Einzelergebnissen und Materialien. Diese werden nun ausgewertet und den Jugendlichen in einem abschließenden Auswertungsgespräch dargestellt. In welchem Berufsfeld wurden besonders hohe Ergebnisse erzielt? Gibt es Kompetenzen, die sich über alle Berufsfelder hinweg immer wieder gut ausgeprägt darstellen? Zeigen die Fähigkeitsprofile, dass ein Berufsfeld anscheinend überhaupt nicht zu den Kompetenzen der/des Jugendlichen passt? Ziel des Auswertungsgesprächs ist es, gemeinsam mit der/dem Jugendlichen den weiteren Qualifizierungsweg zu planen. Weil die Ergebnisse von “Start” sowohl berufliche Präferenzen und besonders ausgeprägte Kompetenzen erkennen lassen als auch besondere Förderbedarfe ausweisen, können in diesen Auswertungsgesprächen bereits erste Förderziele besprochen werden. Im Anschluss an

das Auswertungsgespräch wird für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer eine Förderempfehlung geschrieben. Sie fasst die Ergebnisse des AC zusammen, nennt berufliche Qualifizierungsziele und gibt Hinweise auf erste Förderschritte.

Am IMBSE wird die Förderempfehlung einerseits dem Arbeitsamt zugeschickt, andererseits wird sie an die KollegInnen, die nach dem AC mit der bzw. dem Jugendlichen arbeiten.

Wenn "Start" in Schulen eingesetzt wird, dann dauert ein AC in der Regel fünf Tage. Es beginnt mit einer Vorstellung der Personen und des Programms. Den SchülerInnen wird erklärt, was ein AC ist und was ihnen ein solches AC bringen kann. Danach gilt es, erste Aufgaben zur Selbst- und Alltagskompetenz zu bearbeiten. Da in den Schulen das AC meistens nach der sechsten Stunde endet, ist der erste Tag zumeist auch schon nach diesen Einstiegsaufgaben vorüber. In den folgenden zwei Tagen erhalten die SchülerInnen ausgewählte Aufgaben aus den berufsspezifischen AC, zum Beispiel eine Aufgabe aus dem AC Holz, eine weitere aus dem AC Verkauf und eine dritte oder sogar vierte Aufgabe aus den AC Pflege oder Büro. Am vierten Tag haben die SchülerInnen "AC frei". Dieser Tag dient der Auswertung aller Ergebnisse (z. B. von 24 SchülerInnen), und am fünften Tag gibt es eine gemeinsame Auswertung mit allen SchülerInnen.

Eine weitere einwöchige Variante für SchülerInnen besteht darin, dass sie sich für ein komplettes berufsspezifisches AC entscheiden, das so abläuft, wie es oben für die umfangreiche Kompetenzfeststellung am IMBSE dargestellt wurde. Diese Variante bietet sich an, wenn das AC in Kooperation mit einer Bildungseinrichtung durchgeführt wird, denn viele Schulen verfügen nicht über mehrere ausgestattete Werkstätten. Diese sind aber nötig, wenn beispielsweise acht SchülerInnen das AC Textil durchlaufen möchten, weitere acht aber unbedingt in das Metall-AC möchten und eine dritte Gruppe sich im AC Hauswirtschaft erproben möchte.

## **ERFAHRUNGEN**

Mit "Start" liegt ein umfangreiches, über mehrere Jahre entwickeltes, erprobtes und evaluiertes AC-Verfahren vor. Die derzeit zwölf vorliegenden Berufsfelder (im Jahre 2003 sollen fünf weitere folgen) bieten Jugendlichen einen guten Orientierungsrahmen. Insgesamt bietet "Start" über siebzig Einzelaufgaben, die je nach Zielsetzung und Zielgruppe speziell zusammengestellt werden können. Eine besondere Stärke von "Start" besteht sicherlich darin, dass es sich um ein Verfahren handelt, das Jugendliche anspricht und sie motiviert, sich mit sich selbst (Selbstkonzept/Selbstwirksamkeits-Erwartungen) und mit Fragen ihrer beruflichen Zukunft auseinander zu setzen. Gerade weil das so ist, müssen der Kompetenzfeststellung durch "Start", ganz im Sinne der Personalentwicklung, Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung folgen. Anderenfalls müsste der zeitliche und finanzielle Aufwand sowie das Engagement der MitarbeiterInnen bei der Durchführung eines AC in Frage gestellt werden.

Die MitarbeiterInnen des IMBSE betonen, dass die Durchführung eines großen AC (im Sommer 2002 nahmen über 120 Jugendliche an "Start" teil) einen hohen Arbeitsaufwand bedeute und es anstrengend sei, über zwei Wochen hinweg konzentriert Jugendliche zu beobachten. Einen ebenso hohen Einsatz erfordert die Aufgabe der AnleiterInnen, im Rhythmus von drei Tagen immer wieder in dieselben Aufgaben

einzuführen und sich immer wieder auf neue Gruppen einstellen zu müssen. Übereinstimmung herrscht aber dahingehend, dass die Kompetenzfeststellung durch "Start" in zwei Wochen mehr Ergebnisse liefert, als es die klassische Orientierungsphase früher in drei bis vier Monaten vermochte. Zusätzlich führten das Beobachtungstraining und die Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung von "Start" im Maßnahmealltag zu einer besseren Teamarbeit, wodurch "Start" auch einen Beitrag zur Qualifizierung der MitarbeiterInnen und somit zur Qualitätsentwicklung einer Einrichtung darstellt.

Bei diesen vielen positiven Aspekten stellt sich die Frage nach den Schattenseiten des Projekts. Es können hier drei zentrale Aspekte genannt werden, die allerdings nicht allein auf "Start" zutreffen, sondern ganz generell für AC gelten: Als das Hauptargument gegen AC gelten die hohen (Personal-)Kosten. Sie beziehen sich sowohl auf die Entwicklung der Übungen als auch auf die Durchführungskosten eines AC. Bei einem Schlüssel von 1:2 werden für ein AC mit 18 Jugendlichen neun BeobachterInnen plus AnleiterIn für das jeweilige berufsspezifische AC benötigt. Hinzu kommen die Kosten für die Schulung des Personals. Ein erfolgreiches AC wird aber immer auch dann den Einsatz kostenintensiver Methoden rechtfertigen können, wenn es dazu beiträgt, Jugendliche zu motivieren und in kurzer Zeit beruflich zu orientieren und wenn die profunden diagnostischen Ergebnisse dazu beitragen, individuelle Qualifizierungsverläufe zu optimieren und zu verkürzen. Ein weiterer und dritter kritischer Aspekt wird in der hohen Zeit- und Arbeitsintensität gesehen. Allerdings gilt dies auch für andere Methoden, die sich in der Arbeit mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf als besonders geeignet herausgestellt haben.

Die "Start"-AC können vielfältig eingesetzt werden; je nach Zielsetzung, Zielgruppe und vorhandenen räumlichen bzw. technisch-organisatorischen Voraussetzungen. Ebenso eröffnet die Arbeit mit "Start" eine Reihe von Kooperationsmöglichkeiten: Schulen mit Bildungsträgern, allgemein bildende Schulen mit beruflichen Schulen, Bildungsträger mit anderen Bildungsträgern, Bildungsträger mit Einrichtungen der Kammern. Entscheidend ist es, nicht die Struktur der Aufgaben zu verändern und möglicherweise bestimmte Arbeitsschritte zeitlichen, personalen oder räumlichen Grenzen zu opfern. Ein solches Vorgehen würde – ebenso wie das Vernachlässigen der vorgegebenen Standards – die Ergebnisse und vor allem die Qualität der Ergebnisse entscheidend negativ beeinflussen.

## **FAZIT**

AC in der Förderung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf bzw. in der Arbeit mit Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf sind eine junge Methode. Die ersten Erfahrungen sind sehr vielversprechend. Es wäre daher wünschenswert, mehr Träger und Schulen hätten die Möglichkeit, AC einzusetzen. Dadurch könnten vielfältige Erfahrungen gesammelt werden. Diese Erfahrungen auszuwerten und Qualitätsstandards zu diskutieren, wären sinnvolle nächste Schritte auf dem Weg, Jugendlichen den schwierigen Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern.

Petra Druckrey

