

Heike Förster/Ralf Kuhnke
Hartmut Mittag/Birgit Reißig

**Das Freiwillige
Soziale Trainingsjahr –
Bilanz des ersten Jahres**

Forschungsbericht

Arbeitspapier 1/2002

Arbeitspapiere
aus dem Forschungsschwerpunkt
Übergänge in Arbeit

Heike Förster/Ralf Kuhnke/Hartmut Mittag/Birgit Reißig

Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr – Bilanz des ersten Jahres

Forschungsbericht

Arbeitspapier 1/2002

Arbeitspapiere
aus dem Forschungsschwerpunkt
Übergänge in Arbeit

Der Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“ steht in einer Forschungstradition des DJI, die, ausgehend von der Analyse der Übergangsbioographien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, auch die Strukturen und Institutionen, Politiken und sozialen Folgen der Veränderungen des Übergangssystems zum Gegenstand gemacht hat. Dieses Forschungsengagement am DJI legitimiert sich nicht zuletzt aus dem im KJHG formulierten Auftrag an die Jugendhilfe, die berufliche und soziale Integration von Jugendlichen zu fördern und dabei eine Mittlerfunktion im Verhältnis zu anderen, vorrangig zuständigen und in ihren Ressourcen leistungsfähigeren Akteuren wahrzunehmen.

Dieser Bericht wurde am Deutschen Jugendinstitut im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms „Freiwilliges Soziales Trainingsjahr“ (FSTJ) erarbeitet. Das Modellprogramm ist Bestandteil des Bundesprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C). Die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms wird im Auftrag des BMFSFJ und mit finanzieller Förderung durch das BMFSFJ durchgeführt.

© 2002 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit
Nockherstraße 2, 81541 München Telefon (089) 62 306–177
Telefax (089) 62 306–162

Regionale Arbeitsstelle Leipzig
Teubnerstr. 11, 04317 Leipzig Telefon (0341) 56 654–16
Telefax (0341) 56 654–47

Umschlagsentwurf: HS-Design, Heike Schumacher, München
Gesamtherstellung: Druckerei Rohde, Rackwitz

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Umsetzung der Konzepte des FSTJ – Erfahrungen des ersten Jahres	9
2.1	Methodische Vorbemerkungen	9
2.2	Entwicklung der Rahmenbedingungen	11
2.2.1	Größe des Standortes	12
2.2.2	Akquisition der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	16
2.2.3	Lokale Kooperation	20
2.2.4	Einbindung in das Programm „Soziale Stadt“	23
2.2.5	Struktur des Projektes	25
2.3	Konzept und Realisierung des FSTJ in den Projekten – Widerspruch oder Herausforderung?	28
2.3.1	Ausgangstypologien der Umsetzung	28
2.3.1.1	Kernbereich Arbeit mit den Jugendlichen	29
2.3.1.2	Kernbereich Einsatzstellen	30
2.3.1.3	Kernbereich Qualifizierung	32
2.3.2	Veränderungen in der konzeptionellen Arbeit mit den Jugendlichen	35
2.3.3	Veränderungen in der Einsatzstellenarbeit der Projekte	38
2.3.4	Qualifizierungen ohne Wenn und Aber?	46
2.3.5	Hauptprobleme und Veränderungspotenziale nach dem ersten Jahr	58
3	TeilnehmerInnen im FSTJ – Spezifik, Zufriedenheit und Verbleib	65
3.1	Zur Charakteristik der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr	65

3.2	Ergebnisse zur Teilnehmerbewegung im FSTJ	70
3.2.1	Typen verschiedener Abgänger aus dem FSTJ	71
3.2.2	Positivabbrecher	72
3.2.3	Reguläre Abgänger	74
3.2.4	Negativabbrecher	75
3.2.5	Sonstige vorzeitige Abgänger	77
3.2.6	Gesamtbilanz zum Verbleib der Abgänger aus dem FSTJ	78
3.3	Die Sicht der ausscheidenden TeilnehmerInnen auf das FSTJ	79
3.3.1	Angaben zur Datenbasis für die Analyse	81
3.3.2	Erwartungen, die mit der Teilnahme am FSTJ verbunden wurden	82
3.3.3	Zum sozialen Klima im Qualifizierungsbüro	85
3.3.4	Anforderungen im FSTJ	87
3.3.5	Angaben zum Einsatz in Praktikum-, Praxis- bzw. Einsatzstellen	89
3.3.6	Angaben zu den Qualifizierungsangeboten	92
3.3.7	Angaben zur sozialpädagogischen Betreuung	95
3.3.8	Auswirkungen des Trainingsjahres auf die Berufsorientierung aus Sicht der TeilnehmerInnen	102
3.3.9	Zu den Anschlüssen der befragten Abgänger nach dem FSTJ	104
3.3.10	Veränderung von Persönlichkeitsmerkmalen im Verlaufe des FSTJ	106
3.3.11	Zu Kriterien für den Erfolg der Angebote im FSTJ	109
3.3.12	Allgemeine Einschätzungen der Abgänger zum FSTJ	111
4	Zusammenfassung	113
5	Literatur	121

Mit dem Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr (FSTJ) hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ein neues Modellprogramm im Bereich der Benachteiligtenförderung aufgelegt. Als ein Schwerpunkt des Bundesprogramms „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ (E&C) zielt es auf Förderangebote im Übergangsfeld von der Schule ins Berufsleben in benachteiligten und problembelasteten Stadtteilen. Durch eine direkte Kopplung mit dem Bund-Länder-Programm „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – die soziale Stadt“ werden dabei zugleich sozialräumliche Aspekte der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen stärker in den Mittelpunkt gerückt.

Ziel des Modellprogramms ist es, auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) sowie des SGB III neue Förderangebote zu entwickeln, in denen vor allem mehrfach benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf der Basis von Freiwilligkeit soziale und berufliche Schlüsselqualifikationen vermittelt werden sollen.

Dabei richten sich die Angebote speziell an junge Leute in sozialen Brennpunkten, die nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule besonders große Schwierigkeiten und Probleme beim Übergang in die berufliche Ausbildung bzw. ins Arbeitsleben haben, und die auch von anderen Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreicht werden. Das sind u.a. Jugendliche mit erheblichen schulischen Leistungsproblemen, insbesondere Schulabbrecher, Schulverweigerer und Sonderschulabsolventen, Abbrecher aus berufsvorbereitenden bzw. anderen arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen bzw. Ausbildungsabbrecher, ausländische Jugendliche und junge Aussiedler mit Sprach-, Ausbildungs- und anderen Problemen, Straßenkinder sowie Jugendliche, die in den amtlichen Statistiken nicht mehr auftauchen oder dort als „nicht mehr förderbar“ gelten.

Im Rahmen von Modellprojekten werden praktische Arbeitserfahrungen mit attraktiven Qualifizierungsbausteinen verbunden, die auf die individuellen Bedürfnisse und bereits vorhandenen Kenntnisse der Jugendlichen zugeschnitten sind. Die Umsetzung der unterschiedlichen konzeptionellen Ansätze erfolgt durch lokale Qualifizierungsbüros in 42 ausgewählten Standorten des Bund-Länder-Programms.

Ein Jahr lang arbeiten die TeilnehmerInnen des FSTJ in Krankenhäusern, Heimen, Kitas, Sportvereinen und anderen gemeinnützigen Initiativen ihres Stadtteils, engagieren sich in und für ihren Lebensraum, sammeln berufspraktische Erfahrungen im Handwerk und Gewerbe.

Die Idee eines solchen maßgeschneiderten Angebotes für Jugendliche und junge Erwachsene, die in herkömmlichen Maßnahmen oftmals gescheitert waren, setzt an den Erfahrungen und Erfolgen niedrigschwelliger Angebote für diese

Zielgruppe an. Am Ende des in der Regel 12 Monate dauernden Trainingsjahres sollen die Jugendlichen durch die Verknüpfung von sozialpädagogischer Betreuung, Praxiseinsätzen und relevanten Qualifizierungsbausteinen für den Eintritt in eine schulische oder berufliche Ausbildung oder eine längerfristige Erwerbstätigkeit vorbereitet sein.

Ein zentrales Kennzeichen des Modellprogramms ist eine enge Programmpartnerschaft zwischen Jugendpolitik/Jugendhilfe und Arbeitsverwaltung auf allen Ebenen. Das gilt vor allem für die enge Zusammenarbeit zwischen dem BMFSFJ und der Bundesanstalt für Arbeit (BA), aber auch für die ressortübergreifende sach- und zielorientierte Kooperation der zuständigen Bearbeiter in den lokalen Arbeits-, Jugend- und Sozialämtern mit den entsprechenden Akteuren des FSTJ. Eine breite Finanzierungsgrundlage aus Mitteln der BA, des Kinder- und Jugendplans des Bundes, des Europäischen Sozialfonds sowie der beteiligten Kommunen ist ein weiteres Merkmal des Programms.

Als Programmpartner und Kofinanziers tragen die zuständigen Arbeitsämter entscheidend zum Gelingen des FSTJ bei. Zugleich haben sie eine wichtige Funktion bei der Qualitätssicherung, weil sie über die Förderfähigkeit und Zuweisung der TeilnehmerInnen entscheiden. Den Arbeitsämtern obliegt also die Kontrolle darüber, dass auch tatsächlich diejenigen benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die als Zielgruppe anvisiert sind, in das FSTJ aufgenommen werden.

Eine weitere Besonderheit des FSTJ im Vergleich zu vielen anderen Maßnahmen ist der enge sozialräumliche Bezug. Es ist in seiner Umsetzung und Ressourcennutzung auf ein konkret definiertes Territorium bezogen. Das Programm nutzt die territorialen Ressourcen der jeweiligen Stadtteile, um durch Kooperationen Netzwerke zu schaffen und dadurch Synergieeffekte zu erzielen. Da sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die mit dem FSTJ angesprochen werden sollen, häufig durch eine geringe Mobilität auszeichnen, kommt man ihnen durch den sozialräumlichen Bezug entgegen. Die Jugendlichen müssen ihre vertraute Umgebung also zunächst nicht verlassen, um zu den Einsatzstellen oder Qualifizierungsmaßnahmen zu kommen. Über die Ausrichtung der Praxiseinsätze im und für den Stadtteil soll für die jugendlichen TeilnehmerInnen am FSTJ zugleich eine stärkere Integration in und eine bessere Identifikation mit ihrem Lebensraum erreicht werden.

Mit dem Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr werden Jugendliche und junge Erwachsene angesprochen, die unterschiedlichste Problemlagen und Benachteiligungskonstellationen aufweisen. Zu diskriminierenden soziodemographischen Faktoren wie Geschlecht, Herkunft und Nationalität kommen oft mehrfache individuelle Benachteiligungen wie Lernschwierigkeiten, Verhaltensprobleme oder Probleme bei der Beherrschung der deutschen Sprache sowie die defizitären Bedingungen von Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf hinzu. In diesem Sinne kann man bei der anvisierten Zielgruppe des FSTJ von mehrfach benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sprechen.

Die Wahl der Tätigkeitsfelder für Praktika im Rahmen des Trainingsjahres, die einen engen Bezug zur angestrebten Berufsperspektive haben sollen, treffen letztlich die Jugendlichen selbst; die Mitarbeiter des Qualifizierungsbüros haben hier nur eine beratende Funktion. Wo irgend möglich, werden die TeilnehmerInnen aktiv in die Akquise von Praktikumsstellen einbezogen. Generell wird dabei die Nutzung aller verfügbaren territorialen Ressourcen angestrebt.

Die Qualifizierungsbausteine sollen so angelegt sein, dass sie den Jugendlichen nicht nur reine Bildung vermitteln, sondern der Entwicklung ihrer gesamten Persönlichkeit förderlich sind. In den Projekten wurden aus diesem Grund für die TeilnehmerInnen auch Qualifikationen wie Kommunikationstraining, Ernährungslehre, Haushaltsplanung, Verbesserung der Teamfähigkeit, Selbsterfahrung, Schuldenregulierung und Umgang mit Drogen angeboten.

Entgegen den üblichen Klischees über die anvisierte Zielgruppe konnte in den Qualifizierungsbüros zu Beginn des Trainingsjahres eine sehr hohe Ausgangsmotivation und Erwartungshaltung unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen festgestellt werden. Durch die aktive Einbindung der TeilnehmerInnen, das Eingehen auf ihre Wünsche und Vorstellungen bei der individuellen Gestaltung des Trainingsjahres sowie die Entwicklung entsprechender Zielvereinbarungen soll diese Motivation aufrecht erhalten werden. Es geht um die Organisation von Erfolg; Negativspiralen, in denen sich viele TeilnehmerInnen befinden, sollen durchbrochen werden.

Aufgrund der schlechten Schulerfahrungen der meisten TeilnehmerInnen ging man davon aus, dass sie in der Anfangsphase des Trainingsjahres durch Qualifizierungsangebote, die an schulischem Lernen orientiert sind, eher demotiviert werden würden. Daher soll der Einstieg in Bildungsprozesse über das praktische Tun erleichtert werden. In Praktikumsstellen in den angestrebten Berufsfeldern wird der konkrete Qualifikationsbedarf ermittelt, und über erfolgreiche Praxisersätze wird eine Motivation zum Erwerb entsprechender Kenntnisse und Fertigkeiten aufgebaut. Es geht also nicht wie in der Schule oder in typischen berufsvorbereitenden Maßnahmen darum, zuerst einen bestimmten Grundstock an (berufs-)schulischen Qualifikationen zu vermitteln, die dann in der Praxis angewendet werden sollen. Ziel ist vielmehr eine möglichst enge Verzahnung von Einsatzstellen und dort benötigten Qualifikationen, um die Jugendlichen in die Lage zu versetzen, zunehmend mehr für die Einsatzstellen zu leisten, auch andere Arbeiten übernehmen zu können etc.

Wenn es gelingt, die TeilnehmerInnen in den ersten Monaten über Erfolgserlebnisse in den Praxiseinsätzen zu motivieren und ihnen klar zu machen, wie wichtig ein Schulabschluss für die Aufnahme einer Ausbildung im angestrebten Wunschberuf ist, kommt es auch zu einer zunehmenden Nachfrage nach schulischen Qualifizierungsangeboten, insbesondere zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss. An dieser Stelle wird allerdings oftmals recht schnell bei vielen TeilnehmerInnen eine große Diskrepanz zwischen ihren Bildungsvoraussetzungen und den Bildungserwartungen deutlich.

In Abhängigkeit von den spezifischen Rahmenbedingungen und den Konzeptionen der jeweiligen Träger des lokalen Qualifizierungsbüros gibt es unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in Bezug auf die Zielgruppe sowie die inhaltliche Gestaltung und den Verlauf des Trainingsjahres. Ausgehend von den Erfordernissen ihrer spezifischen Lebenslage soll mittels einer flexiblen Gestaltung des Trainingsjahres ein Beitrag zur sozialen und beruflichen (Re-)Integration der TeilnehmerInnen geleistet werden. Daher ist sowohl die Aufnahme in das Trainingsjahr als auch ein flexibler Ausstieg (z.B. um eine Berufsausbildung aufzunehmen) das ganze Jahr über möglich.

Die Chance der individuellen Gestaltung des Trainingsjahres auf der Basis von Freiwilligkeit und Eigenaktivität und die Berücksichtigung der Erfahrungen und Lebensumstände der TeilnehmerInnen bilden die Grundlagen der vergleichsweise hohen Akzeptanz des FSTJ unter den anvisierten Benachteiligten Gruppen. Das Trainingsjahr wird von der Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eben nicht als eine weitere der üblichen Maßnahmen wahrgenommen, an denen über die Hälfte schon einmal teilgenommen hatte. Eine hohe Auslastung an den meisten Standorten des FSTJ¹ von Beginn an verdeutlicht diesen Sachverhalt und spricht zugleich für einen entsprechenden Bedarf.

In diesem Arbeitspapier werden Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms vorgestellt, die sich – der Anlage des Untersuchungsdesigns folgend – auf zwei Ebenen bewegen. Auf der einen werden die Projektträger hinsichtlich ihrer Umsetzungsstrategien und -erfahrungen analysiert, auf der anderen die TeilnehmerInnen zu verschiedenen Zeitpunkten und mit differenzierten Instrumenten befragt. Dieses Design spiegelt sich in der Struktur des Arbeitspapiers wider. Im zweiten Kapitel werden die Rahmenbedingungen für die Projekte und ihre Rolle für die Umsetzung des Konzeptes des FSTJ näher beleuchtet sowie die unterschiedlichen Vorgehensweisen hinsichtlich der Arbeit mit den Jugendlichen, der Einsatzstellen und der Qualifizierungen vorgestellt.

Im dritten Kapitel werden Ergebnisse zu den TeilnehmerInnen aus verschiedenen Befragungen dargestellt. Im Zusammenhang mit Abschlussbefragungen von TeilnehmerInnen geht es um deren differenzierte Sichtweise auf das absolvierte FSTJ, um Veränderungen, die sich im Verlauf des Trainingsjahres bei ihnen vollzogen haben, sowie um ihren weiteren Ausbildungs- bzw. Berufsweg. Auf der Grundlage einer Analyse auf Büroebe wird ein Überblick über die Teilnehmerbewegung im ersten Jahr gegeben.

Da der erste Zwischenbericht zu Ergebnissen der Ausgangsanalysen bezogen auf die TeilnehmerInnen und die Qualifizierungsbüros vergriffen ist, seine Kenntnis für einen möglichst vollständigen Überblick über die bisherigen Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellprogramm jedoch sinnvoll ist, wurde

¹ So liegt bereits wenige Monate nach dem Beginn der teilnehmerfinanzierten Programmphase die Gesamtauslastung relativ konstant bei knapp 90 Prozent, wobei die Auslastung in den neuen Bundesländern fast 100 Prozent beträgt (vgl. Stiftung Sozialpädagogisches Institut Berlin, SPI 2001).

dieser als Anhang noch einmal hinzugefügt. In ihm wird auch ausführlicher auf die Anlage der wissenschaftlichen Begleitung in ihrer qualitativen und quantitativen Ausprägung eingegangen.

2

Umsetzung der Konzepte des FSTJ – Erfahrungen des ersten Jahres

2.1

Methodische Vorbemerkungen

Der im Folgenden näher zu beleuchtende Teil der wissenschaftlichen Begleitung widmet sich hauptsächlich der Umsetzung der Konzepte in den Qualifizierungsbüros vor Ort.

In einem ersten Schritt wurde hierbei eine differenzierte Analyse der Ausgangsbedingungen durchgeführt. In narrativen Interviews, die jeweils vier bis sechs Wochen nach Beginn der teilnehmerfinanzierten Phase in den Büros mit den MitarbeiterInnen geführt wurden, waren insbesondere Themenbereiche wie der konzeptionelle Ansatz, die anvisierte Zielgruppe sowie die entsprechenden Akquisitionsstrategien, die Planung der Qualifikationsmodule und Praxiseinsätze sowie die Verortung im Stadtteil erfasst worden.

Allein die Bandbreite bei der Auswahl der Maßnahmeträger hinsichtlich der regionalen Verteilung, aber auch der Art der Träger ließ die Umsetzung verschiedenster konzeptioneller Ansätze vermuten. Im Ergebnis der Auswertung der Interviews konnte eine erste Typologie der insgesamt 42 Qualifizierungsbüros erstellt werden. Es kristallisierten sich drei Schwerpunktbereiche heraus, in denen sich die Projekte voneinander unterschieden. Diese Bereiche waren:

- Arbeit/Umgang mit den Jugendlichen
- Einsatzstellen
- Qualifizierungskonzept (weiterführend dazu: siehe Anhang).

Neben diesen inhaltlichen Aspekten bei der Konzeptumsetzung in den einzelnen Qualifizierungsbüros wurde in den Eingangsinterviews der starke Einfluss bestimmter Rahmenfaktoren deutlich. Allein die Größe des Standorts sowie seine wirtschaftliche Prosperität als auch die Kooperationsbeziehungen insbesondere zu Ämtern und den im Stadtteil ansässigen möglichen Praktikumsbetrieben unterstützen oder hemmen den Prozess der Umsetzung des FSTJ vor Ort.

Nach dieser ausführlichen Analyse der Ausgangsbedingungen für die Qualifizierungsbüros stand als nächster Schritt im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung die Erfassung der Erfahrungen des ersten Jahres der teilnehmerfinanzierten Phase des Trainingsjahres an. Wie wurden die Konzepte umgesetzt? An welchen Stellen machten sich Modifikationen erforderlich? Welche Strategien in der Arbeit haben sich bewährt, welche sollten im weiteren Verlauf des FSTJ überdacht werden?

Für die entsprechende Erhebung wurde ein halbstandardisierter Fragebogen entwickelt. Als zentrale inhaltliche Komplexe fungierten die aus den leitfadenzentrierten Interviews gewonnenen Schwerpunktbereiche. Die Fragen zu diesen Themen wurden um den Bereich „Teilnehmer am FSTJ“ ergänzt. Am Ende des Fragebogens wurden zudem Aspekte der Rahmenbedingungen gesondert in den Blick genommen. Die einzelnen Themenbereiche sowie inhaltliche Beispiele sind in der Abbildung 1 dargestellt.

Themenbereiche der Befragung	
⇒ Teilnehmer des FSTJ	Anzahl der Teilnehmer des ersten Jahres, Nachfrage am Standort, Akquisestrategien, Vermittlung
⇒ Qualifizierung	Orte und Inhalte der Qualifizierungsmodule, Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen, Veränderungen im Qualifikationskonzept
⇒ Einsatzstellen	Akquise der Einsatzstellen, Bereiche und Standorte der Einsatzbetriebe, Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen, Einschätzung der Arbeit nach Anspruch und Ernstcharakter
⇒ Arbeit mit den Teilnehmern	Betreuerschlüssel aktuell/Veränderung zum Vorjahr, Indikatoren für Gruppen- bzw. Kleingruppenarbeit mit den Teilnehmern, feste/flexible Anwesenheitstage
⇒ Rahmenindikatoren	Entwicklung von Kooperationsbeziehungen, Zusammenarbeit mit der Initiative „Soziale Stadt“, geplante Veränderungen

Abbildung 1: Themenbereiche des Bürofragebogens

Neben der Erfassung der Erfahrungen aus dem ersten Jahr des FSTJ und den daraus resultierenden Implikationen diente der Fragebogen gleichzeitig zum Vergleich mit Angaben aus den quantitativen Erhebungen bei den TeilnehmerInnen. Die Möglichkeit, Daten sowohl der TeilnehmerInnen als auch der

MitarbeiterInnen aufeinander beziehen zu können, war ein Grund für den Einsatz des halbstandardisierten Bürofragebogens.

So wurden die BüromitarbeiterInnen gebeten, im Fragebogen genaue Angaben über die Vermittlung der TeilnehmerInnen, aber auch eventuelle vorzeitige (positive wie negative) Abbrüche zu machen. Dabei wurde in offenen Kategorien immer ausreichend Raum für ergänzende Bemerkungen geboten.

In einem Fall setzten wir im Abschlussfragebogen für die TeilnehmerInnen und dem Bürofragebogen eine gänzlich identische Fragebatterie ein, in der in vorgegebenen und offenen Kategorien die im ersten Jahr realisierten Qualifizierungsbausteine aufgeführt werden sollten.

Mögliche Fragen wie die, ob bestimmte von den einzelnen BüromitarbeiterInnen angebotene Qualifikationsbausteine von den Jugendlichen des entsprechenden FSTJ-Büros gar nicht als Qualifizierung wahrgenommen wurden, werden in zukünftigen Auswertungen behandelt und veröffentlicht.

Die folgende Darstellung der Ergebnisse des halbstandardisierten Bürofragebogens stützt sich auf 40 ausgewertete Datensätze von insgesamt 42 Qualifizierungsbüros. Aufgrund des sukzessiven Starts des FSTJ an den verschiedenen Standorten beenden die für die vollständige Auswertung noch fehlenden zwei Büros ihr erstes Trainingsjahr erst in den kommenden Wochen. Dennoch gehen die Ergebnisse von fast allen Qualifizierungsbüros in die Auswertung ein. Gleichzeitig zu den Erkenntnissen aus dem ersten Durchlauf des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres können Bezüge zu den aus den Eingangsgesprächen generierten Typologien hergestellt werden.

Im nächsten Abschnitt werden jedoch zunächst die Rahmenbedingungen näher beleuchtet. Dabei gilt das Augenmerk sowohl der anfänglich vorgefundenen Lage als auch ihrer möglichen Veränderung nach den ersten 12 Monaten des FSTJ.

Entwicklung der Rahmenbedingungen

Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr hat in besonderer Art und Weise Kooperation zur Voraussetzung. Zum einen basiert die Finanzierung neben den Fördermitteln der EU, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Bundesanstalt für Arbeit auch auf einer Beteiligung der Kommune. Zum anderen ist das FSTJ eng an das Bund-Länder-Programm „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – die Soziale Stadt“ geknüpft. Konzeptionell liegt ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit des Trainingsjahres auf der Vermittlung der TeilnehmerInnen in Praxiseinsätze in Betriebe und soziale und gemeinnützige Institutionen/Einrichtungen des Stadtteils. Allein diese Aufzählung verdeutlicht die Vielzahl der Komponenten aus dem Umfeld der Projekte, die den Erfolg des Trainingsjahres beeinflussen. Die MitarbeiterInnen und Teil-

nehmerInnen des FSTJ agieren somit nicht in einem „luftleeren Raum“, in dem allein deren Engagement und Motivation bei der Umsetzung der Konzeptionen zählen.

Bereits die Ergebnisse der von uns durchgeführten Eingangsgespräche in allen Qualifizierungsbüros haben einen Hinweis darauf gegeben, wie bedeutsam verschiedene Rahmenbedingungen sind, auf die die MitarbeiterInnen beim Aufbau des FSTJ im Stadtteil trafen. Als wichtigste Rahmenindikatoren erwiesen sich dabei:

- Größe des Standortes
- Akquisition der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Lokale Kooperation
- Einbindung in das Programm „Soziale Stadt“
- Struktur des Projektes.

Diese fünf Hauptfaktoren wurden in den halbstandardisierten Bürofragebögen nochmals thematisiert. Dabei lag der Schwerpunkt insbesondere auf den möglichen Veränderungen der Rahmenbedingungen. Bei einzelnen Indikatoren wurde aber auch auf das Einstellen auf bestimmte vorgefundene Bedingungen rekurriert (die Größe und wirtschaftliche Stärke eines Standortes lässt sich selbstverständlich vom Qualifizierungsbüro nicht beeinflussen).

2.2.1

Größe des Standortes

Neben der Gemeinsamkeit des sozialen Brennpunktcharakters der Stadtteile, die als Modellstandorte für das Freiwillige Soziale Trainingsjahr ausgewählt wurden, weisen die Quartiere jedoch auch größere Unterschiede auf. Die Bandbreite reicht von Klein- bis zu Millionenstädten.

Von den 40 betrachteten Projekten sind 22 in Stadtteilen in einer Großstadt (100.000 Einwohner und mehr) angesiedelt. Davon liegen 17 großstädtische Standorte in den alten Bundesländern und fünf in den neuen Bundesländern. Von den 18 lokalen Qualifizierungsbüros in Kleinstädten² sind je neun in den alten und neuen Bundesländern zu finden. Somit existieren in den neuen Ländern überwiegend Projektstandorte in Kleinstädten, die im Umland zum Teil sogar ländlich geprägt sind. Neben der Größe des Standortes spielt auch seine wirtschaftliche Prosperität eine wichtige Rolle. Die Standorte befinden sich sowohl in strukturschwachen, als auch in wirtschaftlich starken Gebieten (in denen der anvisierte Stadtteil tatsächlich der soziale Brennpunkt ist). Allein die aufgrund dessen sehr unterschiedlichen Bedingungen für die TeilnehmerInnen, an dieser Stelle noch gänzlich unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, können sich fördernd oder hemmend auf die Zukunftschancen der Jugend-

² Dabei werden für diese Auswertung – im Gegensatz zum geographischen Standard – unter Kleinstädten die Standorte gefasst, die zwischen 20.000 und 100.000 Einwohnern haben.

lichen auswirken. Im Kapitel 3.3.9 zur Charakterisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des FSTJ wird auf die regional unterschiedlichen Anschlussoptionen hingewiesen. Bei den Erhebungen ist deutlich geworden, dass die Möglichkeiten, in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln, sich in Großstädten wesentlich günstiger gestalten. Um so erstaunlicher ist daher die Tatsache, dass gerade an Projektstandorten in Kleinstädten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen am Ende der 12 Monate ihres Trainingsjahrs einen tendenziell optimistischeren Blick auf ihre berufliche Zukunft hatten.

Die genannten Faktoren der Standortunterschiede üben einen wesentlichen Einfluss sowohl auf die Akquise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des FSTJ als auch auf die Suche geeigneter Praktikumsstellen für die Jugendlichen aus.

Die Praktika in den Einsatzstellen sollen zum einen den individuellen Vorstellungen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen entsprechen; sie sollen zugleich aber auch stadtteilzentriert ausgewählt werden. Führt man sich nun die jeweiligen Standortbedingungen vor Augen, lässt sich vermuten, dass die entsprechenden Akquisestrategien recht unterschiedlich waren. Bereits in den Eingangsgesprächen, die vier bis sechs Wochen nach Start des FSTJ geführt wurden, zeichnete sich ab, dass auf der einen Seite an Standorten in Großstädten zumeist ausreichende Möglichkeiten existierten, den Jugendlichen verschiedene Einsatzstellen innerhalb des anvisierten Stadtteils zu bieten. Hier gibt es Industrie- und Handwerksbetriebe, soziale Einrichtungen, Kindergärten, Gastronomieeinrichtungen oder Einzelhandelsbetriebe. Auf der anderen Seite arbeiten Qualifizierungsbüros in reinen Wohngebieten oder an Standorten, an denen große Unternehmen (häufig die einzigen) weggebrochen sind. In letzteren Fällen waren die MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen des FSTJ oftmals gezwungen, auch die angrenzenden Stadtgebiete in die Suche nach Einsatzstellen einzubeziehen.

Diese Erfahrungen aus der Anfangszeit der Arbeit in den Büros lassen sich durch die Ergebnisse des Bürofragebogens nach 12 Monaten FSTJ bestätigen.

Die Frage, ob sich die Einsatzstellen überwiegend im anvisierten Stadtteil befinden haben, verneinten 23 der 40 Qualifizierungsbüros. Das heißt, dass über die Hälfte der FSTJ-Büros den Suchraum für Einsatzstellen erweiterten. Die Begründungen hierfür lagen fast immer in der ungünstigen Infrastruktur des Stadtteils. So gibt es Quartiere, die als reine „Schlafstätten“ konzipiert wurden und in denen keine Industrie- oder Handwerksbetriebe existieren. Auch bei einem besseren Angebot an potenziellen Einsatzstellen im Stadtteil erforderten es manchmal die „außergewöhnlichen“ Interessen der Jugendlichen, ganz bestimmte Praktika zu finden, die nicht vor Ort realisiert werden konnten (z.B. Fotograf, Zoohandlung, Reiterhof). Ein Projekt hat die Einsatzstellenakquise so umgesetzt, dass gemeinnützige Praktika ausschließlich im Stadtteil angesiedelt wurden, während gewerbliche Einsatzstellen im gesamten Stadtgebiet gesucht wurden. Ein weiteres Büro sah als Grund für die Notwendigkeit eines erweiterten Suchraums die schlechte Infrastruktur, die im Stadtteil bereits eine Konkur-

renz um die wenigen Praktikummöglichkeiten entstehen lässt, weil sich hier auch andere Maßnahmen befinden.

Betrachtet man die Projekte nach ihrer Lage in einer Groß- bzw. Kleinstadt wird – erwartungsgemäß – sichtbar, dass drei Viertel der Qualifizierungsbüros an einem kleinstädtischen Standort ihre Einsatzstellen nicht allein im Stadtteil ansiedelten. Bei FSTJ-Büros in Großstädten deckten immerhin die Hälfte der Projekte die Praxiseinsätze überwiegend im anvisierten Stadtteil ab. Auf die Frage, wie weit der Suchraum für mögliche Einsatzstellen ausgedehnt wurde (angrenzend, in der gesamten Stadt, Umgebung der Stadt), zeigt sich, wiederum nach Groß- und Kleinstadt verglichen, dass die Büros in Kleinstädten ihre Akquise der Einsatzstellen auf die gesamte Stadt sowie deren Umgebung ausdehnten. An großstädtischen Projektstandorten wurde überwiegend auf die angrenzenden Stadtteile rekurriert.

Bei der Frage nach der Stadtteilbezogenheit der Einsatzstellen lassen sich auch bezüglich des Standortes neue Bundesländer/alte Bundesländer Unterschiede ausmachen. Überwiegend in Qualifizierungsbüros in den alten Ländern waren die Einsatzstellen für die Jugendlichen nicht mehrheitlich im Stadtteil angesiedelt. Aufgrund des größeren Anteils kleiner Standorte in den neuen Bundesländern wäre eher in diesem Fall ein Hinausgehen über den Stadtteil bei der Einsatzstellensuche zu erwarten gewesen.

Neben den Informationen zur Verortung der Einsatzstellen innerhalb bzw. außerhalb der Stadtteile erfassten wir gleichzeitig die Art und Weise der Akquise von möglichen Partnern bei der Bereitstellung von Praktikumsstellen. Eine Übersicht hierzu bietet die Abbildung 2.

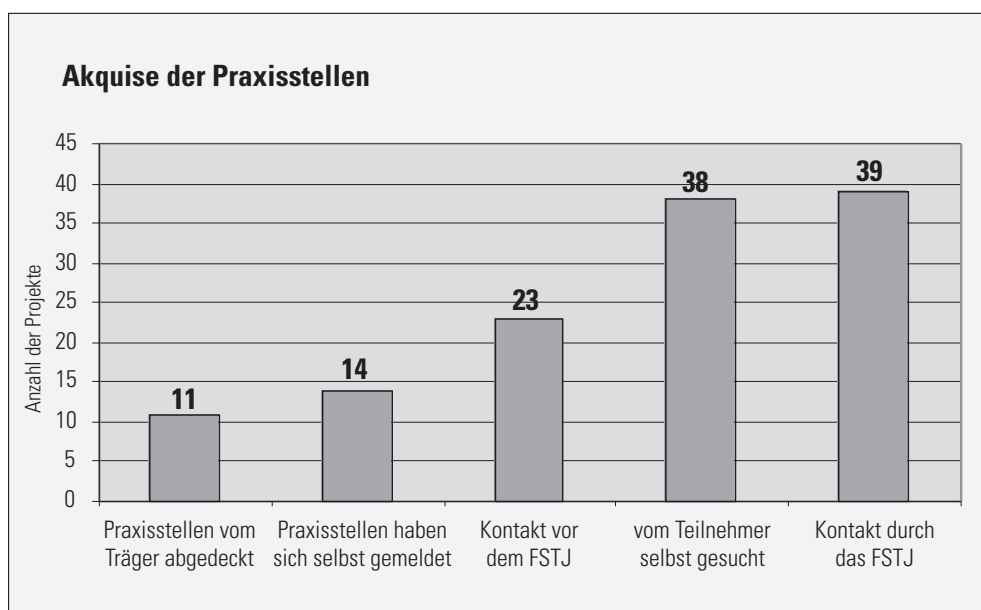


Abbildung 2: Akquise der Praxisstellen

Zunächst wird augenfällig, dass in fast allen Büros neue Kontakte zu Betrieben und Einrichtungen aufgebaut wurden. Das weist auf die tatsächlich individuelle Umsetzung der Praktika für die Jugendlichen hin, insofern Einsatzstellen nach ihren Vorstellungen und Fähigkeiten gesucht wurden. In 38 der 40 Projekte haben sich Jugendliche ihre Einsatzstellen auch selbst gesucht (vgl. Kapitel 2.3.3 und 3.3.5). Aus Sicht der MitarbeiterInnen ist dieser Weg der Akquise ein besonders effektiver, denn die Motivation, mit der die Jugendlichen in ein von ihnen selbst akquiriertes Praktikum gehen, ist oftmals eine weitaus höhere als bei zugewiesenen Praktika. Dass eine Reihe von Projekten bereits vor dem Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr in einem ähnlichen Feld der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen wirksam war, wird u.a. durch die schon bestehenden Kontakte zu Einsatzstellen in- und außerhalb des Stadtteils deutlich. Als ein recht erfolgversprechendes Resultat erweist sich, dass in immerhin 14 von 40 Projekten im ersten Jahr des FSTJ Einrichtungen und Betriebe von sich aus an das Qualifizierungsbüro mit dem Angebot herangetreten sind, (benachteiligte) Jugendliche in Praktika aufzunehmen. Diese Art des Akzeptierens des FSTJ sowie des Aufbaus einer dauerhaften Kooperation zwischen Projekt und Einsatzstelle ist auch ein Ziel dieses Ansatzes. Mit 11 FSTJ-Büros gab noch gut ein Viertel an, die Praktika überwiegend durch den eigenen Träger abzudecken.

Auch hinsichtlich der Gewinnung von Partnern bei der Bereitstellung von Praktika für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des FSTJ zeigen sich Unterschiede im Ost-West-Vergleich sowie bei der Betrachtung des groß- bzw. kleinstädtischen Standortes. Dass die Kontakte zu diesen Partnern bereits vor Beginn der Einrichtung des FSTJ bestanden, trifft häufiger auf Büros in Kleinstädten zu. Dieses Ergebnis überrascht weniger, da davon auszugehen ist, dass im kleinstädtischen Bereich u.U. auf weniger Möglichkeiten an Betrieben und Einrichtungen rückgegriffen werden kann. Somit besteht aus der früheren Tätigkeit der Träger im Bereich der Jugendberufshilfe oftmals ein gut funktionierender Kontakt. Auf der anderen Seite liegen die Qualifizierungsbüros, bei denen Betriebe und Einrichtungen von sich aus Praktikumsstellen angeboten haben, überwiegend in Großstädten. Zugleich trifft diese Eigeninitiative der potenziellen Einsatzstellen bei über der Hälfte der FSTJ-Standorte in den neuen Bundesländern zu, während lediglich ein Viertel der Büros in den alten Bundesländern gleiches angaben. Einen deutlichen Unterschied ergab die Frage, ob eher in den alten oder in den neuen Bundesländern die Praxiseinsätze vorrangig vom eigenen Träger abgedeckt wurden. Dies gaben in Qualifizierungsbüros der alten Länder neun Projekte von 26, aber nur zwei von 14 in den neuen Ländern an. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass die beteiligten Träger in den alten Bundesländern oftmals in ihrer Angebotspalette breiter ausgelegt sind und gleichzeitig langjährige Erfahrungen im Bereich der Jugendberufshilfe haben. In den neuen Bundesländern dagegen finden wir häufiger Träger des FSTJ, die zuvor in anderen Gebieten der Jugendarbeit und Jugendhilfe aktiv waren.

In den Eingangsgesprächen zu Beginn der Arbeit des FSTJ hatten die Büros angegeben, über eine breite Palette verschiedener Strategien der Zielgruppe entsprechende junge Frauen und Männer für das Trainingsjahr zu gewinnen. Häufige Nennungen waren dabei Öffentlichkeitsarbeit, aufsuchende Arbeit in jeweiligen Einrichtungen des Stadtteils, Zusammenarbeit mit den örtlichen Ämtern.

In der Fragebogenerhebung sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst eine Einschätzung der Nachfrage nach dem FSTJ im Jahresverlauf geben. Fast die Hälfte der 40 befragten Qualifizierungsbüros (18) konnten auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen angebotenen Plätzen im Trainingsjahr und deren Nachfrage verweisen. An 10 Standorten war die Nachfrage seitens der Jugendlichen größer als die Chance, ihnen eine Teilnahme am FSTJ zu ermöglichen. Neun Büros mussten eine geringere Nachfrage am FSTJ resümieren. Drei Büros machten zu diesem Verhältnis keine Angaben.

Betrachtet man die Standorte näher, an denen es unausgeglichene Verhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage am FSTJ gab, wird zunächst sichtbar, dass der Vergleich Großstadt-Kleinstadt hier keinerlei Unterschiede offenbart. Anders gestaltet es sich bei der Betrachtung nach alten und neuen Bundesländern. Aufgrund der ungleichen Anzahl der Qualifizierungsbüros in den neuen (14) und alten (26) Bundesländern sind in der Abbildung 3 zur besseren Sichtbarmachung der Unterschiede die Prozentzahlen angegeben.

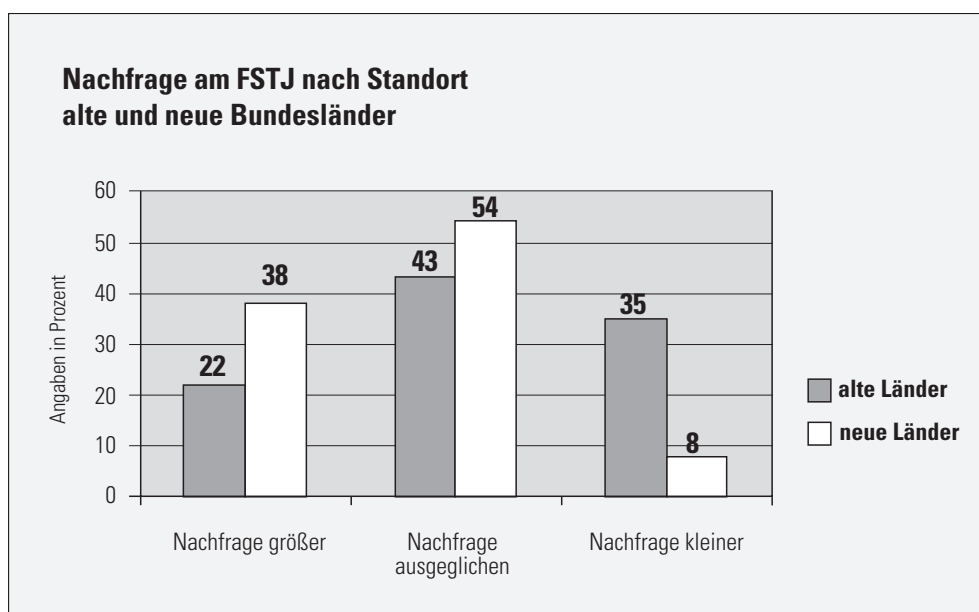


Abbildung 3: Antwort auf die Frage: „Wie würden Sie insgesamt den Bedarf am FSTJ an Ihrem Standort einschätzen?“ bezogen auf alte und neue Bundesländer

Die Abbildung verdeutlicht, dass in den neuen Bundesländern im ersten Jahr der Laufzeit des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres eine höhere Nachfrage seitens der Jugendlichen herrschte. Auch die Tatsache, dass sich Angebot und Nach-

frage die Waage halten, war laut Angaben der BüromitarbeiterInnen eher in den neuen Ländern zu finden. Dagegen beklagte nur ein Projekt (entspricht den 8 % in der Abbildung) eine geringere Nachfrage nach einer Teilnahme am FSTJ von Seiten der jungen Frauen und Männer im Stadtteil. Gerade bei dieser Kategorie offenbart sich die größte Differenz zu einzelnen Büros in den alten Bundesländern. 35 % (acht von 26 Projekten) hatten im ersten Jahr des FSTJ Schwierigkeiten, die vorhandenen Plätze mit Jugendlichen aus der anvisierten Zielgruppe zu besetzen. Dabei spielten verschiedene Ursachen eine Rolle. Zum einen war es für die betroffenen Projekte oftmals nicht leicht, die von ihnen angezielte spezielle Benachteiligtengruppe tatsächlich in ausreichendem Maße zu erreichen. Das trifft insbesondere auf junge Frauen mit einem Migrationshintergrund zu, die durch übliche Akquisestrategien einem solchen Angebot nicht zugänglich sind. Sie sind den Ämtern nicht bekannt, halten sich kaum in Freizeiteinrichtungen auf und sind nicht an informellen Treffpunkten im Stadtteil auffindbar. Ein weiterer Grund für die mangelnde Nachfrage war für junge Mütter die – gerade in den alten Bundesländern – so gut wie gar nicht vorhandenen Möglichkeiten der Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder. Für sie kam trotz eines Interesses am FSTJ eine Vollzeitmaßnahme damit nicht in Betracht. Ein Hauptgrund für die zum Teil geringe Nachfrage jedoch waren an einigen Standorten alternative Angebote im Bereich der Jugendberufshilfe. Gerade das auf Landesebene sehr aktive Nordrhein-Westfalen verfügt über eine Reihe weiterer Angebote für benachteiligte Jugendliche auch im niedrigschwelligen Bereich.

Mit den Ausführungen zum Verhältnis von Nachfrage und Angebot wurde schon deutlich, dass die Büros an den einzelnen Standorten auf sehr unterschiedliche Voraussetzungen hinsichtlich der Akquise treffen. Projekte in Stadtteilen, in denen eine größere Nachfrage herrscht, können mit einer Warteliste operieren und jeden frei werdenden Platz unverzüglich neu besetzen.

Die am häufigsten angewandten Strategien der Teilnehmergewinnung verdeutlicht die Abbildung 4.

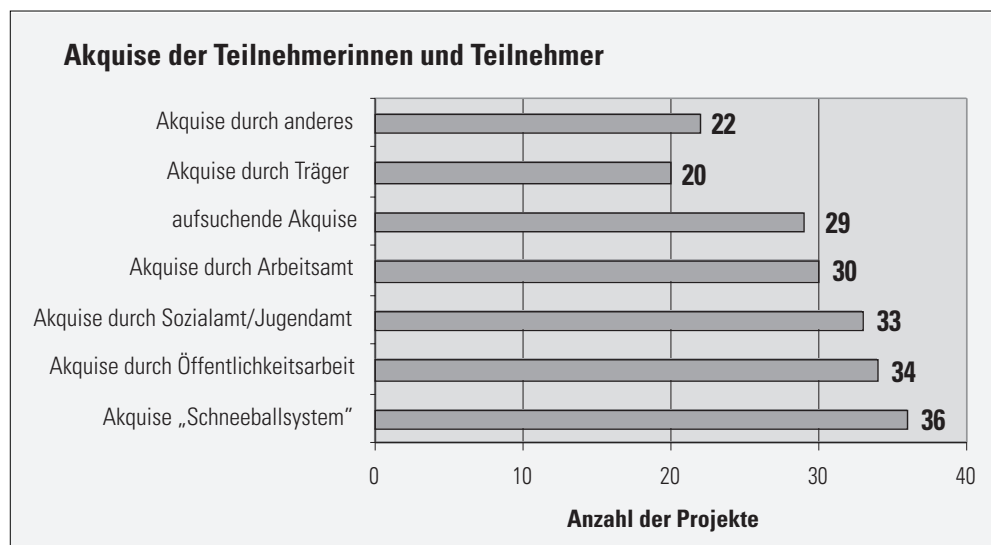


Abbildung 4: Akquise der TeilnehmerInnen

Es fällt zunächst ins Auge, dass in fast allen Büros durch bereits im FSTJ integrierte Jugendliche weitere junge Frauen und Männer ins Projekt gebracht wurden. Dass dieses „Schneeballsystem“ schon im ersten Jahr so ausgeprägt zum Tragen gekommen ist, war so sicherlich (noch) nicht zu erwarten. Es lässt sich aber als ein Indiz dafür werten, dass das Trainingsjahr bei den entsprechenden Jugendlichen eine hohe Akzeptanz erfahren hat (vgl. Kapitel 3.3.12). Dabei offenbarten sich keine Unterschiede an den einzelnen Standorten.

Eine große Anzahl der Projekte gab an, über Öffentlichkeitsarbeit TeilnehmerInnen akquiriert zu haben. Dabei ging es in allen Projekten darum, das Freiwillige Soziale Trainingsjahr als neues und seinen Inhalten nach auch verändertes Angebot für besonders benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bekannt zu machen. Einige Träger kamen mit den lokalen Qualifizierungsbüros erstmals mit einem Angebot in den anvisierten Stadtteil, so dass sie sowohl für sich selbst als auch für ihr Projekt werben mussten. Dies geschah in den meisten Fällen über Flyer (differenziert für potenzielle TeilnehmerInnen und Einrichtungen des Stadtteils), persönliche Kontakte zu Jugendeinrichtungen des Stadtteils und Gespräche mit entsprechenden Ämtern. Über diesen Weg kamen in einzelnen Qualifizierungsbüros bis zu 27 Jugendliche in das Trainingsjahr. Anders als bei der zuvor genannten Strategie des „Schneeballsystems“ existierten hier leichte Unterschiede hinsichtlich des Standortes alte bzw. neue Länder. In immerhin vier von 14 Projekten in den neuen Bundesländern wurde Öffentlichkeitsarbeit nicht als explizite Akquisitionsmöglichkeit genutzt. In den alten Bundesländern traf das lediglich auf ein von 23 Büros zu (zwei Büros machten hierzu keine Angaben). Nur eines der betroffenen Büros in den neuen Ländern gab bei möglichen Veränderungen ihrer Strategien zur Teilnehmergeinnung an, zukünftig auch über eine erweiterte Präsentation nach außen zu arbeiten.

Als einer der wichtigsten Kooperationspartner für das FSTJ fungiert das Arbeitsamt, das auch die formale Zuweisung der TeilnehmerInnen des Trainingsjahres vornimmt. Es hatte sich bereits in den Eingangsgesprächen gezeigt, dass an einigen Standorten die MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes selbst als aktive Akquisiteure Jugendliche in das FSTJ vermittelten. Dieser positive Trend bestätigt sich in der Fragebogenerhebung. In drei Viertel der Fälle haben MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes diese aktive Rolle übernommen. Ebenso konnten 33 der 40 Büros angeben, dass die jeweiligen Jugend- und/oder Sozialämter junge Frauen und Männer in das FSTJ gebracht haben. Während in Bezug auf das Arbeitsamt keinerlei Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern sowie groß- und kleinstädtischen Standorten auszumachen waren, zeigten sich bei den Jugend- und Sozialämtern als Akquisiteure durchaus Abweichungen. So konnten sich diesbezüglich in den neuen Ländern alle 14 Projekte auf eine funktionierende Zusammenarbeit in der Frage der Teilnehmergeinnung verlassen, während das in den alten Bundesländern nur auf 18 der 23 Büros zutraf. Das heißt, dass bei letzteren immerhin fünf Projekte keine Unterstützung bei der Akquisition durch das Jugend- und/oder Sozialamt erfahren haben. Über die Gründe dafür liegen keine Aussagen vor. Auf die allgemeine Einschätzung der Kooperation zu den einzelnen Ämtern wird jedoch weiter unten eingegangen.

Fast drei Viertel der Projekte (29) waren aufsuchend tätig. Ein Büro hat über diese Akquisestrategie 23 TeilnehmerInnen für das FSTJ gewinnen können. Kaum verwunderlich erscheint angesichts der Tatsache, dass in den neuen Bundesländern die Nachfrage nach dem FSTJ häufiger größer war als die angebotenen Plätze, dass immerhin sechs der 14 Büros im Osten keine aufsuchende Akquise betrieben haben. In den alten Bundesländern verzichteten nur vier der 23 Büros auf eine aufsuchende Tätigkeit.

Bei lediglich der Hälfte der Projekte haben sich die Träger als direkte Vermittler für die Teilnehmerakquise eingeschaltet. Das mag insbesondere daran liegen, dass für einige Träger das Feld der Jugendberufshilfe ein tatsächlich neues war und somit kaum vorhandene Kontakte zu betroffenen jungen Frauen und Männern bestanden. Auf der anderen Seite war für eine Reihe der Träger zwar nicht das Feld der Jugendberufshilfe neu, aber das Quartier, in dem sie nun aktiv wurden. Da das FSTJ explizit ein Angebot im Stadtteil für Jugendliche des Stadtteils ist, konnten die entsprechenden Büros nicht auf ihre Träger als Akquisiteure zurückgreifen.

Insgesamt 22 Projekte gaben an, dass sie außerdem zusätzliche, andere Strategien aktivierten, um Jugendliche für das FSTJ zu gewinnen. Bei fast der Hälfte dieser Projekte handelt es sich um die Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsschulen. Von Seiten der Jugendlichen scheint hier ein recht großes Interesse zu bestehen, in das Freiwillige Soziale Trainingsjahr zu gehen. Dass gerade frühere Schulmüde und Schulverweigerer in Projekten, die einen individuellen Zuschnitt haben, die Motivation (wieder)erlangen, den Hauptschulabschluss nachzuholen, hat sich in einer Reihe von Qualifizierungsbüros deutlich gezeigt (vgl. Kapitel 2.3.4). Als zweite „andere“ Akquisemöglichkeit, die von den Projekten häufig genannt wurde, erwies sich der Kontakt zur Jugendgerichtshilfe. Die Aufnahme in das Trainingsjahr soll für die Jugendlichen eine effektive Möglichkeit darstellen, sich wieder zu integrieren. Bei den Abschlussbefragungen der TeilnehmerInnen wurde in informellen Gesprächen deutlich, dass dies von vielen Betroffenen tatsächlich als Chance, oftmals die vermeintlich letzte, gesehen wurde.

Bezüglich der Teilnehmergewinnung interessierte uns neben der konkreten Umsetzung in den ersten 12 Monaten die Vorstellung über ein mögliches verändertes Vorgehen. Welchen Bedarf sahen die Projekte, ihre bisherigen Akquisitionsstrategien zu verändern? Mit 19 gaben fast die Hälfte der von uns befragten Qualifizierungsbüros an, Veränderungen in der Teilnehmerakquisition vornehmen zu wollen. Unterschiede werden hinsichtlich des Standortes Ost/West und Groß-/Kleinstadt (siehe auch Tabelle 1) sichtbar.

Veränderung der Teilnehmerakquisition					
Angaben = Anzahl der Projekte	alle Büros	Großstädte	Kleinstädte	alte BL	neue BL
ja	19	9	10	15	4
nein	21	13	8	11	10
gesamt	40	22	18	26	14

Tabelle 1

In den FSTJ-Büros, die in Großstädten arbeiten, verneinten über die Hälfte Überlegungen zu einer veränderten Akquisestrategie. In den kleinstädtischen Standorten macht sich dagegen knapp über die Hälfte der Projekte Gedanken über weitere Möglichkeiten der Teilnehmergewinnung. In der offenen Kategorie zu diesem Aspekt wurde von den letztgenannten Projekten häufig die bessere Nutzung der Stadtteilbüros bzw. des Stadtteilmanagements angeführt. Ein Büro verweist dezidiert auf die Nutzung von Stadtteilfesten oder anderen Gelegenheiten im Quartier, bei denen eine direkte Ansprache der betreffenden Jugendlichen möglich erscheint.

Dass weniger Büros in den neuen Bundesländern angaben, sich neue Wege der Teilnehmergewinnung zu erschließen, liegt einmal mehr an der größeren Nachfrage in den östlichen Standorten.

Insgesamt wird bei den konkreten Nennungen der veränderten Akquisestrategien deutlich, dass es sich meist um eine Erweiterung der bisherigen Bemühungen handelt. An Standorten, an denen in den ersten 12 Monaten wenig oder gar keine aufsuchende Arbeit betrieben wurde, rückt eben diese Strategie in den Mittelpunkt. Dort, wo die Kontakte zu den Ämtern noch nicht zur Teilnehmergewinnung genutzt wurden, soll ein Schwerpunkt auf diese Arbeit gelegt werden. Ausnahme bleiben bei den Angaben der Büros spezifische Strategien, um bestimmte Zielgruppen, die im Stadtteil zwar vertreten sind, aber bisher nur unzureichend in das FSTJ integriert wurden, zu erreichen. Ein Projekt will zukünftig stärker direkt muslimische Einrichtungen im Stadtteil ansprechen. Ein anderes Projekt hat bereits begonnen, das FSTJ in Frauen- und Kinderarztpraxen vorzustellen, um gezielt junge Frauen und Mütter ansprechen zu können.

2.2.3

Lokale Kooperation

Es wurde bereits eingangs darauf verwiesen, dass das FSTJ in besonderer Art und Weise auf die Kooperation vor Ort baut. Dies liegt neben den rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen auch in den spezifischen Inhalten des Trainingsjahres begründet. In den vorangegangenen behandelten Rahmenbedingungen der Standortgröße (als wichtiger Einflussfaktor für die Einsatzstellen) sowie

der Akquise der TeilnehmerInnen wurde die Bedeutung einer gut funktionierenden lokalen Kooperation schon deutlich.

Bei der Frage nach Kooperationsbeziehungen wird nach wie vor speziell auf die Ämter geschaut. Gerade dem Arbeitsamt, als einem der Hauptakteure des Modellprogramms, fällt dabei eine herausgehobene Position zu. In unseren Eingangsgesprächen wurde somit dem Verhältnis der Qualifizierungsbüros zum örtlichen Arbeitsamt große Aufmerksamkeit geschenkt. Einige der Projekte berichteten damals von gelegentlichen Unsicherheiten gerade bezogen auf den Status des FSTJ gegenüber beispielsweise einer normalen BBE-Maßnahme seitens der MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes. So kam es in Einzelfällen vor, dass Jugendliche zunächst in derartige Angebote des Arbeitsamtes geschickt wurden. Der jedoch sehr speziellen Zielgruppe besonders Benachteiligter eingedenk, war ein Scheitern der Betroffenen in solch weniger individuell zugeschnittenen Maßnahmen fast vorprogrammiert.

Die meisten Erfahrungen der Projekte mit dem Arbeitsamt waren jedoch bereits zu diesem frühen Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des FSTJ positiv. So achteten an vielen Standorten die MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes darauf, Jugendliche, die zu ihnen kamen und zur Zielgruppe des Trainingsjahres gehörten, auf das FSTJ aufmerksam zu machen. Neben diesen Akquisetätigkeiten ist für die Zeit nach den 12 Monaten des Trainingsjahres eine funktionierende Zusammenarbeit ebenfalls wichtig. So ist man an (bisher) einem Standort des FSTJ darin überein gekommen, TeilnehmerInnen, die einen Anschluss (z.B. Ausbildung) sicher haben, aber einige Monate überbrücken müssten, durch Mittel des Arbeitsamtes finanziell zu unterstützen.

Wie gestalteten sich die Kooperationsbeziehungen zu den Ämtern nach einem Jahr FSTJ aus Sicht der MitarbeiterInnen der Qualifizierungsbüros?

Bezüglich der Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt berichteten lediglich drei der 40 Büros von eher schwierigen Beziehungen. Hierbei waren die Ursachen fast immer ein oder gar mehrere Wechsel der Ansprechpartner im Arbeitsamt (auch auf Seiten der Qualifizierungsbüros sind z.T. häufige Personalwechsel zu verzeichnen, die sich u.U. negativ auf die schon geübte Zusammenarbeit auswirken können). An dieser Stelle bewahrheitet sich einmal mehr die Erkenntnis, dass lokale Kooperation bottom up von den konkreten Personen vor Ort und ihrem Geschick und Engagement abhängen. Wenn die oftmals noch dünnen Verbindungsfäden durch den Weggang der Protagonisten wieder zu reißen drohen, ist es oft schwierig, den bereits erreichten Stand der Zusammenarbeit wieder zu erlangen.

Die große Mehrheit der Qualifizierungsbüros jedoch berichtete nach einjähriger Erfahrung von gleichbleibend guten oder sogar deutlich verbesserten Kooperationen zum zuständigen Arbeitsamt. War an manchen Standorten dem FSTJ eher skeptisch entgegen getreten worden, hat sich das Modellprogramm im Laufe der letzten 12 Monate mehr und mehr etabliert. Die erreichten Vermitt-

lungszahlen an vielen Standorten (vgl. Kapitel 3.3.9) – als ein, wenn auch nicht alleiniges Kriterium für erfolgreiches Arbeiten des Trainingsjahres – tragen sicherlich einiges zum Gelingen einer guten Zusammenarbeit bei.

Die Aussagen über die Kooperationsbeziehungen zu anderen für das FSTJ relevanten Ämtern fallen nicht so einhellig positiv aus. Auf den ersten Blick mag das überraschen, denn es wurde bereits festgestellt, dass Einrichtungen wie das Sozial- oder Jugendamt sich aktiv an der Akquise von TeilnehmerInnen für das FSTJ beteiligt hatten. Dennoch scheinen in einer Reihe von Standorten bei weiterführenden Aspekten, der Kooperation oft Grenzen gesetzt. Das betrifft zuerst finanzielle Fragestellungen. Zum Beispiel wird die Möglichkeit über das Taschengeld hinaus, das die TeilnehmerInnen des FSTJ erhalten, ergänzende Sozialhilfe (§§ 2,4 BSHG) zu bewilligen, an unterschiedlichen Standorten auch unterschiedlich gehandhabt. An einigen Standorten ist es den MitarbeiterInnen des FSTJ gelungen, über Einzelfallbesprechungen gemeinsam mit den Vertretern von Arbeits-, Sozial- und Jugendamt Lösungen zu finden.

Bei der Teilnehmergewinning hatte sich gezeigt, dass an nicht wenigen Standorten Schulen und Berufsschulen stärker in den Blick gerückt waren. Schulmüde und schulverweigernde Jugendliche zählen in vielen Qualifizierungsbüros ausdrücklich zur Zielgruppe des Trainingsjahres. Über diese Orientierung scheinen sich an einigen Stellen die fast traditionellen Gräben zwischen Jugendhilfe und Schule etwas zu schließen, da nun häufiger der Kontakt auch zu den entsprechenden Schulämtern gesucht wurde und diese mehr und mehr für eine Zusammenarbeit bereit scheinen.

Wollen die Projekte ein gut funktionierendes Netzwerk von Kooperation aufbauen bzw. sich in bereits vorhandene Strukturen aktiv einbringen, reicht die Zusammenarbeit allein mit den Ämtern nicht aus. Dort geht es außerdem darum, Schulen und Berufsschulen, Qualifizierungs- und Bildungsträger sowie soziale Einrichtungen und privatwirtschaftliche Betriebe zu integrieren. Ein wesentlicher Schwerpunkt des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres liegt darauf, den Jugendlichen in Hinblick auf ihre weitere berufliche Orientierung attraktive Praktika innerhalb des Stadtteils zu ermöglichen. Somit trägt es ganz entscheidend zum Gelingen des Trainingsjahres bei, eine dauerhafte Zusammenarbeit gerade mit den Betrieben und Einrichtungen anzustoßen. Im Fragebogen wurde in diesem Zusammenhang nach der Art und Weise gefragt, wie von Seiten der Büros der Kontakt zu den Einsatzstellen gehalten wurde. Die MitarbeiterInnen der Qualifizierungsbüros gaben an, dass sie neben den regelmäßigen telefonischen Kontakten zu den aktuellen Einsatzstellen ihrer FSTJ-TeilnehmerInnen auch den häufigen persönlichen Kontakt suchten. Das gilt nicht nur für die Akquise und die Vorstellungsgespräche, sondern die gesamte Zeit, in der die Jugendlichen ihre Praktika absolvierten. Für die Intensität der Kontakte spielt die Länge der Praktika die Hauptrolle. In einigen Projekten hat sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin als fester Ansprechpartner für die Betriebe und Einrichtungen etabliert; in anderen Projekten hält jeweils der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin Kontakt zu den Einsatzstellen, der den entsprechenden Jugendlichen betreut.

Auf verstetigte Kontakte auch in Zeiten, in denen aktuell kein Teilnehmer/keine Teilnehmerin in der entsprechenden Einsatzstelle arbeitete, wurde von den Büros im Fragebogen nicht eingegangen. Jedoch wurde an sehr vielen Stellen von den Qualifizierungsbüros geäußert, dass ein engerer Kontakt zu den Praxisstellen unbedingt wünschenswert und auch notwendig wäre. Im gleichen Atemzug wiesen eine ganze Reihe von Projekten jedoch darauf hin, dass das mit ihrer personellen Ausstattung kaum zu realisieren ist. Dennoch wird in einigen Projekten explizit angeführt, im kommenden Jahr ganz gezielt MitarbeiterInnen aus den verschiedenen Einsatzstellen stärker in die Berufsorientierung für die FSTJ-TeilnehmerInnen mit einzubeziehen. Aber auch systematischere Rücksprachen über den erreichten Stand der Qualifizierung der in Praktika befindlichen Jugendlichen sollen mit ihm, dem Qualifizierungsbüro und der Einsatzstelle geführt werden.

An einigen Standorten hat man Strukturen entwickelt, die die verschiedenen wichtigen Entscheidungsträger in Bezug auf Förderangebote, die eine (Re-)Integration ins berufliche und soziale Leben von jungen Frauen und Männern zum Ziel haben, an einen Tisch bringen. Ämter, Bildungs-, Qualifikationsträger u.a. sowie privatwirtschaftliche Betriebe und soziale Einrichtungen sind in so genannten Runden Tischen, Beiräten, Strukturrunden oder regelmäßigen Arbeitstreffen vertreten. So können feste Vernetzungen geschaffen werden, die einen Grad von Institutionalisierung erreichen, der eine Kooperation auch über die jeweils konkreten Personen hinaus ermöglicht. Diese positiven Entwicklungen sind sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern zu beobachten. In den alten Bundesländern finden wir solche wirksamen Kooperationen häufig an Standorten, an denen über Jahrzehnte hinweg die Strukturen gewachsen sind (natürlich durch kontinuierliche Arbeit). Aber auch in den neuen Bundesländern haben sich in den letzten Jahren im Bereich der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe gut funktionierende Netzwerke entwickelt. Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr gibt zudem Beispiele, dass auch über Konkurrenzen vor Ort hinweg, Träger im Stande sind, gemeinsam Projekte der Jugendberufshilfe zu realisieren.

Zusätzlich zur lokalen Kooperation wurde in den Fragebögen von den MitarbeiterInnen der Qualifizierungsbüros auch der weitere Kontakt zwischen den einzelnen FSTJ-Büros als eine wichtige Größe in ihrer Arbeit betont. War dieser Kontakt vorrangig als ein Erfahrungsaustausch insbesondere auf den vierteljährlichen Koordinationstreffen des Modellprogramms angelaufen, mündet dies zunehmend in Regionalkonferenzen, auf denen über konkrete Felder der Zusammenarbeit diskutiert wird.

2.2.4

Einbindung in das Programm „Soziale Stadt“

Ganz eng an das Thema der lokalen Kooperation geknüpft ist auch das der Verbindung des FSTJ zum Programm „Soziale Stadt“. Dennoch soll folgend noch einmal gesondert darauf eingegangen werden. Wie das Freiwillige Soziale Trainingsjahr ist auch das Bund-Länder-Programm „Stadtteile mit besonderem Ent-

wicklungsbedarf – die Soziale Stadt“ ein sozialräumlich orientierter Ansatz, um sozialen Ausgrenzungsprozessen entgegenzuwirken. Es lag somit nahe, beide Programme zu verschränken, um eine Vielzahl an Synergien zu erreichen.

Zu Beginn der Umsetzungsphase des FSTJ stand, das ergaben die damaligen Interviews, der Aufbau systematischer Beziehungen zu den Vertretern der „Sozialen Stadt“ für viele Qualifizierungsbüros nicht als vordringlichste Aufgabe an. Da galt es oftmals ganz grundlegende organisatorische Angelegenheiten, wie die (meist neu bezogenen) Projekträume einzurichten, sich als Mitarbeiterteam zu finden, TeilnehmerInnen zu akquirieren usw., zu bewältigen. An einigen Standorten waren jedoch die formalen Voraussetzungen für eine enge Zusammenarbeit mit Vertretern der „Sozialen Stadt“ recht gut. So lagen (und liegen) einige Qualifizierungsbüros und Büros der „Sozialen Stadt“ im gleichen Objekt. Zudem wurde vereinzelt das Quartiersmanagement und die FSTJ-Arbeit in Personalunion betrieben.

Nach einem Jahr wollten wir zunächst wissen, ob überhaupt gemeinsame Projekte mit der Initiative „Soziale Stadt“ realisiert wurden. Ein Viertel der Qualifizierungsbüros verneinten diese Frage. Dagegen gaben 29 Projekte an, dass sie gemeinsame Aktionen durchgeführt hätten. Hierbei konnten keine Unterschiede hinsichtlich des Standortes (Groß- oder Kleinstadt bzw. neue oder alte Bundesländer) ausgemacht werden.

Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit? In den meisten Fällen wurden ganz konkrete Projekte gemeinsam in Angriff genommen. Vielfach hatten sie Renovierungs- oder Gestaltungscharakter. So konnten die TeilnehmerInnen im Rahmen ihrer Qualifizierungen und Praxiseinsätze soziale Einrichtungen wie Kindergärten oder Büros des FSTJ bzw. der „Sozialen Stadt“ renovieren und rekonstruieren. An einem Standort wurde das FSTJ sogar in den Bau eines Stadtteilzentrums einbezogen. Die TeilnehmerInnen des Trainingsjahres an einem anderen Standort übernahmen die Patenschaft über einen Abenteuerspielplatz im Quartier; halfen damit nicht nur beim Aufbau zusätzlicher Spielattraktionen, sondern sind nun auch die für Wartung und Pflege der Geräte und Grünanlagen verantwortlich.

Aber nicht nur im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus sowie den Baugewerken selbst waren die gemeinsamen Projekte im Rahmen der „Sozialen Stadt“ angesiedelt. Es wurden Stadtteilstefte organisiert und mit ausgerichtet, es entstanden Stadtteilzeitungen insbesondere für Jugendliche. Einige Qualifizierungsbüros setzen sich mittels Stadtteilaktionen bzw. der Erstellung einer Homepage mit Fremdenfeindlichkeit und Ausländerhass auseinander. Das alles zeigt, dass hier nicht allein die Qualifizierung der Jugendlichen im FSTJ im Vordergrund steht. Diese Arbeiten und (manchmal recht aufsehenerregenden) Aktionen in ihrem Quartier haben auch einen motivierenden Charakter. Die TeilnehmerInnen bekommen zum einen positive Rückmeldungen der anderen Beteiligten und Interessierten aus dem Stadtteil und können sich ihn zum anderen in ganz neuer Weise aneignen.

Voraussetzung ist auch hier eine gute Zusammenarbeit mit den entsprechenden Akteuren der „Sozialen Stadt“, meist den Quartiers- oder Stadtteilmanagern. Ein Projekt berichtete, dass die Quartiermanagerin vor Ort ein „richtiger Fan“ des Trainingsjahres geworden und dementsprechend daran interessiert ist, das Projekt kreativ in die Stadtteilarbeit zu integrieren.

Diese konkreten Aktionen bieten einen Weg, Synergien zwischen beiden Programmen zu erreichen. Auf weitere Sicht sollte es jedoch das Ziel sein, systematische Strukturen zu schaffen, die eine Verstetigung der Arbeit in und für den Stadtteil auch nach der aktuellen Modellförderung möglich machen. Bisher berichteten noch recht wenige der Qualifizierungsbüros über eine Zusammenarbeit, die über oftmals eher spontane Projekte und Aktionen hinausgeht. An einzelnen Standorten wurden jedoch Arbeitskreise initiiert, in denen Vertreter der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe, Verantwortliche für Stadtteilentwicklung sowie weitere Akteure und Entscheidungsträger aus dem Stadtteil zusammen kommen. Für besonders innovatives Engagement bei der Entwicklung eines Praxisnetzes zur bewohnerorientierten Quartiersentwicklung wurde beispielsweise an einem FSTJ-Standort ein Projektverbund im Rahmen eines Wettbewerbes „Soziale Stadt“ ausgezeichnet.

2.2.5

Struktur des Projektes

Auf den ersten Blick würde man die Struktur eines Projektes nicht als einen Rahmenindikator ansehen, sondern annehmen, dass sie vorrangig von den entsprechenden Konzeptionen für die Umsetzung des FSTJ abhängig wäre. Darüber hinaus übt die sachliche und personelle Ausstattung eines Projektes einen enormen Einfluss auf die Arbeit im Trainingsjahr aus. Unter diesen Aspekten zählt die Struktur des Projektes durchaus zu den Rahmenindikatoren.

Die Eingangsgespräche haben ergeben, dass die Anzahl der MitarbeiterInnen an den verschiedenen Standorten des FSTJ sehr differierte. Von (vorrübergehend) einem Betreuer bis zu acht MitarbeiterInnen (auch als Teilzeitkräfte) reichte die Palette. In der Regel gab es in den Projekten zwei Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter. Darüber hinaus gehörten Anleiter und Stützlehrer in einigen Fällen ein Sachbearbeiter zum Team. Vor allem die Projekte mit einer geringen Personalausstattung sind konzeptionell so orientiert, die TeilnehmerInnen möglichst schnell in Einsatzstellen zu bringen, Qualifizierungen nicht selbst zu realisieren, sondern extern zu vergeben und somit genug Zeit für die sozialpädagogischen Arbeiten mit den einzelnen Jugendlichen zu haben. Dennoch wurde in vielen Projekten zu Anfang der Aufwand für die Betreuung der Jugendlichen geringer eingeschätzt.

Hielten die Projekte eine Veränderung des vorhandenen Betreuungsschlüssels für notwendig?

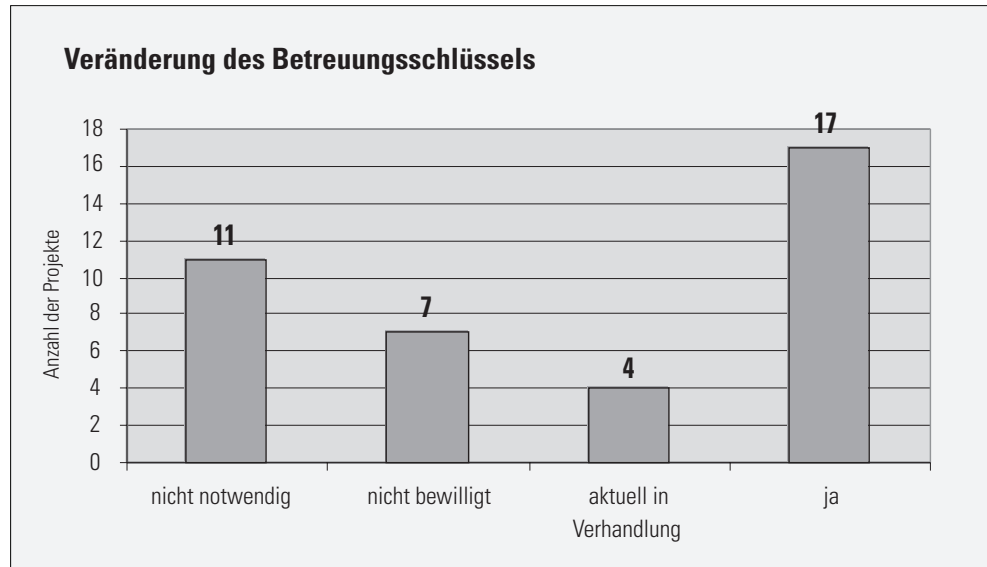


Abbildung 5: Veränderung des Betreuungsschlüssels

Insgesamt war für 28 Projekte eine Veränderung des Personalschlüssels wünschenswert. Davon gaben 17 Qualifizierungsbüros an, tatsächlich eine Verbesserung im Laufe des letzten Jahres erreicht zu haben. Vier Projekte sind diesbezüglich mit den Geldgebern noch in Verhandlung und bei sieben Büros wurde ein entsprechender Antrag abschlägig entschieden. Etwa ein Viertel der Büros hielt eine Veränderung des Betreuungsschlüssels nicht für notwendig.

Betrachtet man diese Angaben differenzierter, ergibt sich folgendes Bild. Hinsichtlich der Unterschiede zwischen Projektstandorten in den neuen bzw. alten Bundesländern gibt die Abbildung 6 Auskunft. Zur besseren Sichtbarmachung der Abweichungen wurden die Angaben in Prozent vorgenommen.

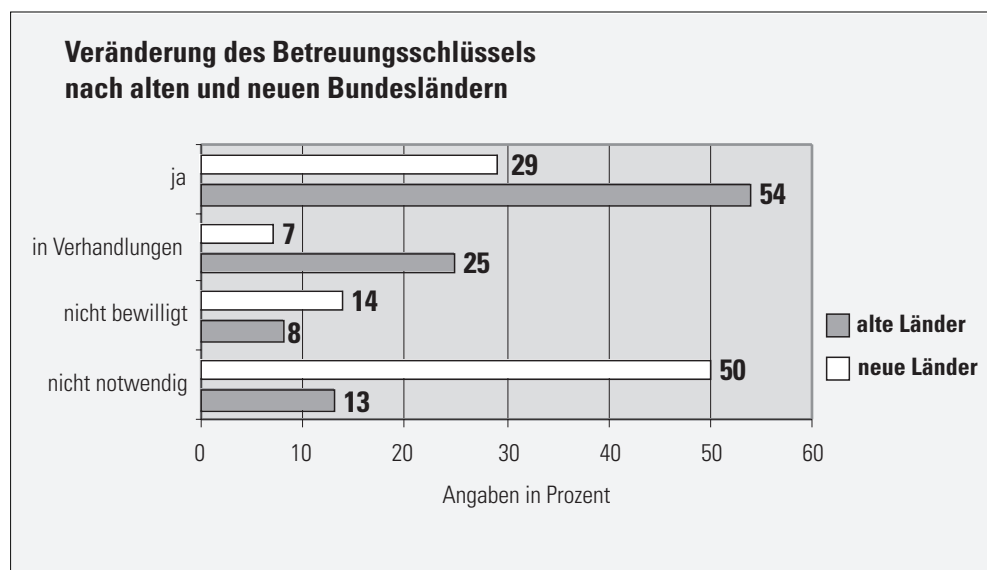


Abbildung 6: Veränderung des Betreuungsschlüssels nach alten und neuen Bundesländern

Es wird augenfällig, dass in den alten Bundesländern über die Hälfte der Projekte eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels für notwendig erachtet und auch bewilligt bekamen. Fast spiegelverkehrt gaben die Hälfte der Qualifizierungsbüros in den neuen Ländern an, keine Veränderung der Mitarbeiteranzahl zu benötigen. Dieses Ergebnis wird tendenziell noch dadurch bestärkt, dass weitere 25 % der Projekte in den alten Bundesländern, aber lediglich 7 % in den neuen Bundesländern aktuell Verhandlungen über eine Veränderung der Personalstellen führen. Zur Bewertung dieser Unterschiede gilt es zunächst, die Ausgangsbedingungen in den Projekten zu betrachten. Wären die Projekte in den alten Bundesländern personell häufig schlechter besetzt als die in den neuen Bundesländern, ließen sich die gefundenen Abweichungen vermeintlich schnell erklären. Erstens zeigt sich jedoch, dass es insgesamt mehr Büros in den alten Bundesländern gibt, die auf vier oder mehr MitarbeiterInnen im FSTJ zurückgreifen können. Zweitens muss man anmerken, dass nicht in jedem Fall die Projekte mit den geringsten Personalressourcen auch an Veränderungen interessiert waren. Sieben von 14 Projekten in den neuen Ländern hielten Veränderungen im Betreuerschlüssel für nicht notwendig. Diese Qualifizierungsbüros gehörten nicht zu den personell am besten ausgestatteten Projekten. Insofern liegen die Gründe für den unterschiedlich angemeldeten Bedarf in den alten und neuen Bundesländern eher in verschiedenen konzeptionellen Schwerpunkten, denn tendenziell finden sich in den neuen Bundesländern mehr Qualifizierungsbüros, die sehr praxis- und qualifizierungsorientiert arbeiten. Die Jugendlichen dort gehen früh in die Praktika und Qualifizierungen werden auch mit Kooperationspartnern außerhalb des FSTJ-Büros realisiert (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 2.2)

Dass die Ausstattung mit, entsprechend der konzeptionellen Ausrichtung, ausreichendem Personal ein wichtiger, oft nicht zufriedenstellender Punkt war, verdeutlichen die Aussagen der Qualifizierungsbüros über die größten Probleme der ersten 12 Monate des FSTJ. Ein Viertel der Projekte (davon neun der zehn Projekte in den alten Bundesländern) führte einen zu geringen Personalschlüssel hinsichtlich der oft aufwendigen Betreuungsleistung der TeilnehmerInnen explizit als eines der gravierendsten Defizite des ersten Jahres an. Bei den Ausführungen zum Thema Personal wurde an einigen Stellen ein weiteres Problem benannt: Die Findung des Teams. Zuweilen begannen Büros ohne Vorlaufphase mit dem teilnehmerfinanzierten Trainingsjahr oder einzelne MitarbeiterInnen stießen erst später dazu. Diese Anfangsprobleme sind jedoch lösbare Aufgaben, wenn ein kontinuierliches Arbeiten mit einem festen Mitarbeiterstamm für die Laufzeit des FSTJ möglich ist. Im Jahresverlauf war allerdings eine recht hohe Fluktuation festzustellen. In einzelnen Büros hat das gesamte Projektteam gewechselt. Für die Umsetzung des Trainingsjahres, für eine zielgerichtete fortlaufende und individuelle Arbeit mit dem Jugendlichen erweist sich das freilich als hinderlich (eine systematische Analyse der Auswirkungen häufigen Personalwechsels wird derzeit von der wissenschaftlichen Begleitung vorgenommen).

Die Ausführungen zur Entwicklung der Rahmenbedingungen haben deutlich gemacht, dass bei der Betrachtung der Träger, ihrer Konzepte sowie deren

Umsetzung über den Tellerrand des reinen konzeptionellen Ansatzes hinaus geschaut werden muss. Die äußeren Einflüsse auf die Arbeit der Qualifizierungsbüros haben zum Teil erhebliche Auswirkungen. Dabei existieren Rahmenindikatoren, die durch die Akteure des FSTJ kaum zu beeinflussen sind. So kann man sich auf die Größe eines Standortes und dessen wirtschaftliche Prosperität lediglich so gut wie möglich einstellen und versuchen, die jeweils vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen. Es gibt jedoch eine Reihe von äußeren Bedingungen, die durch die ins FSTJ involvierten Personen durchaus beeinflussbar erscheinen. Akquisitionsstrategien können erweitert und verbessert werden, auf Kooperationsbeziehungen und die Errichtung wirksamer Netzwerke kann aktiv eingewirkt werden, die Nutzung von Synergien mit dem Programm „Soziale Stadt“ liegt zu einem großem Teil in der Verantwortung der entsprechenden Akteure.

Diesen Erfahrungen eingedenk, wird auch zukünftig ein Schwerpunkt bei der Betrachtung der Arbeit der Qualifizierungsbüros auf den Rahmenbedingungen verbleiben. Den anderen Schwerpunkt bildet die Analyse der Konzeptumsetzung in den Qualifizierungsbüros.

2.3

Konzept und Realisierung des FSTJ in den Projekten – Widerspruch oder Herausforderung?

2.3.1

Angangstypologien der Umsetzung

Die Auswertung der Eingangsinterviews sowie der Ausgangskonzepte und der Zwischenberichte hat gezeigt, dass sich die Projekte in drei Kernbereichen voneinander unterscheiden, die als Grundlage für die Typologisierung herangezogen werden:

- die Arbeit bzw. der Umgang mit den Jugendlichen
- die Einsatzstellen
- die Qualifizierung der Jugendlichen.

Diese drei Bereiche überraschen nicht, da sie auch die Kernpunkte des Modellprogramms ausmachen, wodurch sich dieses Programm von anderen Jugendberufshilfemaßnahmen unterscheidet: Auf die Jugendlichen im Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr soll individuell eingegangen werden, sie sollen möglichst frei eine Einsatzstelle wählen können, die ihren Interessen und ihren Voraussetzungen entspricht und die Qualifizierungen sollen direkt anwendbar und auch nach dem Maßnahmejahr noch verwertbar sein. Dieser Zielstellung werden die Projektträger in unterschiedlicher Weise gerecht. In der ersten Auswertung wurde bereits ausführlich auf die Kriterien eingegangen, die dieser Typologisierung zugrunde liegen, weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet wird (siehe dazu ausführlich Anhang Kapitel 3.3). Um jedoch einen Überblick über die Gesamtstruktur der Projekte zu bekommen, wird im Folgenden ein Zusammenschnitt

der wesentlichen Informationen vorgenommen. Dazu werden alle Projekte³ in die bestehende Typologie eingeordnet und im Anschluss daran erfolgt eine Kontrastierung mit Ergebnissen der Befragung der Qualifizierungsbüro nach Beendigung des ersten Jahres.

2.3.1.1

Kernbereich Arbeit mit den Jugendlichen

Im Vergleich zu bisher etablierten Maßnahmen der Jugendberufshilfe und des Arbeitsamtes ist im Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr zu konstatieren, dass aufgrund des individuellen Zuschnitts auf die Jugendlichen auch die gesamte Arbeit der MitarbeiterInnen mit den Jugendlichen personenbezogener ausgerichtet ist. In diesem Kernbereich lassen sich bisher vier Herangehensweisen unterscheiden. Zur Ermittlung der jeweiligen Typen wurden folgende Kriterien herangezogen, die sich aus der Auswertung der Konzepte und der Eingangsgespräche ergaben:

- Arbeitsmodus
- konzeptionelle Grundlage
- Förderplanung
- Realisierung.

Aus den Ausprägungen hinsichtlich dieser Kriterien lassen sich im Moment vier Typen mit unterschiedlicher Häufigkeit klassifizieren:

Da sich die Rahmenbedingungen, wie im vorherigen Kapitel beschrieben, an den einzelnen Standorten teilweise erheblich unterscheiden, erscheint es interessant zu sehen, ob es Zusammenhänge zwischen den verfolgten Konzeptionen und dem Standort gibt. Es zeigt sich, dass die Projekte an den Weststandorten eher gruppenorientiert (acht Projekte) bzw. berufsorientiert (neun Projekte) arbeiten, während an Oststandorten eine stärkere Orientierung auf die Praxis (fünf Projekte) stattfindet. Dies hängt jedoch nicht nur mit der Frage Ost-West zusammen, sondern in entscheidendem Maß mit der Größe des Standortes. So finden wir sieben der gruppenorientierten und neun der berufsorientierten Projekte in Großstädten, während vier (von acht) der praxisorientierten und sieben (von 10) der büroorientierten Projekte in Kleinstädten angesiedelt sind. Die Rahmenbedingungen haben demnach einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Ausgangskonzeptionen, wobei das Kriterium der Standortgröße mehr Gewicht zu besitzen scheint, als die regionale Lage in Ost oder West.

Zum besseren Überblick wurden die wichtigsten Merkmale dieser Typen noch einmal in einer Tabelle zusammengefasst.

³ Die Zahl von 42 Projekten ergibt sich daraus, dass sich das Projekt Ludwigshafen in drei lokale Qualifizierungsbüros untergliedert, die differierende Ansätze in der Arbeit mit den Jugendlichen verfolgen.

Übersicht über die Kriterien der Typologie „Arbeit mit den Jugendlichen“				
Typbezeichnung	gruppenorientierte Projekte	praxisorientierte Projekte	berufsorientierte Projekte	büroorientierte Projekte
Arbeitsmodus	Arbeit vordergründig in zwei Gruppen	Arbeit in kleineren Gruppen	Arbeit in kleineren Gruppen bis Einzelfallhilfen	Arbeit in der Gesamtgruppe und teilweise Einzelarbeit
Konzeptionelle Grundlage	Phasenmodell mit Motivationsphase (6 Wochen), Praktikumsphase, Ablösephase	kurze Kennenlernphase (bis max. zwei Wochen) zur Orientierung auf Praktikum	keine sozialpädagogische Aufgabe, sondern berufsorientierende	vorrangig als sozialpädagogische verstanden, weniger qualifikations- und berufsbezogen
Förderplanung	Einzelgespräche zur Förderplanerstellung	Einzelgespräche zur Förderplanerstellung	Einzelgespräche zur Förderplanerstellung	Einzelgespräche zur Ermittlung des gesamten Problemfeldes
Realisierung	feste Anwesenheitstage im Qualifizierungsbüro (QB), Mischung aus Schule und Jugendfreizeitheim	keine festen Anwesenheitstage im QB, Jugendliche sind 5 Tage in Einsatzstellen, Ausnahmen sind Qualifikationsmaßnahmen usw., geben wöchentlich Bericht an QB	feste Anwesenheitstage im QB auch zur schulischen Bildung	teilweise lange Phase, in der die Jugendlichen täglich ins QB kommen
Sonstiges		sozialpädagogische Betreuung wichtig	die Jugendlichen haben feste Ansprechpartner	
Anzahl der zugeordneten Projekte	12	8	12	10

Tabelle 2: Übersicht über die Kriterien der Typologie „Arbeit mit den Jugendlichen“

2.3.1.2

Kernbereich Einsatzstellen

Die Arbeit der Jugendlichen in den Einsatzstellen – möglichst auf dem ersten Arbeitsmarkt – bildet einen Kernpunkt des gesamten Konzeptes des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres. Die Herangehensweise der Projekte ist dabei ausgehend vom Konzept des jeweiligen Trägers sehr unterschiedlich.

Als Kriterien für die Typisierung der Projekte in diesem Kernbereich werden in der Auswertung herangezogen:

- Akquisition der Einsatzstellen
- Anteil der Mitarbeiter des Qualifizierungsbüros
- Laufzeit der Praktika
- Besonderheiten.

Anhand dieser Kriterien lassen sich – hinsichtlich des Kernbereiches Einsatzstellen – folgende Typen feststellen:

Übersicht über die Kriterien im Kernbereich „Einsatzstellen“				
Typbezeichnung	selbstorganisierte Einsatzstellen mit Vorbereitungszeit	selbstorganisierte Langzeiteinsatzstellen ohne Vorbereitungszeit	Einsatzstellen mit Leistungsbezogenheit	leistungsbezogene Einsatzstellen mit Vorbereitung in geschütztem Rahmen
Akquisition Einsatzstellen	die Jugendlichen kümmern sich selbst um Einsatzstelle	Erstkontakt läuft über die Jugendlichen, dann steigen MA ein und regeln die Verträge	ein Pool bereits akquirierter Einsatzstellen vorhanden, Jugendliche können aber auch selbst aktiv werden	Mitarbeiter und Träger übernehmen Akquisition, auch trägerinterne Einsatzstellen genutzt
Anteil der Mitarbeiter (MA) des QB	MA lediglich Unterstützungsfunktion	MA haben Unterstützungsfunktion	MA leisten Hauptarbeit vorab	MA bzw. Träger leisten Hauptarbeit
Laufzeit der Praktika	Einsatz festgelegt, 6 Wochen nach Beginn und mindestens 3 Monate	Langzeitpraktika geplant, aber Wechsel möglich, Beginn sofort mit FSTJ, wo möglich	Mindestlaufzeit vorhanden	Jugendliche zuerst in geschütztem Raum beim Träger in Praktika, erst 2. Praktikum nach außen, wenn sie soweit sind, keine genaue Zeitschiene
Besonderheiten		Einsatzstellen sollen nach Möglichkeit nach dem FSTJ Teilnehmer in Ausbildung übernehmen	Gruppen gebildet nach Leistungsfähigkeit, echte Betriebe, soziale Einrichtungen und Projektgruppe im QB, Wechsel sind möglich	verschiedene Gruppen nach Leistungsfähigkeit
Anzahl der zugeordneten Projekte	2	8	18	14

Tabelle 3: Übersicht über die Kriterien im Kernbereich „Einsatzstellen“

Bezogen auf die Einsatzstellen gibt es kaum Unterschiede in der konzeptionellen Ausrichtung in Hinsicht auf das Kriterium Ost-/Weststandort. Es gibt eine Favorisierung des Einsatzes der Jugendlichen in Praktika nach Leistungsvermögen und dies etwa gleichverteilt in Ost und West. Bei der Betrachtung der Typologie nach Standortgröße wird deutlich, dass kleinere Standorte stärker auf Praxiseinsätze ohne Vorbereitungszeit und hohen Eigenanteil der Jugendlichen setzen (fünf von acht Projekten sind in kleineren Standorten angesiedelt), während die großen Standorte stärker auf eine Vorbereitungszeit und den leistungsbezogenen Einsatz orientieren. Die konzeptionellen Unterschiede scheinen in diesem Bereich aber bei weitem nicht so stark von den Rahmenbedingungen Größe und Region abhängig wie bei der Arbeit mit den Jugendlichen, was angesichts der regionalen Wirtschaftsstrukturunterschiede etwas überrascht.

2.3.1.3

Kernbereich Qualifizierung

Die Durchführung von Qualifizierungsbausteinen ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Modellprogramms FSTJ. Aus diesem Grund wurde das Thema Qualifizierung auch hinsichtlich der Typenbildung der Projekte näher betrachtet. Die Kriterien, die für die Auswertung zugrunde gelegt wurden, sind:

- Ort der Qualifizierung
- Realisierung der Qualifizierung
- Inhalte der Qualifizierung
- Planung der Qualifizierung.

Die Auswertung der Interviews und eingereichten Konzepte ergab bisher sechs verschiedene Qualifizierungstypen. Das heißt in diesem Bereich gibt es die meisten Unterschiede in der Herangehensweise der Projekte (Tabelle 4).

Bei der Ausrichtung der Konzepte im Bereich Qualifizierung gibt es regionale Unterschiede. Die Projekte in den westlichen Standorten sind bedarfsbezogen (sechs von 11 Projekten) bzw. berufsbezogen individuell (neun von 11 Projekten) angelegt, die Projekte im Osten orientieren deutlich stärker auf einsatzstellenbezogene Qualifizierungen (sechs von sechs Projekten). Im Hinblick auf die Standortgröße gibt es in den Großstädten eine stärkere Orientierung auf schulbezogene Qualifizierung (sechs von neun Projekten) während die kleineren Standorte die einsatzstellenbezogene Qualifizierung präferieren. Bei den anderen Qualifizierungstypen gibt es keine deutlichen Unterschiede zwischen den großen und kleinen Standorten.

Da diese drei Typologien nicht zusammenhanglos nebeneinander stehen, soll im Folgenden der Versuch unternommen werden, diese Zusammenhänge herauszuarbeiten. Dazu wurden die verschiedenen Typen miteinander gekreuzt, um mögliche Bündelungen von Projekten in bestimmten Typenkonstellationen zu erkennen.

Übersicht über die Kriterien im Kernbereich „Qualifizierung“						
Typbezeichnung	schulbezogene Qualifizierung	bedarfsorientierte Qualifizierung	berufsschulorientierte Qualifizierung	Einsatzstellenbezogene Qualifizierung	berufsbezogene individuelle Qualifizierung	berufsbezogene festgelegte Qualifizierung
Ort der Qualifizierung	Qualifizierung hauptsächlich in den QB über MA des Projektes	Qualifizierung hauptsächlich über Trägerpotenziale	Qualifizierung über Besuch der Berufsschule sowie individuelle Bausteine	Qualifizierung individuell auf Jugendlichen zugeschnitten im QB, beim Träger sowie extern	Qualifizierung individuell in Kooperation mit externen Bildungsträgern	Qualifizierung hauptsächlich über Trägerpotenzial, in Ausnahmen auch extern
Realisierung der Qualifizierung	feste Tage der Anwesenheit in den QB	individuell nach dem Bedarf des Jugendlichen	feste Berufsschultage	25 Qualifizierungstage, die individuell und erst nach Einarbeitungszeit angesetzt werden	feste Tage der Anwesenheit im QB bzw. den Bildungseinrichtungen, Beginn sofort mit Eintritt ins FSTJ	feste Tage für berufstheoretischen Unterricht in festgelegten Bereichen, feste Anwesenheitstage im QB
Inhalte der Qualifizierung	vorrangig Aufarbeiten schulischer Defizite bis hin zum Hauptschulabschluss (HSA)	HSA soll möglich sein	vorrangig Aufarbeiten schulischer Defizite sowie individuelle Berufsvorbereitung	vorrangig berufsbezogene, auf Einsatzstellen zugeschnittene Bausteine in kleinen Gruppen	vorrangig berufsbezogen bzw. berufsorientierend, teilweise auch als Ersatz für Praktika	vorrangig berufsorientierend, Schulabschluss nicht geplant, in Ausnahmen über Volkshochschule
Planung der Qualifizierung	Module sind festgelegt, müssen aber nicht von allen gleich durchlaufen werden	keine vorab festgelegten Module	keine vorab festgelegten Module	keine vorab festgelegten Module	keine vorab festgelegten Module	Module festgelegt, möglichst zertifizierbare Qualifikationen
Anzahl der zugeordneten Projekte	6	11	2	9	11	3

Tabelle 4: Übersicht über die Kriterien im Kernbereich „Qualifizierung“

Nimmt man den Kernbereich Arbeit mit den Jugendlichen als Grundlage und betrachtet sich dann die Orientierungen dieser Projekte bzgl. der Einsatzstellen und der Qualifizierungen, so finden sich bei einigen Typen deutliche Präferenzen.

Die gruppenorientierten Projekte realisieren in der Mehrzahl berufsbezogene individuelle Qualifizierungen und bevorzugen Einsatzstellen mit Leistungsbezogenheit.

Die praxisorientierten Projekte qualifizieren bis auf eine Ausnahme einsatzstellenbezogen und die Mehrheit von ihnen hat selbstorganisierte Langzeiteinsatzstellen ohne Vorbereitungszeit. Hier stehen ganz eindeutig die Praxiserfahrungen der Jugendlichen im Vordergrund des gesamten Projektgeschehens. Anhand der Ergebnisse der Befragungen nach einem Jahr wird zu zeigen sein, ob diese Strategie tragfähig war bzw. in welcher Hinsicht Veränderungen vorgenommen wurden.

Weniger eindeutig sind die Strategien der berufsorientierten Projekte. Hinsichtlich der Qualifizierung gibt es keine eindeutige Präferenz zu einem Qualifizierungstyp, vier von 11 Projekten qualifizieren bedarfsorientiert, jeweils zwei Projekte favorisieren die schulbezogene, die berufsschulorientierte bzw. die berufsbezogene individuelle Qualifizierung. Bei den Einsatzstellen realisieren sechs der Projekte Einsatzstellen mit Leistungsbezogenheit während die anderen fünf leistungsbezogene Einsatzstellen mit Vorbereitung in geschütztem Rahmen präferieren.

Die büroorientierten Projekte sind noch weniger auf eine Qualifizierungsstrategie festzulegen: Drei von 10 Projekten realisieren berufsbezogene individuelle Qualifizierung, drei qualifizieren bedarfsorientiert, zwei Projekte haben sich für schulbezogene Qualifizierung entschieden und jeweils ein Projekt findet sich bei der einsatzstellenbezogenen Qualifizierung bzw. der berufsbezogen festgelegten Qualifizierung.

Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung geht es darum, die Gesamtheit der Projekte zu betrachten, aber auch auf mögliche Differenzierungen entlang der Typologien einzugehen. Fragen nach den Qualifizierungsinhalten und -realisierungen, Einsatzstellenarbeit sowie Vermittlungen werden dementsprechend spezifisch nach der Typologie ausgewertet. Nur so wird nachvollziehbar, ob die konzeptionellen Ansätze sich in der realisierten Arbeit auch widerspiegeln bzw. wo es bereits wesentliche Veränderungen in den Umsetzungsstrategien im Verlauf des ersten Maßnahmejahres gegeben hat.

Veränderungen in der konzeptionellen Arbeit mit den Jugendlichen

In diesem Abschnitt geht es vor allem darum, festzustellen, welche konkreten Veränderungen sich in den Projekten innerhalb des ersten Jahres hinsichtlich des Arbeitsmodus, der Umsetzung des Projektes sowie der personellen Rahmenbedingungen vollzogen haben, und was dies im einzelnen für die Zuordnung zur entsprechenden Typologie bedeutet.

Indikatoren, die wir für die Beantwortung dieser Fragen erhoben haben, sind: Realisierung von Gruppenarbeit und die Kriterien, nach denen die Gruppen entstehen; feste Anwesenheitstage im Qualifizierungsbüro, Betreuungsschlüssel in den Projekten und deren Veränderung sowie das Vorhandensein fester Ansprechpartner in den Büros.

Für die Typologie im Kernbereich Arbeit mit den Jugendlichen war ein wesentliches Kriterium der Arbeitsmodus, d.h. die Ausrichtung der Projekte auf Gruppenarbeit in größeren bzw. kleineren Gruppen, Einzelarbeit bzw. Aktivitäten mit der gesamten Gruppe. Die konzeptionelle Ausgangsbasis sah so aus, dass 12 Projekte vordergründig in zwei größeren Gruppen mit den Jugendlichen arbeiten wollten, acht Projekte auf Arbeit in kleineren Gruppen setzten, 13 Projekte in kleineren Gruppen bzw. mit einzelnen Jugendlichen arbeiten wollten und 11 Projekte sehr stark entweder auf Einzelarbeit ausgerichtet waren oder aber mit der Gesamtgruppe arbeiten wollten (Verbindung der Extreme in einem Konzept).

Nach einem Jahr wurden die Projekte mit der Frage konfrontiert, ob die Arbeit mit den Jugendlichen in Gruppen realisiert wurde, und wie diese gebildet wurden.

Lediglich ein Projekt gab an, überhaupt nicht in Gruppen gearbeitet zu haben, also eine Ausrichtung auf die Arbeit mit der Gesamtgruppe, zwei Projekte arbeiteten mit größeren Gruppen (ab sechs Personen), 15 Projekte präferieren kleinere Gruppen (bis max. sechs Personen) und 19 Projekte gaben an, vordergründig mit Einzelfallbetreuung zu arbeiten. Es ist allerdings davon auszugehen, dass in allen Projekten Mischformen existieren, d.h. verschiedene Angebote mit unterschiedlich großen Gruppen von Jugendlichen realisiert werden. Bezogen auf die Rahmenindikatoren Standortgröße und regionaler Standort zeigen sich nach einem Jahr Projektlaufzeit kaum noch Unterschiede beim Thema Gruppenarbeit. Hier haben vor allem die Projekte in den Großstädten im Westen und den kleineren Standorten im Osten, die anfangs eine Großgruppenorientierung hatten, erhebliche Anpassungsarbeit an die Bedürfnisse der Jugendlichen geleistet.

Es wird deutlich, dass sich größere konzeptionelle Verschiebungen innerhalb des ersten Jahres ergeben haben. Noch klarer wird dies jedoch, wenn man sich die Kontrastierung von Ausgangstypologie und den Ergebnissen zu dieser Frage anschaut.

Kontrastierung der Typologie „Arbeit mit den Jugendlichen“ mit der Frage Gruppenarbeit mit Teilnehmern					
Typ	Gruppenarbeit mit Teilnehmern				gesamt
	nein	größere Gruppen (ab 6 P.)	Kleingruppen	Einzelfall	
gruppenorientiert	-	-	6	5	11
praxisorientiert	1	-	2	3	6
berufsorientiert	-	2	3	6	11
büroorientiert	-	-	4	5	9
gesamt	1	2	15	19	37

Tabelle 5: Kontrastierung der Typologie „Arbeit mit den Jugendlichen“ mit der Frage Gruppenarbeit mit Teilnehmern

Die Gegenüberstellung zeigt, dass vor allem die konzeptionell gruppenorientierten Projekte innerhalb des ersten Jahres erhebliche Veränderungen in der Arbeit mit den Jugendlichen vorgenommen haben. Es wurde sehr schnell deutlich, dass mit den Jugendlichen, ihren vielfältigen Problemlagen und unterschiedlichen Voraussetzungen in großen Gruppen kaum umzugehen war. Die Anpassung hin zur Kleingruppenarbeit bzw. sogar Einzelfallorientierung erfolgte aus diesem Grund in den Projekten bereits wenige Monate nach Beginn des FSTJ. Ein weiterer Schwerpunkt konzeptioneller Anpassung war die hohe Nachfrage der Jugendlichen nach schulischer Bildung. Viele Projekte waren in der Planung von der Prämisse ausgegangen, dass es sich bei den Jugendlichen häufig auch um Schulmüde bzw. Schulverweigerer handeln würde, denen man schulische Qualifizierung nicht oder nur sehr schwer nahe bringen kann. Die Projektrealität zeigte jedoch ein sehr großes Interesse der Jugendlichen an derartigen nachholenden Qualifizierungen. Viele Projekte reagierten darauf mit der Anpassung ihrer Angebote genau auf diesem Gebiet, in dem z.B. zusätzliche Stützlehrer eingestellt wurden, die diesen passgenauen Unterricht übernahmen.

Besonders bei diesen schulischen Qualifizierungen kommt es darauf an, geeignete Gruppengrößen und -strukturen zu finden, um ein hohes Maß an Effektivität zu erzielen. Die Kriterien, nach denen die Projekte ihre Gruppen zusammengestellt haben, belegen dies eindeutig. Neben den Interessenlagen der Jugendlichen spielen das Leistungsvermögen und der Qualifikationsbedarf die größte Rolle bei der Auswahl der Gruppen. Auch wurde die Gruppengröße sehr schnell verringert, als klar wurde, dass ein Bedarf an schulischen Qualifikationen bestand, sich die Ausgangsbedingungen bei den Jugendlichen aber sehr unterschiedlich gestalteten.

Für weitere Angebote wurden Gruppen nach anderen Kriterien gebildet, teilweise kam es auf geschlechtshomogene Zusammensetzungen an, wenn es um frauen- oder männerspezifische Themen ging. Viele Projekte haben auch die Erfahrung gemacht, dass sich junge Männer und Frauen eher einer Problematik öffnen, wenn sie unter sich sind. Diese Gruppenbildungen entsprangen vor

allem auch den Erfahrungen in der Anfangsphase der Projekte, in der viel experimentiert und probiert wurde. Auch der Umgang mit „Cliques“ innerhalb der Projekte musste gelernt werden. In einigen Fällen wurden die Jugendlichen gezielt in unterschiedliche Gruppen integriert, um die Störfaktoren so gering wie möglich zu halten, in anderen wieder wurden die bestehenden sozialen Bindungen ausgenutzt, um Synergien zu erzielen.

Sehr deutlich wurde jedoch, dass den Interessenlagen der Jugendlichen auch bei notwendigen Gruppenbildungen viel Raum gegeben wurde, die Jugendlichen relativ viel Wahlfreiheit bei der Gruppenbildung genießen, und das dem Klima in den Projekten auch förderlich ist.

Die Konzeption der Mehrzahl der Projekte sah vor, dass mindestens ein Tag pro Woche für die Arbeit mit den Jugendlichen in den Qualifizierungsbüros genutzt werden sollte. Lediglich acht Projekte, die eine starke Praxisorientierung aufweisen, gaben an, dass die Jugendlichen keine festen Anwesenheitstage in den Büros haben sollten. Die Ergebnisse der Befragung nach einem Jahr zeigen, dass sich die Mehrheit auch dieser Projekte von diesem Vorgehen verabschiedet und nun ebenfalls feste Anwesenheitstage im Büro eingeführt hat. Derzeit gibt es noch zwei Projekte, die ohne feste Anwesenheitstage für die Jugendlichen arbeiten und diese bedarfsorientiert gestalten.

Die festen Anwesenheitstage werden vor allem für folgende Angebote genutzt:

- Förderunterricht
- Praktikumsreflexion und Planung
- Förderplanung (Einzelgespräche)
- Kleingruppenarbeit (Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Stadtteilprojekte, EDV-Angebote)
- Thematische Seminare (Rechtsfragen, Alltagsbewältigung u.Ä.)
- Gruppenaktivitäten (Fahrten, Betriebsbesichtigungen, Erlebnispädagogik).

Bei den Projekten, die keine festen Anwesenheitstage im Büro haben, werden diese Angebote als Block realisiert, Förderplanung erfolgt mit den Jugendlichen z.B. bei Treffen in den Einsatzstellen. Die Angebotspalette in den Büros hängt aber nicht nur von den Interessenlagen der Jugendlichen ab, sondern in erheblichem Maß auch von der Personalstruktur in den Projekten.

Die Betreuerzahl schwankt dabei zwischen den Projekten sehr stark. Die geringste Personalausstattung lag bei zwei Stellen mit je 30 Stunden, die höchste bei 5,25 vollen Stellen für 25 Jugendliche. Vor allem die Projekte mit einer geringen Personalausstattung sind konzeptionell so orientiert, die TeilnehmerInnen möglichst schnell in Einsatzstellen zu bringen, Qualifizierungen nicht selbst zu realisieren, sondern extern zu vergeben und somit genug Zeit für die sozialpädagogischen Arbeiten mit den einzelnen Jugendlichen zu haben. Bereits bei den Rahmenbedingungen wurde auf die Personalausstattung und ihre Veränderungen eingegangen, so dass im Folgenden nur noch einmal die Typenspezifik aufgegrif-

fen wird. Vom konzeptionellen Ansatz her haben vor allem die Projekte, die gruppenorientiert bzw. büroorientiert arbeiten den größten Zuwachs an Personal zu verzeichnen. Bezogen auf die Typologie Einsatzstellen wurde insbesondere in den Projekten Personal eingestellt, in denen die Jugendlichen nach Leistungsvoraussetzungen in die Einsatzstellen gebracht wurden. Im Verlauf des ersten Jahres hat sich gezeigt, dass deutlich mehr Jugendliche als angenommen beim Träger oder innerhalb des Qualifizierungsbüros ihren ersten Praktikumseinsatz absolvieren und nicht sofort in externe Einsatzstellen gehen können. Der Betreuungsbedarf ist in diesen Fällen natürlich dementsprechend höher.

In fast allen Projekten hat sich im Umsetzungsprozess durchgesetzt, mit festen Ansprechpartnern für die Jugendlichen zu arbeiten. Lediglich drei Projekte gaben an, dass es bei ihnen keine festen Ansprechpartner für die Jugendlichen gibt. Die Kriterien für die Zuordnung der TeilnehmerInnen zu den MitarbeiterInnen waren dabei unterschiedlich. In einigen Projekten wurden die Zuordnungen nach den jeweiligen Erstkontakten getroffen, d.h. der Mitarbeiter, der mit dem Jugendlichen das erste Gespräch führte, blieb auch der Ansprechpartner. Andere Projekte überließen den Jugendlichen selbst die Wahl. Die Anzahl der Jugendlichen, die ein Mitarbeiter zu betreuen hat, wurde nach dem jeweiligen Betreuer Schlüssel im Projekt festgelegt. In Projekten mit mehr MitarbeiterInnen hatten die Jugendlichen demzufolge mehr Wahlmöglichkeiten, ihren Ansprechpartner zu finden. In vielen Projekten spielten aber auch solche Kriterien wie Interessenlagen, Geschlechtsspezifika, kultureller Hintergrund eine Rolle bei der Zuordnung der TeilnehmerInnen. Eine eher arbeitsbezogene Zuordnung nahmen die Projekte vor, in denen die Jugendlichen feste Ansprechpartner für bestimmte Themen haben, also ein Ansprechpartner für die sozialpädagogischen Belange, einer für die Einsatzstellen, einer für die Fachleitungen usw. festgelegt wurde. Alle Projekte waren sich dahingehend einig, dass die Jugendlichen sich in bestimmten Situationen auch an andere MitarbeiterInnen in den Büros wenden können. Festzuhalten ist, dass die Jugendlichen auf jeden Fall eine besondere Beziehung zu „ihrem“ Ansprechpartner aufbauen. Betreuerwechsel im Verlauf des FSTJ hatten oft negative Auswirkungen, da sich der Zugang zu den Jugendlichen mit ihren komplexen Problemlagen ohnehin meist schwierig gestaltet.

2.3.3

Veränderungen in der Einsatzstellenarbeit der Projekte

In diesem Kapitel geht es darum zu zeigen, wie die Arbeit der Projekte mit den Einsatzstellen erfolgte (Kontakte, Akquisition, gemeinsame Aktivitäten), wie die Einbindung der TeilnehmerInnen in die Einsatzstellen realisiert wurde (Beginn des Einsatzes, Auswahl des Betriebes), welche Einsatzstellen gefunden wurden, welche Erfahrungen nach dem ersten Jahr mit den unterschiedlichen Einsatzstellen gemacht wurden, wie sich die Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen auch in Bezug auf Qualifizierungen gestaltete.

Ein wichtiges Anliegen des FSTJ ist, den Jugendlichen in diesem Jahr die Möglichkeit zu geben, in Unternehmen, Handwerksbetrieben, Handelseinrichtungen

bzw. sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen Praxiserfahrungen zu sammeln und sich damit auch beruflich zu orientieren. Aus diesem Grund war eine wesentliche Frage, ob alle TeilnehmerInnen in Einsatzstellen waren und wenn nicht, was ihnen stattdessen angeboten wurde. Ein Drittel der Projekte gab an, dass alle TeilnehmerInnen in Einsatzstellen waren, während es in 26 Projekten Jugendliche gab, die keinen Praktikumsseinsatz hatten. Viele von diesen Büros gaben an, dass die Mehrheit der Jugendlichen sich in Praktikumsbetrieben befand, dass es aber Ausnahmen gab, die aus unterschiedlichen Gründen keine externen Praxiserfahrungen machen konnten⁴. Als Gründe wurden hauptsächlich angegeben:

- mangelndes Durchhaltevermögen/Zuverlässigkeit
- Krankschreibungen, um dem Praktikumsseinsatz zu entgehen
- fehlende Berufseife
- Drogenprobleme
- kein Interesse
- sprachliche Defizite.

Diese Jugendlichen befanden sich in der Mehrzahl der Fälle vorrangig in den Büros. Mit ihnen wurde individuell gearbeitet bzw. sie kamen in eigenen Projekten im Büro oder im Stadtteil zum Einsatz. Vielfach wurde auch durch spezifische Qualifikationsangebote am Abbau bestimmter Defizite gearbeitet. Ein Teil der Jugendlichen, die nicht in externe Einsatzstellen kamen, durchliefen das Trainingsjahr auch nur kurze Zeit. Vor allem in Fällen, wo es sich um mangelndes Interesse bzw. Entzug durch fortwährende Krankschreibungen handelte, kam es meist nach kurzer Zeit zu Kündigungen durch die Büros.

Auffällig war, dass mehr als die Hälfte der Ostprojekte (acht von 14) angab, alle Jugendlichen in Einsatzstellen gehabt zu haben, während dies nur fünf von 25 Westprojekten taten. Bezieht man dann noch die Standortgröße mit ein, so wird deutlich, dass vor allem die kleineren Standorte bei der Einbeziehung der Jugendlichen in die externen Einsatzstellen erfolgreicher sind. Möglicherweise hängt dies mit einer stärkeren sozialen Kontrolle der Jugendlichen in kleineren Standorten zusammen, denn von der Teilnehmerzusammensetzung her, unterscheiden sich die Ost- und Weststandorte nicht wesentlich (vgl. Anhang Kapitel 1).

In allen Standorten konnten die TeilnehmerInnen die Einsatzstellen frei wählen⁵, unterschiedlich war nur der Weg dahin. Ein Teil der Projekte hält einen Pool an Einsatzstellen vor, der bereits in der Vor- bzw. Anfangsphase des FSTJ akquiriert wurde und aus dem die Jugendlichen auswählen konnten. Dabei ist die Anzahl der vorgehaltenen Einsatzstellen unterschiedlich – die Jugendlichen hatten die Wahl zwischen drei und 50! Einsatzstellen – und wird sicher von Jahr

⁴ In der Abschlussbefragung wurden die Jugendlichen nach ihren Erfahrungen in den Einsatzstellen befragt. Ca. 7% der Jugendlichen gaben auf die Frage, ob sie in einer oder mehreren Einsatzstellen waren, keine Antwort, so dass dort die Annahme besteht, dass sie in keiner externen Einsatzstelle waren.

⁵ Wobei dies in wenigen Fällen TeilnehmerInnen nicht so sahen (vgl. Kap. 3.3.5).

zu Jahr zunehmen, da im Verlauf des FSTJ auch neue Einsatzstellen über die Jugendlichen und die MitarbeiterInnen erschlossen werden. Ein Großteil der Jugendlichen beteiligte sich auch aktiv an der Suche und Akquisition der eigenen Einsatzstelle (vgl. Kapitel 3.3.5).

Auf der anderen Seite zeigen die Erfahrungen des ersten Jahres auch, dass ein Teil der Einsatzstellen aufgrund negativer Erfahrungen mit den Jugendlichen im Folgejahr nicht mehr zur Verfügung stehen. 26 Projekte gaben an, dass dies bei ihnen, wenn auch nicht in großem Umfang, der Fall war. Dabei spielen die Rahmenbedingungen offensichtlich eine Rolle, denn in höherem Maße sind Standorte im Westen (18 von 25 Projekten) bzw. in Großstädten (16 von 22) davon betroffen.

Als Gründe für das Wegbrechen von Einsatzstellen wurden von den Projekten im Wesentlichen genannt:

- Fehlzeiten der Jugendlichen
- geringes Arbeitsinteresse bzw. Arbeitsverweigerung
- Unzuverlässigkeit
- Sozialverhalten der Jugendlichen.

Vor allem der Punkt geringes Arbeitsinteresse überrascht vor dem Hintergrund der freien Wahlmöglichkeit der Einsatzstelle durch die TeilnehmerInnen. Die Aussagen aus den Projekten deuten darauf hin, dass viele Jugendlichen falsche Vorstellungen von der Arbeit im jeweiligen Beruf oder Einsatzfeld haben und die vorgefundene Realität häufig zu dieser festgestellten Arbeitsverweigerung bzw. dem Desinteresse führt. Auch die Tatsache, dass die jungen Erwachsenen nicht gleich am ersten Tag die anspruchsvollsten Aufgaben übernehmen können, sondern mit Hilfsarbeiten an das jeweilige Berufsfeld herangeführt werden sollen, trägt zu diesen Frustrationen bei. Um so wichtiger scheint eine gute Vorbereitung der Jugendlichen auf den Einsatz im Praktikum zu sein. Dem trägt die Mehrzahl der Projekte Rechnung, indem lediglich ein Projekt nach dem ersten Maßnahmejahr angibt, dass die Jugendlichen sofort in Einsatzstellen gehen. Von der Konzeption her gab es zu Beginn des FSTJ acht Projekte, die den sofortigen Einsatz der Jugendlichen in Praktika vorsahen, denen aber im Verlauf der Umsetzung klar wurde, dass dies mit den meisten ihrer Jugendlichen so nicht funktioniert. Dabei werden die Orientierungsphasen in den Projekten unterschiedlich lang realisiert und hängen auch mit der individuellen Situation des Jugendlichen zusammen. 27 Projekte gaben eine Vorlaufphase vor dem Einsatz in externen Praktika von ein bis zwei Monaten an, neun Projekte geben den TeilnehmerInnen drei bis vier Monate zur beruflichen Orientierung Zeit und zwei Projekte setzen dafür ein halbes Jahr an⁶. Dies bedeutet aber nicht, dass nicht auch vorher schon vereinzelt Jugendliche in Praktika gehen können, wenn sie bereits klare berufliche Vorstellungen haben und sich evtl. sogar selbst um eine Einsatzstelle gekümmert haben. In den meisten Projekten hat sich eine Mischung bewährt, die sowohl einen relativ schnellen Praktikumseinsatz für Jugend-

⁶ Zwei Projekte machten zu dieser Frage keine Aussagen.

liche zulässt, aber denjenigen eine „Schonzeit“ oder Orientierungszeit gibt, deren individuelle Voraussetzungen einen externen Praktikumseinsatz nicht sofort ermöglichen. Die Ergebnisse des ersten Jahres zeigen jedoch deutlich, dass eine längere Orientierungsphase in den Büros keinen Einfluss darauf hat, Jugendliche in höherem Maß in externe Einsatzstellen zu bringen. Bereits ausgeführt wurde, dass es einen großen Anteil an Projekten gab, in denen einzelne Jugendliche im Trainingsjahr waren, die während der gesamten Laufzeit nicht extern eingesetzt werden konnten.

Die Anzahl der weggebrochenen Einsatzstellen steht nicht in direktem Zusammenhang damit, wann die Projekte ihre Jugendlichen ins Praktikum geschickt haben.

Wo kamen die Jugendlichen nun zum Einsatz. Nachfolgendes Diagramm zeigt, in welchen Bereichen die TeilnehmerInnen tätig waren.

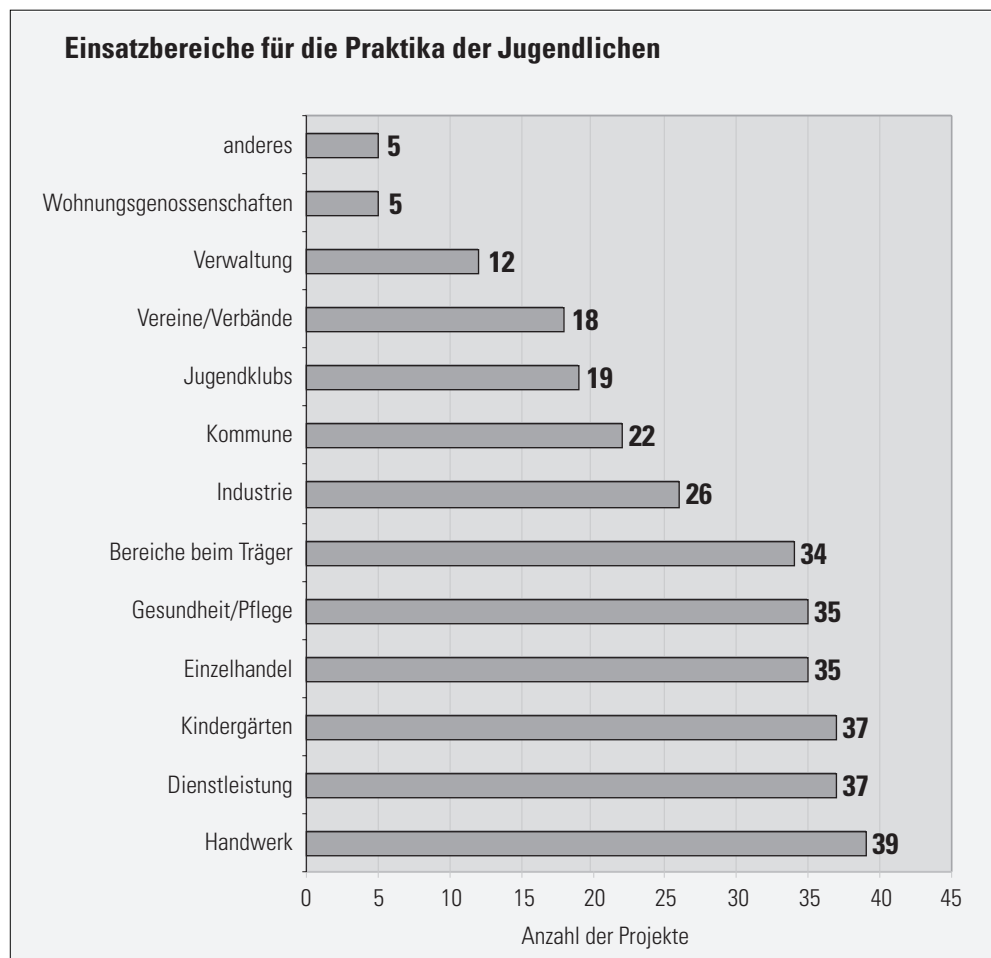


Abbildung 7: Einsatzstellen der Jugendlichen im FSTJ

Sehr deutlich dominieren die für Jugendberufshilfemaßnahmen bekannten Bereiche: Handwerk, Dienstleistungen, Einzelhandel, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sowie Industrie. Etwas überraschend ist die hohe Anzahl von Projekten, die ihre Jugendlichen in Kindergärten zum Einsatz brachten, da Erfah-

rungen mit HauptschülerInnen im FSJ zeigen, dass es deutliche Vorbehalte beim Einsatz in Kindergärten gibt. Aus der Befragung geht allerdings nicht die Anzahl der Jugendlichen hervor, die in Kindergärten eingesetzt waren. Aus den Eingangsgesprächen kann der Schluss gezogen werden, dass es sich um ein bevorzugtes Einsatzfeld für die jungen Frauen im FSTJ handelt, bei denen auch die Vorstellungen über das Berufsbild ziemlich klar sind. Bei den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen handelt es sich in der Mehrzahl der Fälle um Krankenhäuser bzw. Altenpflegeheime, in denen auch wieder vorrangig die jungen Frauen tätig werden.

Fast alle Projekte haben Jugendliche in Einsatzstellen im Bereich Dienstleistungen. Hier kann das Spektrum sehr weit sein und vom Kopierservice über kleine Computerfirmen bis hin zu Reinigungsfirmen reichen. Genauere Aussagen werden erst möglich, wenn die Daten aus dem Dokumentationssystem Horizont⁷ im notwendigen Umfang auswertbar sind.

Etwa die Hälfte der Projekte konnte Jugendliche in kommunalen Bereichen unterbringen, häufig auch im Kontext von Projekten der „Sozialen Stadt“.

Deutlich geringer wird die Zahl der Projekte, die Jugendliche in Jugendklubs bzw. bei Vereinen und Verbänden zum Einsatz bringen konnten. Das überrascht etwas, da dies doch eine sehr gute Möglichkeit ist, auch Jugendlichen eine externe Einsatzmöglichkeit jenseits des starr strukturierten Arbeitsalltags in der Industrie zu bieten, wenn sie noch nicht so weit sind, acht Stunden täglich und zuverlässig zu arbeiten.

Die z.T. große Auswahl an möglichen Einsatzbetrieben ermöglicht den Jugendlichen natürlich auch, dass sie von den relativ engen beruflichen Vorstellungen – mit denen sie meist ins FSTJ eintreten – wegkommen und sich alternativ in Bereichen orientieren können, die ihnen vorher verschlossen waren bzw. jenseits ihrer bisherigen Alltagserfahrungen lagen. Dazu tragen neben Betriebsbesichtigungen und Berufsorientierungskursen vor allem auch die gezielten Eingangsgespräche bzw. Assessmentcenter (nicht in allen Projekten) bei, in denen die Fähigkeiten der Jugendlichen ganz anders wahrgenommen werden können als bei Terminen beim Arbeitsvermittler oder Berufsberater im Arbeitsamt. Orientiert an den Interessen der Jugendlichen konnte dann gezielt nach Einsatzstellen gesucht werden, die diesen entsprachen oder aber zumindest nicht diametral entgegenstanden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Einsatzbereiche für die Jugendlichen sehr vielfältig sind, die Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen Berücksichtigung finden und in der Mehrzahl der Fälle auch mit dem jeweiligen Leistungsvermögen der Jugendlichen übereinstimmen. Dabei spielt die Vermittlungstätigkeit der Mitarbeiter in den Büros eine große Rolle. Im Kapitel 3.3.5 wird darauf hingewiesen, dass die Jugendlichen, die sich ihre Einsatzstellen selbstständig gesucht haben, zu einem hohen Anteil mit der Arbeit dort zufried-

⁷ Hierbei handelt es sich um ein in den Büros eingesetztes Datendokumentationssystem.

den waren und sich auch wesentlich seltener unterfordert fühlten. Ähnliches wurde auch für die Jugendlichen konstatiert, die selbst aktiv waren, aber auch die Hilfe der Mitarbeiter im Büro in Anspruch nahmen. Schwieriger war es für diejenigen TeilnehmerInnen adäquate Einsatzstellen zu finden, die selbst wenig Aktivität zeigten und auch kaum klare Vorstellungen darüber hatten, in welchen Bereich sie gehen wollen. Bei diesen Jugendlichen war die Zufriedenheit mit der Einsatzstelle auch erheblich geringer und die Übereinstimmung von Leistungsvermögen bzw. -bereitschaft und den Anforderungen in der Einsatzstelle nicht immer gegeben.

Auf die Zufriedenheit mit der Einsatzstelle und den dortigen Anforderungen hat natürlich die Aufenthaltsdauer einen nicht unwesentlichen Einfluss. Je länger ein Teilnehmer in der Einsatzstelle ist, desto anspruchsvoller sind unter Umständen auch die Arbeiten, die durch den Jugendlichen übernommen werden können. Wichtig dabei ist aber auch zu beachten, ob und welche Perspektive der Jugendliche in dem Bereich haben kann. Den TeilnehmerInnen ist wenig damit geholfen, ein Jahr in einer Einsatzstelle/einem Berufsfeld zu verbringen, in der/dem er keine Zukunftsaussichten hat. Hier sollten die MitarbeiterInnen in den lokalen Qualifizierungsbüros sehr zielgerichtet auch mit den Einsatzstellen planen, worauf ein solches Langzeitpraktikum hinauslaufen kann. Bisher sind solche langen Praktikumsensätze eher selten, und es besteht die Gefahr, dass die Jugendlichen sich sehr stark auf diesen Bereich festlegen. Kommt dann erst nach einer sehr langen Zeit die Einschätzung der Einsatzstelle, dass dort für den Jugendlichen geringe Aussichten bestehen, hat er natürlich nur noch wenig Möglichkeiten, sich in alternativen Bereichen umzuschauen.

Die Dauer der Praxiseinsätze schwankt auch innerhalb der Büros zwischen einem Tag und 11 Monaten. Die konzeptionellen Planungen hinsichtlich der Einsätze in den Praktikumsstellen waren anfangs relativ wenig festgelegt. 21 Projekte hatten zu Beginn der Umsetzung eine Mindestlaufzeit der Praktika vorgesehen, von denen fünf nach einem Jahr Umsetzung angaben, keine Mindestlaufzeit zu haben. Acht Projekte sahen eine Mindestlaufzeit von zwei Wochen vor, 10 Projekte drei bis vier Wochen und vier Projekte legten in den Verträgen mindestens acht Wochen fest. Nur wenige Projekte machten Angaben darüber, ob es eine vorgeschriebene Maximaldauer der Praktika gibt. Fünf Projekte legten sechs Monate als Maximalzeit fest, drei Projekte zwei bis drei Monate, die große Mehrheit hatte bei den Verlängerungsoptionen der Verträge keine Obergrenze.

Als durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Jugendlichen in den Einsatzstellen gaben zwei Projekte ein bis zwei Wochen an, 16 Projekte vier bis acht Wochen, 10 Projekte drei bis vier Monate und vier Projekte fünf bis sechs Monate. Eine Wechselmöglichkeit der Einsatzstelle sahen alle Projekte vor, aber die Vorgabe von Mindestlaufzeiten sollte ein zu häufiges Wechseln der Einsatzstelle verhindern. Vor allem für Jugendliche, die sehr oft nach kurzer Dauer den Praxiseinsatz abbrechen, wurden dann Alternativen (wie bereits beschrieben) in den Projektgruppen der Büros bzw. beim Träger gesucht. Ein Ergebnis aus dem ersten

Maßnahmejahr ist unter anderem, dass einige Projekte jetzt vor dem eigentlichen Praktikumseinsatz drei bis fünftägige „Schnupperpraktika“ realisieren, um sicherzustellen, dass die Jugendlichen im jeweiligen Unternehmen auch wirklich längerfristig bleiben wollen und die ganze Vertragsgestaltung erst dann erfolgt, wenn dies klar ist.

Die Einschätzungen der Büros hinsichtlich der Tätigkeiten der Jugendlichen in den Einsatzstellen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Das Anspruchsniveau steigt mit der Länge des Praktikums.
- Die Einsatzstellen vermittelten in der Mehrzahl der Fälle einen guten Einblick in das jeweilige Berufsfeld.
- Besonders zu Beginn der Einsätze übernahmen die Jugendlichen meist Hilfsarbeiten, was teilweise zu Frustrationen führte und z.T. zur Verweigerung der Arbeit.
- Viele Einsatzstellen schafften es, das Anforderungsniveau der Tätigkeiten an das Leistungsvermögen der Jugendlichen anzupassen.
- Wöchentliche Tätigkeitsnachweise gaben Kontrollmöglichkeit für die Anwesenheit der Jugendlichen, aber auch Überblick über die geleisteten Tätigkeiten als Grundlage für die Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen.
- In der Mehrheit der Projekte wurden in den Verträgen mit der Einsatzstelle Zielvereinbarungen festgehalten, die ein bestimmtes Tätigkeitsspektrum für die Jugendlichen einschlossen.
- Die Verbindung von Einsatzstellen und Qualifizierung wird als ausbaufähig eingeschätzt. Nur in wenigen Fällen übernahmen die Einsatzstellen selbst Qualifizierungen bei den Jugendlichen.

Viele Projekte achteten schon bei Vertragsabschluss sehr genau darauf, dass die Jugendlichen nicht nur für „niedere Arbeiten“ vorgesehen wurden. Durch die unterschiedlichen Formen der Kontakte zu den Einsatzstellen und den Jugendlichen in den Einsatzstellen gab es Kontrollmechanismen, die eine solche „Ausbeutung“ der Jugendlichen als billige Arbeitskräfte überwiegend verhindern konnten. Ein wichtiges Moment in diesem Zusammenhang ist auch die Anforderung an die Einsatzstellen, am Ende des Praktikums eine schriftliche Einschätzung der Arbeitsleistung für die Jugendlichen zu schreiben. Darin sollten unter anderem die Tätigkeiten der TeilnehmerInnen, realisierte Qualifikationen sowie die persönliche Einschätzung der Jugendlichen beschrieben sein. Lediglich sechs Projekte gaben an, dass die Einsatzstellen keine schriftlichen Einschätzungen erstellten. In vielen Fällen sind solche Einschätzungen auch abhängig von der Länge des Einsatzes, je kürzer die Verweildauer, desto weniger aussagekräftig sind Beurteilungen. Teilweise wurde es von den Unternehmen auch abgelehnt,

solche Kurzeinsätze zu bewerten, weil Aufwand und Nutzen für den Betrieb in keinem Verhältnis standen. Ähnliches gilt auch für die Einsätze, die eher mit negativen Erfahrungen auf beiden Seiten beendet wurden. Es gab natürlich eine Reihe von Frustrationserlebnissen bei den Jugendlichen mit teilweise überzogenen Erwartungen, wenn sie nicht sofort anspruchsvolle Aufgaben bekamen bzw. die Realität in den Berufsfeldern nicht den Vorstellungen der Jugendlichen entsprachen. Die Jugendlichen an dieser Stelle zum Durchhalten zu motivieren, lag im Geschick der Mitarbeiter in den Einsatzstellen, aber besonders der verantwortlichen Fachleiter und Sozialpädagogen in den Projekten.

Damit eng verbunden ist auch die Frage, inwieweit die Einsatzstellen in die Planung und Durchführung von Qualifikationen einbezogen wurden. Ohne dem Thema Qualifizierung jetzt vorzugreifen, sollen an dieser Stelle dennoch einige Aussagen getroffen werden. 31 Projekte gaben an, dass die Einsatzstellen an der Qualifikationsplanung und auch -realisierung beteiligt waren, sieben Projekte verneinten dies. Damit setzt die deutliche Mehrheit der Projekte nach eigenen Aussagen die konzeptionell geforderte Verzahnung von Praxiserfahrung und Qualifizierung um, lediglich sieben Projekten ist dies bisher nicht gelungen. Dabei ist festzustellen, dass von diesen sieben Projekten sechs ihren Standort im Westen haben. Bezogen auf unsere Typologien wird deutlich, dass vor allem die praxisorientierten Projekte dieser Verzahnung vollkommen gerecht werden, bei den Einsatzstellentypen sind es die Projekte, die selbstorganisierte Einsatzstellen mit und ohne Vorbereitungszeit konzipiert haben und in der Qualifikationstypologie die Projekte mit einsatzstellenbezogener Qualifizierung, die diese Verbindung konsequent verfolgen. Bei der Umsetzung dieser Verzahnung von Arbeitserfahrungen mit notwendigen Qualifikationen spielen die individuellen Voraussetzungen des Jugendlichen und die Aufenthaltsdauer in den Praktika natürlich auch wieder eine entscheidende Rolle. Vor allem langfristige Qualifikationsplanung funktioniert nur, wenn die Jugendlichen lange genug in den Einsatzstellen sind. Nur dann können entsprechende Vorbereitungsphasen auch durchlaufen werden, wenn für die Einsatzstelle die Möglichkeit besteht, zu schauen, welche Qualifizierungen für den Jugendlichen sinnvoll sind, um bestimmte Zielvorstellungen erreichen zu können. Das Hauptproblem liegt derzeit auch darin, dass die Mehrzahl der Jugendlichen – wie bereits geschildert – nicht lange genug in den Einsatzstellen bleibt. In vielen Fällen wurden mit den Einsatzstellen gemeinsam mögliche Qualifikationen in der Zielvereinbarung festgelegt, jedoch selten durch die Einsatzstelle selbst realisiert, sondern über Freistellungen von der Einsatzstelle extern bei Bildungsträgern erworben.

Die bereits beschriebenen festen Anwesenheitstage, die es in fast allen Büros gibt, werden unter anderem dazu genutzt, solche Praxisreflexionen durchzuführen, um durch den Austausch der Erfahrungen der Jugendlichen untereinander eine Motivation zum Durchhalten aufzubauen. Hier können die Projekte vor allem ausnutzen, dass nicht alle Jugendlichen sich in der gleichen Projektphase befinden, sondern die „neuen“ TeilnehmerInnen von den Erfahrungen und Erlebnissen der „Alten“ profitieren und eine gewisse Perspektive für sich selbst entwickeln können.

Solchen Motivationsbedarf bei den Jugendlichen zu erkennen, setzt einen guten Kontakt zwischen den MitarbeiterInnen in den Büros und den Einsatzstellen vor Ort voraus. Die Projekte haben in der Regel einen festen Rhythmus für die Kontaktaufnahme mit den Einsatzstellen. Dabei wird das Maß der Kontakthäufigkeit sowohl von der Länge des Praktikumseinsatzes als auch vom jeweiligen Jugendlichen bestimmt. In problematischen Fällen gibt es teilweise täglichen Kontakt mit der Einsatzstelle, während die Praktikumsbetriebe, wo „es läuft“ in größeren Abständen bis zu sechs Wochen kontaktiert werden. Vielfach ist aufgrund der engen Personalausstattung die Möglichkeit von Vor-Ort-Kontakten begrenzt. Diese finden zu Beginn eines Praktikums statt und meist am Ende in Form eines Abschlussgesprächs, dazwischen wird telefonisch Kontakt gehalten. Von vielen Trägern wurde auch betont, dass eine übermäßige Kontaktierung einerseits als Kontrolle missverstanden werden kann, andererseits auch die betrieblichen Abläufe stört. Ein richtiges Maß zu finden, ist im Einzelfall sicher schwierig. Vor allem die Büros, die eine Verbesserung des Betreuerschlüssels im zweiten Jahr angeben, sagten, dass sie sich mehr Vor-Ort-Kontakte wünschen, diese aber aufgrund der personellen Ressourcen nicht realisieren konnten. Hier sind also im zweiten Maßnahmejahr durchaus noch Veränderungen zu erwarten.

In 16 der 42 Projekte fanden gemeinsame Aktionen mit den Einsatzstellen statt, die über den reinen Einsatz der Jugendlichen in den Unternehmen hinausgingen. Dabei waren die Formen ganz unterschiedlich, von der Einladung zu Projektpräsentationen (Erfahrungsaustausch) und Betriebsbesichtigungen, über die gemeinsame Vorbereitung von Stadtteilstunden, bis hin zu Wohnumfeldgestaltungen und vor allem mit Vereinen gemeinsame Stadtteilprojekte. Diese Aktivitäten bieten beiden Seiten die Möglichkeit, den anderen Partner und seine Ansprüche und Ziele näher kennen zu lernen und die Kooperation somit zu effektivieren. In diesem Bereich gibt es aber in der Mehrzahl der Projekte bisher noch keine Erfahrungen.

2.3.4

Qualifizierungen ohne Wenn und Aber?

Im Kernbereich Qualifizierung gab es nach Auswertung der Konzeptionen und der Eingangsinterviews die größten Differenzierungen zwischen den Projekten. Sechs verschiedene Qualifizierungstypen wurden herausgearbeitet und es muss nun überprüft werden, ob sich diese konzeptionellen Unterschiede auch in der Umsetzung zeigen oder aber nivellieren.

Inhaltlich geht es dabei um folgende Fragen: Veränderungen des Qualifikationskonzeptes, Orte der Realisierung von Qualifikationsbausteinen, Beteiligung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen an der Auswahl der Qualifikationen, eine Übersicht über die Art der realisierten Qualifikationsbausteine, Absprachen mit den Einsatzstellen und Einbezug dieser in Qualifikationen sowie die Rolle der Qualifikationen im Rahmen der Gestaltung des FSTJ.

Die Konzepte für die Umsetzung des Modellprogramms entstanden in vielen Projekten Monate vor Beginn des FSTJ und die Zielgruppenbeschreibung war dabei in vielen Fällen sehr vage. So wurde bereits in den Eingangsgesprächen deutlich, dass die Umsetzung einen mehr oder weniger umfangreichen Anpassungsprozess erfordern würde. Darüber hinaus wurden in den meisten Projekten neue Mitarbeiter für die Realisierung eingestellt, die eigene Ideen und Erfahrungen mitbrachten. Nach einem Jahr Praxiserfahrung gab mehr als die Hälfte der Projekte an, dass es Veränderungen in ihrem Qualifizierungskonzept gegeben hat, 15 Projekte verneinten dies.

Bezogen auf die Typologien gibt es wesentliche Unterschiede lediglich hinsichtlich des Typs Arbeit mit den Jugendlichen. Hier sind es vor allem die gruppenorientierten und berufsorientierten Projekte, die mehrheitlich Änderungen in ihrem Qualifizierungskonzept vornahmen, während bei den büroorientierten die größte Konstanz zu verzeichnen war. Um zu zeigen, warum es bei zwei der Typen größeren Veränderungsbedarf gab, wird im Folgenden eine Übersicht zu den Gründen und inhaltlichen Änderungen in den Qualifizierungskonzepten gegeben.

Gründe/Inhalte der Veränderungen des Qualifizierungskonzeptes nach Typologie Arbeit mit den Jugendlichen			
gruppenorientiert	praxisorientiert	berufsorientiert	büroorientiert
Erweiterung der Qualifikationsmodule um schulische Angebote sowie Sozial- und Persönlichkeitstraining	Anpassung an das Leistungsniveau der Jugendlichen	individuelle Abstimmung auf Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen	Erweiterung der Module, die auf Praktika vorbereiten
sozialpädagogische Betreuung erhöhen	Erweiterung der Angebote (mehr schulische und betriebliche Qualifizierungen)	Einzelfallhilfe	Förderunterricht
Anpassung an die Bedürfnisse der Jugendlichen	zielgerichtetere Vorbereitung auf Ausbildung/Arbeit	Einführung von Grundkursen mit anschließenden Anwendungsprojekten	berufspraktische Qualifikationen bei Einsatzstellen
personelle Aufstockung ermöglicht Erweiterung der Angebote		Erweiterung praktischer/berufsbezogener Qualifizierungen	
9 von 11 Projekten geben Veränderungen an	3 von 6 Projekten geben Veränderungen an	7 von 11 Projekten geben Veränderungen an	4 von 10 Projekten geben Veränderungen an

Tabelle 6: Gründe/Inhalte der Veränderungen im Qualifikationskonzept nach Typ Arbeit mit den Jugendlichen

Bei den gruppen- und berufsorientierten Projekten, die vorrangig Veränderungen angeben, wird sehr deutlich, in welche Richtung dieser Veränderungsbedarf geht. Die Konzepte hatten die sozialpädagogische Betreuung zu kurz gefasst, man ging von der Arbeit mit größeren Gruppen aus und die Module waren nicht flexibel genug, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Erweiterung um schulische Angebote finden wir in den Aussagen fast aller Projekte, die Veränderungen geplant bzw. bereits realisiert haben, ebenso die Notwendigkeit einer noch individualisierteren Vorgehensweise. Bei den bürobezogenen Projekten wird ein Bedarf deutlich, dezidierter auf die Qualifikationen in den Einsatzstellen zu setzen, um die Berufsorientierung bei den Jugendlichen zu stärken.

Bei den Typologien bezogen auf Einsatzstellen und Qualifizierungen haben sich solche klaren Unterschiede nicht gezeigt, dort halten sich die Projekte mit und ohne Veränderungen der Konzepte die Waage.

Deutlicher hingegen sind die Veränderungsbedarfe, wenn man die Ergebnisse bezogen auf die regionalen Standorte und die Standortgröße betrachtet. Regional ist festzustellen, dass es prozentual etwas mehr Projekte im Westen sind, die ihre Qualifikationskonzepte verändern als im Osten. Die Schwerpunktsetzung bei den vorgenommenen Veränderungen lassen sich in folgender Übersicht zusammenfassen. Dabei wurde die Reihenfolge durch die Anzahl der Nennungen bestimmt.

Gründe/Inhalte der Veränderungen des Qualifizierungskonzeptes nach Ost und West	
Ost	West
Erweiterung des Qualifizierungsangebotes	Anpassung an Bedürfnisse und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen
individuelle Einzelqualifizierung	mehr Grundkurse mit anschließenden Anwendungsprojekten
Attraktivität der Qualifizierungsbausteine erhöhen	mehr sozialpädagogische Begleitung
Anpassung an das Leistungsniveau der TeilnehmerInnen	Stütz- und Förderunterricht
zielgerichtete Berufsvorbereitung	mehr Möglichkeiten zum Erwerb von Lern- und Leistungsscheinen zur Motivation
verstärkte Arbeit in Kleinstgruppen	Personalveränderungen
Tage in Einsatzstellen und Trainingstage flexibler gestalten	größere Einsatzstellenbezogenheit der Qualifizierungen
8 von 14 Projekten geben Veränderungen an	16 von 25 Projekten geben Veränderungen an

Tabelle 7: Gründe und Inhalte der Veränderungen der Qualifizierungskonzepte nach Ost/West

Die verstärkte Anpassung der angebotenen Qualifizierungen an die Bedürfnisse und die individuellen Leistungsvoraussetzungen ist Thema in allen Projekten, die Veränderungen vorgenommen haben. In vielen Fällen waren die geplanten Qualifizierungsmodule zu anspruchsvoll, um sie mit den TeilnehmerInnen realisieren zu können. Auch die Form der Qualifizierungen musste dringend verändert werden, denn die Projekte haben die Erfahrungen gemacht, dass die TeilnehmerInnen nicht in großen Gruppen arbeiten können und externe Qualifizierungen schlechter angenommen werden als interne. Der Bedarf an schulischen Qualifizierungen war bedeutend höher als angenommen. Viele Projekte hatten aufgrund der Annahme, dass die teilnehmenden Jugendlichen schulumüde bzw. sogar schulverweigernd sind, gar keine schulischen Qualifizierungen vorgesehen und mussten sich dann schnell umorientieren. Auch die Notwendigkeit einer stärkeren Verzahnung von Einsatzstellen und Qualifizierungen wird in beiden Regionen deutlich. Während im Osten das Problem vorrangig in einer besseren Abstimmung zwischen der Einsatzstellenarbeit und den Qualifizierungen liegt, also eher struktureller Natur ist, geht es in den Projekten im Westen vorrangig darum, eine größere inhaltliche Nähe der Qualifizierungen zu den Tätigkeiten in den Einsatzstellen herzustellen.

Es wird vor allem bei den Veränderungen in den Westprojekten deutlich, dass die vorhandenen Problemkonstellationen bei den Jugendlichen häufig die berufliche Orientierung überlagern, und somit zuerst an der Regulierung dieser Probleme angesetzt werden muss, bevor der nächste Schritt getan werden kann. Daher auch die Orientierung auf ein höheres Maß an sozialpädagogischer Begleitung. Auch die Angebote von Grundkursen mit anschließenden Anwendungsprojekten gehen in diese Richtung, denn sie bieten die Möglichkeit die Jugendlichen erst einmal in geschütztem Rahmen vorzubereiten und dennoch praktische Kenntnisse zu vermitteln, die als Vorbereitung für Praxiseinsätze genutzt werden.

Bei der Standortgröße zeigt sich, dass drei Viertel der Projekte in kleineren Standorten angeben, ihre Qualifikationskonzepte verändert zu haben, in den Großstädten war es die Hälfte der Projekte. Festzustellen ist hierbei, dass es in den kleineren Standorten wesentlich stärker um eine Erweiterung und inhaltliche Ausgestaltung der Qualifizierungsbausteine geht, während in den Großstädten die Anpassung der Qualifizierungen an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sowie die Realisierung dieser (Arbeit in Kleinstgruppen bzw. Einzelbetreuung) im Vordergrund stehen. In Tabelle 8 wird dies noch einmal deutlich.

Gründe/Inhalte der Veränderungen des Qualifizierungskonzeptes nach Groß- und Kleinstadt	
Kleinstadt	Großstadt
Erweiterung des Qualifizierungsangebotes	Anpassung an Bedürfnisse und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen
Erweiterung der Module, die auf Praktika vorbereiten	intensive Einzelbetreuung bzw. Arbeit in Kleinstgruppen
Bezug zu Arbeit und Beruf stärken	mehr sozialpädagogische Begleitung
mehr Möglichkeiten zum Erwerb von Lern- und Leistungsscheinen zur Motivation	Stütz- und Förderunterricht
mehr Sozial- und Persönlichkeitstraining	Personalveränderungen
	größere Einsatzstellenbezogenheit der Qualifizierungen
13 von 17 Projekten geben Veränderungen an	11 von 22 Projekten geben Veränderungen an

Tabelle 8: Gründe/Inhalte von Veränderungen im Qualifizierungskonzept nach Groß- und Kleinstädten

In nahezu allen Projekten, die Veränderungen realisierten, zeigte sich, dass die Arbeit mit den benachteiligten Jugendlichen im FSTJ ein differenzierteres Vorgehen erfordert, als man dies von anderen Maßnahmen der Jugendberufshilfe kennt. Arbeit in großen Gruppen und mit starren Qualifikationskonzepten funktioniert bei ihnen nicht. Die anfänglich noch relativ hohe Motivation sinkt schnell ab, so die Erfahrungen aus dem ersten Umsetzungsjahr, und man benötigt dann Mittel und Wege, diese Motivation bei den TeilnehmerInnen wieder aufzubauen.

In den kleineren Standorten wurde häufiger angegeben, dass die Voraussetzungen der Jugendlichen für einen sofortigen Praktikumseinsatz zu Beginn des FSTJ kaum gegeben sind und aus diesem Grund gezielte Qualifizierungen zur Vorbereitung auf einen solchen notwendig sind. Dazu gehören neben rein fachlichen Vorbereitungen vor allem auch solche, die sich unter dem Stichwort Sozial- und Persönlichkeitstraining zusammenfassen lassen.

In vielen Projekten ergab sich die Notwendigkeit der Veränderung der Qualifizierungskonzepte bereits in den ersten Monaten, als die Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen der Jugendlichen ermittelt wurden. Dabei waren die Methoden zur Erfassung des Qualifikationsbedarfs sehr unterschiedlich.

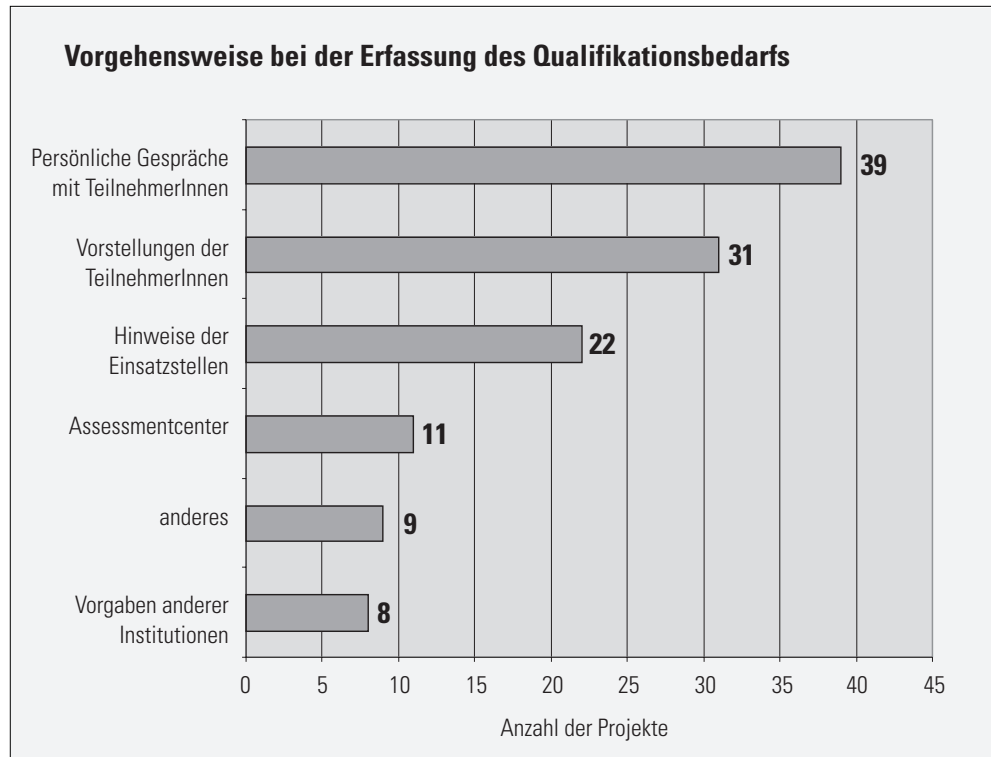


Abbildung 8: Erfassung des Qualifikationsbedarfs

Die Mehrzahl der Projekte nutzte mehrere Möglichkeiten, den Bedarf an Qualifizierungen bei den TeilnehmerInnen festzustellen. Bis auf eins gaben alle Projekte an, dass sie das persönliche Gespräch mit dem Jugendlichen suchen, um gemeinsam zu überlegen, welche Zielrichtungen die Qualifizierungen nehmen können. Dabei werden die Vorstellungen der Jugendlichen auf jeden Fall mit erfasst und finden in drei Viertel der Büros auch Berücksichtigung. Mehr als die Hälfte nutzt die Hinweise aus den Einsatzstellen zur Qualifizierungsplanung, was jedoch noch nicht bedeutet, dass die Einsatzstellen diese dann auch realisieren. In 11 Projekten wurden Assessmentcenter durchgeführt, um die Leistungsvoraussetzungen der Jugendlichen festzustellen. Auf diese wird die Qualifizierungsplanung aufgebaut. In neun Projekten wurden noch andere Möglichkeiten genutzt, um den Bedarf zu ermitteln, dabei handelte es sich z.B. um Förderplangespräche, berufspraktische Erhebungen in Unternehmen, die Mitwirkung von BetreuerInnen der Jugendlichen von anderen Trägern (Bewährungshelfer u.Ä.), gruppenpädagogische Angebote oder Träger vorheriger Bildungsmaßnahmen. Acht Projekte nutzten auch die Vorgaben anderer Institutionen wie Arbeitsamt, Jugendamt oder Sozialamt für die Bedarfsermittlung.

Bei der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs gibt es standort- und typologiebezogen kaum nennenswerte Unterschiede. Lediglich bei der Nutzung der Hinweise durch die Einsatzstellen sind die Projekte in den ostdeutschen Standorten und in Kleinstädten stärker vertreten.

Welche Qualifizierungen wurden den Jugendlichen im ersten Umsetzungsjahr angeboten und welche Unterschiede zeigten sich dort zwischen den Projekten?

Auf die Frage, ob die TeilnehmerInnen eine Auswahlmöglichkeit aus einem vorab geschaffenen Qualifizierungspool hatten, antworteten 29 Projekte mit ja, neun Projekte mit nein. Die Anzahl der vorhandenen Qualifizierungsangebote schwankte dabei zwischen vier und 17, wobei die Mehrzahl der Projekte ca. 10 Angebote vorhielten. Auch wenn man bei den Projekten, die mit nein geantwortet haben, die Vermutung hegen könnte, dass hier starre Vorgaben realisiert wurden, ist eher davon auszugehen, dass diese Projekte vorab keine Auswahl an Qualifizierungen bereit gestellt haben, sondern individuell mit dem Jugendlichen nach sinnvollen Angeboten gesucht und diese dann umgesetzt haben. In der Befragung wurden einige Qualifizierungen vorgegeben, die durch die Projekte ergänzt werden konnten, wenn zusätzliche Angebote vorgehalten bzw. realisiert wurden. Die Abbildung 9 verdeutlicht, inwiefern die vorgegebenen Qualifizierungsbausteine realisiert bzw. sogar mit Schein attestiert wurden.

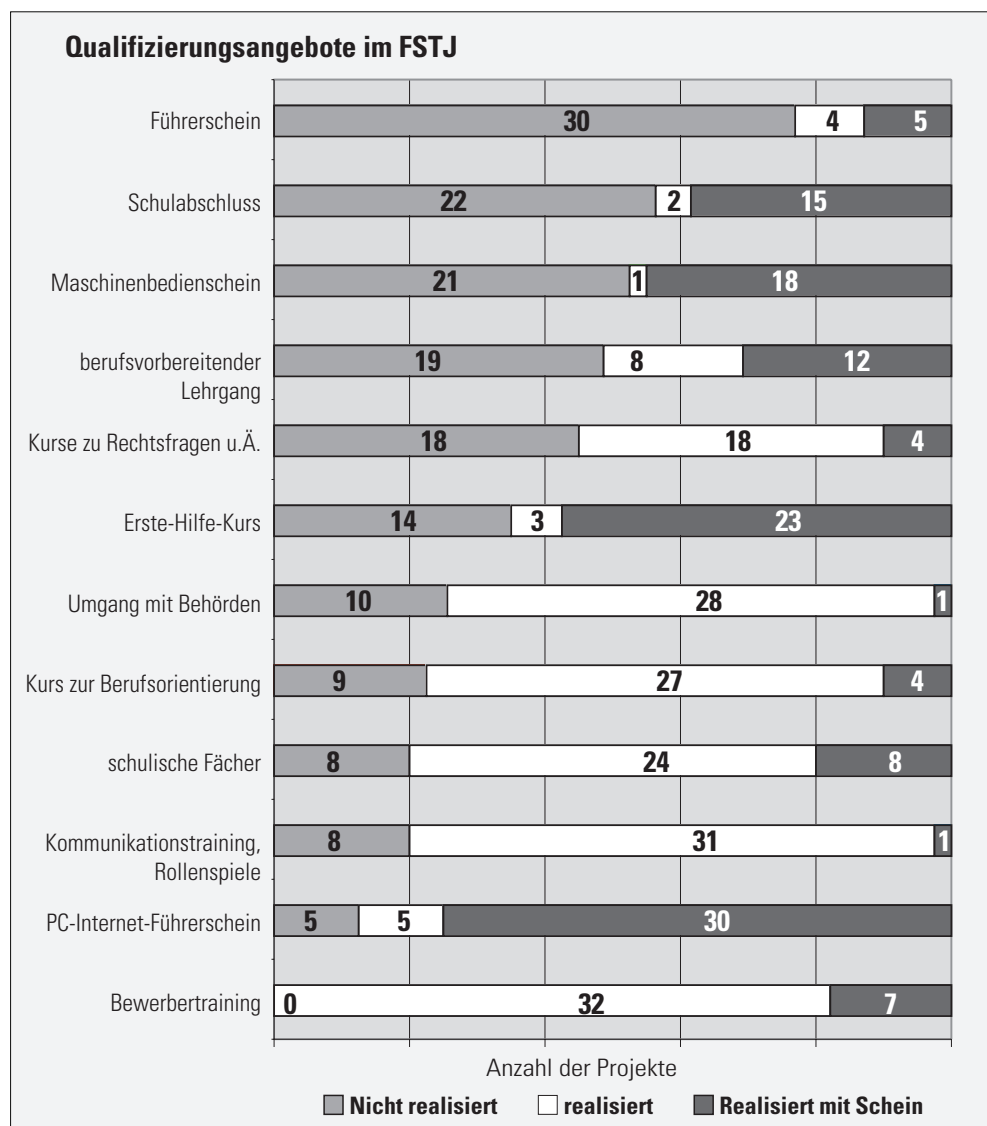


Abbildung 9: Qualifizierungen in den Projekten im ersten Umsetzungsjahr

Es zeigt sich, dass es eine ganze Reihe von Qualifizierungsangeboten gibt, die von nahezu allen Projekten angeboten wurden. Dazu gehören neben dem fast

obligatorischen Bewerbertraining der PC-Internet-Führerschein, Kommunikationstraining sowie die Aufarbeitung schulischer Defizite in Form von Stütz- oder Förderunterricht vor allem in den zwei Hauptfächern Deutsch und Mathematik. Auffällig ist, insbesondere allem die Qualifizierungen, die mit wirklichen Prüfungen verbunden sind, nur von relativ wenig Projekten und auch nur für wenige Jugendliche realisiert wurden. Dazu gehören die Maschinenbedienscheine, Schulabschlüsse, Führerschein⁸, aber auch direkte berufsvorbereitende Lehrgänge. Dem ist sicher in Rechnung zu stellen, dass die Ausgangsbedingungen bei der Mehrzahl der Jugendlichen sehr schwierig sind, um solche zertifizierten Prüfungen erfolgreich zu bestehen. Genau hier gilt es anzusetzen, wenn die Jugendlichen während ihrer Teilnahme am FSTJ anerkannte Qualifizierungen erwerben sollen.

Zwar gaben 30 Projekte an, den PC-Internet-Führerschein mit einem Teil der Jugendlichen realisiert zu haben, dabei handelte es sich aber in den seltensten Fällen um den bundesweit anerkannten PC-Euro-Führerschein. Gerade im Hinblick auf mögliche Ortsveränderungen der Jugendlichen spielt die Anerkennung der Qualifizierungen auch über den Wohnort hinaus jedoch eine nicht unwesentliche Rolle.

Die Erfahrungen des ersten Umsetzungsjahres weisen darauf hin, dass es bei den Qualifizierungen für viele Jugendliche auch erst einmal um grundlegende Bereiche des Sozialverhaltens und des Umgangs im öffentlichen Raum handelt. Dazu werden vor allem Angebote wie Rollenspiele, Kommunikationstraining, Umgang mit Behörden usw. genutzt. Diese werden dann häufig mit einer größeren Anzahl der Jugendlichen in den Qualifizierungsbüros vor Ort durchgeführt. Festzustellen ist, dass die Büros, die angaben, vorab keine Qualifizierungsmodule geplant zu haben, sich anteilig nicht von den anderen in der Realisierung unterscheiden.

Bezogen auf die Typologien in den drei Kernbereichen gibt es einige Unterschiede in der Realisierung verschiedener Qualifizierungen. In der Typologie Qualifizierung wird deutlich, dass in den schulbezogenen Projekten Bewerbertraining, schulische Fächer sowie Kommunikationstraining den Hauptteil der Angebote ausmachten. Bei den bedarfsorientierten Projekten waren die am meisten angebotenen Qualifizierungen PC-Internet-Führerschein, Umgang mit Behörden sowie Kurse zur Berufsorientierung. Die berufsschulbezogenen Projekte boten die Möglichkeit des Nachholens eines Schulabschlusses gar nicht an, dort spielten Kommunikationstraining und Umgang mit Behörden keine Rolle, während alle anderen Angebote realisiert wurden. Projekte, die einsatzstellenbezogen qualifizieren, boten vor allem den Internet-Führerschein, den Erste-Hilfe-Kurs, Berufsorientierung sowie Kommunikationstraining an. Die mit 13 Projekten am stärksten vertretene Gruppe waren die berufsbezogen individuell qualifizierenden. Dort war die Orientierung vor allem auf Kurse zur Berufs-

⁸ Bei der Realisierung des Führerscheins spielten die finanziellen Aspekte eine nicht unwesentliche Rolle. Die Jugendlichen sollten in vielen Projekten an der Finanzierung beteiligt werden, was unter den gegebenen Umständen eine enorme Belastung dargestellt hätte.

orientierung, schulische Fächer, PC-Internet-Führerschein, Kommunikationstraining sowie Umgang mit Behörden. Auch bei diesen Projekten, die ursprünglich eine sehr starke berufliche Qualifizierungsrichtung geplant hatten, zeigte sich in der Realisierung eine Anpassung an die Bedarfe bei den Jugendlichen, die stärker auf Qualifizierung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen gehen. Der Unterschied bei den berufsbezogen fest qualifizierenden Projekten besteht vor allem darin, dass sie neben den Angeboten, die auch in allen anderen Projekten realisiert wurden, sehr stark auf berufsvorbereitende Lehrgänge in der Umsetzung orientierten. Die beiden anderen Typologien (Arbeit mit den Jugendlichen und Einsatzstellen) zeigten bezogen auf die realisierten Qualifizierungen keine so starken Unterschiede.

Betrachtet man die Qualifizierungen nach der Standortgröße, wurde augenfällig, dass in kleineren Standorten Schulabschlüsse deutlich weniger angeboten wurden (nur vier von 18 Projekten) als in Großstädten (13 von 22), während Förder- und Stützunterricht unabhängig von der Größe bleibt. In Kleinstädten wurden dafür häufiger Maschinenbedienscheine erworben, Erste-Hilfe-Kurse durchgeführt sowie der Umgang mit Behörden qualifiziert. Bei der Realisierung berufsorientierender Kurse waren die Großstädte etwas stärker beteiligt, während die Kleinstädte mehr auf berufsvorbereitende Lehrgänge setzten.

Offensichtlicher sind die Unterschiede, wenn man sich die Qualifizierungen nach den Standorten in Ost und West anschaut. So wurde in fast allen Projekten in den Weststandorten Förder- und Stützunterricht angeboten (24 von 25 Projekte), während dies im Osten nur auf knapp über die Hälfte zutraf (acht von 14 Projekte). Bei den Schulabschlüssen dominierten auch die Weststandorte, aber die Diskrepanz war nicht ganz so groß, denn diese Möglichkeit bestand in knapp der Hälfte der Westprojekte und knapp einem Drittel der Ostprojekte. Berufsorientierende Kurse wurden sowohl im Osten als auch im Westen bei gut 75% der Projekte realisiert, während die Durchführung berufsvorbereitender Lehrgänge häufiger im Osten (neun von 14 Projekten) als im Westen (11 von 25 Projekten) zu finden war.

Ein weiterer Unterschied bestand bei der Realisierung von Kommunikationstrainings und Rollenspielen, die 23 von 25 Projekten im Westen angaben und neun von 14 Projekten im Osten.

Von der Möglichkeit, weitere Qualifizierungen aufzuführen, machten 31 Projekte Gebrauch und ergänzten um solche Angebote wie: Erlebnispädagogik, Deutsch für Ausländer, Schreibmaschinenkurs, Gruppenleiterschein, Schwestern-Helferinnen-Schein, Verkaufstraining, Gewaltprävention, Kreativkurs, Werbung/Design, Veranstaltungstechniken, Schuldenregulierung, projektorientiertes Arbeiten und Lernen oder Gesangsunterricht. Darunter waren sicher solche Angebote, die für viele Jugendliche im FSTJ von Interesse waren, aber auch

solche, die sehr individuell zugeschnitten sind (z.B. Gesangsunterricht), was ja dem Anliegen des FSTJ entspricht.⁹

Vor allem die Qualifizierungen, die einen sehr individuellen Zuschnitt haben, fanden vorrangig außerhalb der Qualifizierungsbüros statt. Wie sieht dies aber mit den anderen aus? Lediglich zwei Büros gaben an, dass Qualifizierungen ausschließlich innerhalb des Trägers realisiert wurden, ein Projekt gab die Qualifizierung ganz an externe Einrichtungen ab, die Mehrzahl der Projekte bevorzugte eine Mischung aus externen und internen Qualifizierungen.

Wenn man sich die Struktur der Qualifizierungen in Abbildung 9 anschaut, wird deutlich, dass vor allem die Bausteine, die von nahezu allen Projekten realisiert wurden (Bewerbertraining, PC-Führerschein, Kommunikationstraining), meist innerhalb des Büros bzw. des Trägers umgesetzt wurden. Qualifizierungen wie Führerschein oder Maschinenbedienscheine sind nur in seltenen Fällen intern durchführbar, Schulabschlüsse werden bei einem Träger intern qualifiziert, alle anderen Projekte, die dies anbieten, realisieren es extern. Einige Projekte, die im ersten Jahr die schulische Bildung nach außen verlagert hatten, veränderten dies im zweiten Jahr, da die Ausfallquote bei den Jugendlichen zu hoch war. Die Realisierung der internen Qualifizierungen erfolgte dabei mehrheitlich in kleinen Gruppen, während vor allem die spezifischen Qualifikationsangebote als Einzelfalllösungen extern vergeben wurden. Besonders fachbezogene individuelle Qualifizierungen wurden in Absprachen mit Einsatzstellen und in manchen Fällen auch durch diese realisiert. Da externe Qualifizierungen jedoch häufig enorme Kosten verursachen, bilden viele Projekte auch bei externen Anbietern kleine Gruppen von Jugendlichen mit gleichgelagerten Interessen.

Als Partner für die Qualifizierungen wurden in vielen Projekten ansässige Bildungsträger gewonnen und teilweise sogar mit Kooperationsverträgen an das FSTJ gebunden. Die Volkshochschule und das DRK sind weitere wichtige Partner in vielen Standorten gewesen, hier vor allem für die Realisierung der Schulabschlüsse und der Erste-Hilfe-Kurse. Auffällig ist, dass bei der Aufzählung der Kooperationspartner für die externen Qualifikationsbausteine nur selten Einsatzstellen genannt wurden.

Diese Verbindung von Qualifizierung und Einsatzstellen wird von relativ wenigen Projekten bisher ausgeschöpft. 31 Projekte gaben an, dass hinsichtlich der Qualifizierungen Abstimmungen zwischen den Büros und den Einsatzstellen realisiert wurden. In neun Projekten ist dies nicht der Fall. Betrachtet man jedoch die Realisierung von Qualifizierungsbausteinen in bzw. durch die Einsatzstellen, so gaben lediglich 16 Projekte an, dass dies geschah, während in 24 Projekten die Einsatzstellen in die Realisierung gar nicht einbezogen wurden. Hier gibt es auch wesentliche Unterschiede hinsichtlich der aufgestellten Typo-

⁹ Aussagen darüber, wie viele Jugendlichen welche Qualifizierungen durchlaufen haben, sind auf der Grundlage unserer Erhebung in den Qualifizierungsbüros nicht möglich. Dazu müssen die Daten aus dem Dokumentationssystem Horizont herangezogen werden, was zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich ist.

logien, nach Standortgröße und Region. Während knapp zwei Drittel der Ostprojekte (neun von 14 Projekten) angaben, dass Einsatzstellen bei der Realisierung von Qualifizierungen auch aktiv einbezogen wurden, war dies nur bei einem guten Viertel der Westprojekte (sieben von 25 Projekten) der Fall. Dass dies jedoch nicht vordergründig ein Ost-West-Unterschied ist, zeigt sich daran, dass auch bezogen auf die Standortgröße Unterschiede zu verzeichnen sind. So geben 10 von 18 Projekten in kleineren Standorten an, Einsatzstellen in die Realisierung von Qualifizierungen eingebunden zu haben, während dies in Großstädten nur 6 von 22 tun. Da in den neuen Bundesländern eine größere Anzahl von Projekten in kleineren Standorten zu finden ist, lässt sich der Unterschied zum Teil, aber nicht nur, auch über die Standortgröße erklären. Offensichtlich sind die kleineren Standorte übersichtlicher, die Wege zwischen den Einsatzstellen und den Büros kürzer, und man kommt schneller zu Abstimmungen von notwendigen Qualifizierungen für die Jugendlichen.

Boten die Einsatzstellen für ihre Mitarbeiter selbst Schulungen u.Ä. an, so wurden dort die Praktikanten möglichst mit einbezogen. Teilweise übernahmen die Einsatzstellen vor allem bei längerfristigen Praktika sogar die Kosten für die notwendigen Qualifizierungen (z.B. Gabelstaplerschein). Diese Möglichkeiten sind bisher noch Einzelfälle, die Zielstellung sollte jedoch sein, die Einsatzstellen stärker in diesen Prozess einzubinden und nicht nur die Freistellung für Qualifizierungen abzuklären. Kontraproduktiv sind diesbezüglich aber zu kurze Praktikumszeiten, da in solchen Fällen Bedarfe für Qualifizierungen kaum erkannt und schon gar nicht realisiert werden können.

Bezogen auf die drei Typologien wird deutlich, dass vor allem den Projekten, die gruppen- bzw. praxisorientiert arbeiten, häufiger die Verzahnung von Einsatzstellen und Realisierung von Qualifizierungen gelungen ist. Gleiches gilt bzgl. der Typologie Qualifizierung für die Projekte, die bereits im Konzept auf einsatzstellenbezogene Qualifizierungen orientiert haben. Bei der Einsatzstellentypologie zeigt sich vor allem bei den Projekten, die zum Typ Einsatzstellen in geschütztem Rahmen gehören, dass es kaum eine Verbindung von Qualifikationsdurchführung und Einsatzstellen gibt. Hier ist die Diskrepanz zwischen dem Anspruch des FSTJ und der realisierten Umsetzung am größten.

Auch wenn diese gewollte Verzahnung von Qualifizierung und Praxiseinsatz sicher schwierig zu realisieren ist, bleibt einzuschätzen, dass in diesem Bereich erhebliche Defizite bei der Mehrzahl der Projekte auszumachen sind.

Die Verweigerung von Qualifizierung durch die Jugendlichen spielte in den Eingangsinterviews bei den Projekten oft eine große Rolle. Ausgehend von der Tatsache, dass es sich häufig um schulmüde bzw. sogar schulverweigernde Jugendliche handelt, lag die Vermutung nahe, dass man sie nur sehr schwer für Qualifizierungen gewinnen könnte. Es gab daher die Überlegung, in wie weit man bestimmte, sehr attraktive Qualifizierungen auch als Belohnung für erfolgreiche Praxiseinsätze bzw. andere realisierte Abschnitte des FSTJ anbieten könnte. 29 Projekte gaben an, Qualifikationen als Motivationsfaktoren eingesetzt zu

haben. Dabei wurde darunter nicht immer eine ausgewählte Qualifizierung verstanden, die man zur positiven oder negativen Sanktionierung (Ausschluss von attraktiven Qualifikationen) einsetzt, sondern dass die gesamte Qualifizierungsstrategie so angelegt ist, dass sie für die TeilnehmerInnen motivierend wirkt. Das wird an folgenden Aussagen aus den Projekten noch einmal deutlich:

„... alle Qualifizierungsbausteine sollten Motivationsfaktoren sein ...“

„... Qualifizierungen gehören grundsätzlich zum Selbstverständnis des QB. TN ist bewusst, dass persönliche berufliche Zukunft vorbereitet wird, Qualifizierungen somit intrinsisch motivierend.“

Andererseits gibt es aber auch Projekte, die bestimmte Höhepunkte schaffen, die in der Gruppe vorbereitet werden und zur Motivation der Einzelnen beitragen sollen, wie Bildungsfahrten, Besuch von Fachmessen, Seminarwochen in Verbindung mit Erlebnispädagogik. In Projekten, die wirklich „belohnende“ Qualifizierungen einsetzen, handelte es sich z.B. um den Erwerb des Führerscheins, Gesangsunterricht, Kreativkurse oder spezifische PC-Angebote.

Neben den verschiedenen Angeboten an Qualifizierungen interessierte uns auch die Frage, ob es Jugendliche gab, die Qualifizierungen immer wieder abbrechen, und ob es Zusammenhänge gibt zwischen der Realisierung der Qualifizierungen und der Abbrüche durch die TeilnehmerInnen. 24 von 40 Projekten gaben an, dass es bei ihnen Jugendliche gab, die Qualifizierungen mehrfach abbrechen, 14 verneinen dies. Unter diesen 14 Projekten sind mehr als die Hälfte solche, die die Einsatzstellen in die Realisierung von Qualifizierungen mit einbinden, so dass der Schluss nahe liegt, dass es weniger Abbrüche gibt, wenn die Qualifizierungen sehr praxisnah bzw. von der Einsatzstelle selbst durchgeführt werden. Für die Jugendlichen wird dann der Nutzen der jeweiligen Qualifizierung nachvollziehbarer und die Motivation durchzuhalten steigt. Unter den 24 Projekten, die wiederkehrende Abbrüche angaben, sind 16 Projekte, bei denen die Einsatzstellen selbst nicht qualifizieren, davon fünf, wo es nicht einmal Abstimmungen mit den Einsatzstellen hinsichtlich der Qualifizierungsinhalte gegeben hat.

Ein Vergleich der Standorte zeigt, dass die Projekte in kleineren Standorten etwas weniger (neun von 17) über Abbrüche von Qualifikationen berichten als die Großstädte (15 von 21). Auch hier kann man davon ausgehen, dass in kleineren Standorten die Möglichkeiten der sozialen Kontrolle höher sind als in den Großstädten und es für die TeilnehmerInnen schwieriger ist, sich dieser zu entziehen.

Bezogen auf die Typologisierung ist festzustellen, dass diejenigen Projekte, die praxisorientiert mit den Jugendlichen arbeiten und einsatzstellenbezogen qualifizieren, am wenigsten von Abbrüchen betroffen sind.

Wie reagierten die Projekte auf solche mehrmaligen Abbrüche von Qualifizierungen durch die TeilnehmerInnen? In den Ausführungen der Projekte wurde

deutlich, dass es sich nicht um die Mehrheit der Jugendlichen handelte, die wiederholt Qualifizierungen abbrachen. Es wurde versucht, sehr individuell in Gesprächen mit den TeilnehmerInnen auf die Ursachen für den Abbruch einzugehen, alternative Angebote zu entwickeln. Kam es zu Häufungen von Abbrüchen innerhalb eines Angebotes wurde die Struktur der Qualifizierung überprüft, gegebenenfalls die Gruppenzusammensetzung verändert bzw. auch externe Angebote in die Büros verlegt, um so möglichst viele Störfaktoren auszuschließen. In vielen Fällen wurden die Zielvereinbarungen innerhalb des Förderplans neu gefasst, um die Motivation der Jugendlichen zu stärken und Erfolgserlebnisse zu schaffen. Wurde jedoch deutlich, dass die TeilnehmerInnen gar nicht bemüht sind, die Möglichkeiten der Qualifizierungen zu nutzen, wurde auch mit Abmahnungen bis hin zu Kostenbeteiligungen der TeilnehmerInnen an den „verschenkten“ Qualifizierungen gearbeitet.

Zusammenfassend kann man sagen, dass es im Bereich der Qualifizierung im Vergleich zu den Ausgangskonzepten die größten Veränderungen gegeben hat, aber die Möglichkeiten, die das Konzept des FSTJ bietet noch nicht voll ausgeschöpft wurden. Die Schwierigkeit besteht vor allem darin, dass die Qualifizierungsangebote möglichst niedrigschwellig sein müssen, um die Jugendlichen dafür motivieren zu können, gleichzeitig aber zertifizierbar sein sollen, damit sie im Anschluss an das FSTJ für die weitere berufliche Integration der Jugendlichen verwertbar sind. Die Anpassungsleistungen der Projekte an die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen sind sehr aufwendig gewesen, die nächsten Jahre sollten der Stabilisierung der Konzepte dienen, die bei den Jugendlichen gut angekommen sind und der Nachsteuerung für jene Teile, die kaum auf Akzeptanz bei den Jugendlichen gestoßen sind.

2.3.5

Hauptprobleme und Veränderungspotenziale nach dem ersten Jahr

Wir baten die Projekte, uns ihre Probleme und Veränderungspotenziale aufzuschreiben, um ihre spezifische Situation besser einschätzen zu können. In den nächsten beiden Tabellen wird darauf eingegangen, was den Projekten nach Abschluss des ersten Umsetzungsjahres am meisten am Herzen lag, welche Störfaktoren es gab, wo unbedingt Veränderungsbedarf gesehen wird. Die Hauptprobleme des ersten Jahres finden sich auf drei Ebenen: Den Rahmenbedingungen, der Projektebene und der Teilnehmerebene.

Hauptprobleme im ersten Jahr		
Rahmenbedingungen	Projektebene	Teilnehmerebene
Erweiterung der Module, die auf Praktika vorbereiten	Öffentlichkeitsarbeit	Teilnehmerakquise
Einbindung in den Stadtteil	Umsetzung der Individualität des Ansatzes	Verweildauer der Teilnehmer in den Einsatzstellen
Betreuerschlüssel	Teamentwicklung (auch auf Grund von Personalfuktuation)	Verhaltensprobleme der TeilnehmerInnen
räumliche Gegebenheiten des Büros	Umsetzung der Niedrigschwelligkeit	unterschiedliche Einstiegszeiten der TeilnehmerInnen
Widersprüche bei rechtlichen Grundlagen und Finanzen	Dokumentationssoftware „Horizont“	Finden von adäquaten Einsatzstellen für die Jugendlichen (1. Arbeitsmarkt, geschützte Räume)
Unterstützung von außen fehlte, teilweise unzureichende Kooperation mit dem Arbeitsamt	hoher Verwaltungsaufwand und Bedienung der Anforderungen der Kooperationspartner SPI, ISS und DJI	Motivation der Jugendlichen

Tabelle 9: Hauptprobleme der Projekte im ersten Jahr

Bei den Rahmenbedingungen gibt es einige Probleme, für die Lösungen möglich sind, z.B. der Betreuerschlüssel, der sich im zweiten Jahr in vielen Projekten bereits verändert hat. Auch die räumlichen Bedingungen wurden in den Büros, die Probleme damit angaben, meist im Verlauf des ersten Jahres verändert. Die Einbindung in den Stadtteil ist ein etwas länger währender Prozess, der vor allem diejenigen Projekte trifft, die sich neu in den ausgewählten Stadtteilen bewegen. Dort entsprechende Kooperationsbeziehungen aufzubauen, wird sicher mehr Zeit brauchen, als der Rahmen des Modellprogramms im Moment vorsieht. Vor dem Hintergrund der angestrebten Regelfinanzierung ist dies jedoch dringend geboten. Auf das Thema Kooperation mit dem Arbeitsamt wurde bereits im Kapitel 2.2.3 eingegangen. Man kann davon ausgehen, dass sich dort die Arbeitsbeziehungen im Verlauf des ersten Jahres mit zunehmender Kenntnis der Arbeitsvermittler über die Umsetzung und die Ergebnisse des FSTJ in den meisten Fällen deutlich verbessert haben. Die gesetzlichen Grundlagen und die finanziellen Rahmenbedingungen sind festgelegt. Es gibt demzufolge wenig Spielräume, wenn die Verhandlungen mit den Auftraggebern abgeschlossen sind.

Auf der Projektebene haben sich manche Probleme im Verlauf des Jahres bereits gelöst, so ist der Prozess der Teamfindung in den meisten Projekten abgeschlossen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Personalfuktuation in den Pro-

jekten insgesamt recht hoch ist¹⁰. Dadurch wird die kontinuierliche Arbeit immer wieder gestört. Zu Beginn der Projektlaufzeit war außerdem vielfach festzustellen, dass mit sehr jungem – demzufolge in der Arbeit mit den Zielgruppen relativ unerfahrenem – Personal gearbeitet wurde und die MitarbeiterInnen teilweise nur unzureichende Kenntnis über das umzusetzende Konzept besaßen.

Sehr häufig waren die Konzepte nicht so angelegt, dass sie für die Jugendlichen, die dann in den Projekten zu betreuen waren, auch passten. Viele Module vor allem in der Qualifikation waren nicht niedrigschwellig genug und wurden von den Jugendlichen nicht angenommen. Auch der individuelle Ansatz des FSTJ kam in der Anfangszeit zu kurz und es bedurfte einer gewissen Anpassungszeit, um diesem gerecht zu werden.

Problematisch von Anfang an – und diese Probleme sind auch nicht ausgeräumt – war der Einsatz der Dokumentationssoftware „Horizont“. Besonders die ersten Büros wurden erst sehr spät mit der Software ausgestattet, die Schulungen lagen entweder zu weit zurück oder aber kamen zu spät, so dass erhebliche Leerlaufzeiten entstanden. Die Handhabung des Programms ist relativ zeitaufwendig und vor allem für Mitarbeiter, die solchen elektronischen „Heftern“ kritisch gegenüberstehen, fanden sich viele Ansatzpunkte, warum man damit nicht arbeiten konnte. Während einige Büros sehr gut damit zurechtkommen und dies auch als Arbeitsmittel für sich selbst sehen, wird in sehr vielen Büros nur sehr zögerlich damit gearbeitet.

Der letzte Problempunkt betraf den hohen Verwaltungsaufwand für die einzelnen TeilnehmerInnen, aber auch die Erfüllung der unterschiedlichen Anforderungen der Programmpartner SPI, ISS und DJI. Dem ist in gewisser Weise zuzustimmen, da vor allem auch durch die später hinzu gekommene EU-Förderung ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand auf die Projekte zugekommen ist. Durch eine weitere Effektivierung der Erhebungsinstrumente kann zukünftig der Arbeitsaufwand für die Projekte etwas minimiert werden, ohne dass wichtige Informationen verloren gehen. Die Teilnehmerverwaltung bleibt dennoch für die Projekte relativ aufwendig.

Auf der Teilnehmerebene wurde als ein Problempunkt die Teilnehmerakquise benannt. Das betraf nicht alle Projekte gleichmäßig. Besonders in der Anfangsphase wurden an einigen Standorten viele TeilnehmerInnen akquiriert, jedoch die Zuweisungen durch das Arbeitsamt erfolgten spärlich, da die Jugendlichen dann in andere Maßnahmen vermittelt wurden. Hier haben Anpassungsprozesse zwischen Projektmitarbeitern und Arbeitsamt stattgefunden, so dass diese Probleme zunehmend weniger werden. Schwieriger erscheint die Akquise in Standorten zu sein, die relativ viele niedrigschwellige Angebote vor Ort haben, so dass Konkurrenzsituationen entstehen. Es kommt darauf an, durch gezielte

¹⁰ Um dies genauer zu erfassen und auf mögliche Probleme damit hinzuweisen, wurde durch das DJI im April 2002 ein Fragebogen zur Erfassung der Mitarbeiterentwicklung in den Projekten entwickelt und eingesetzt. Ergebnisse aus dieser Befragung finden hier jedoch noch keine Berücksichtigung. Dafür ist eine gesonderte Auswertung vorgesehen.

Abstimmung mit den Anbietern das jeweils passfähigere Angebot für die Jugendlichen zu finden (siehe dazu auch Kapitel 2.2.2).

Verhaltensprobleme der Jugendlichen thematisierten relativ viele Projekte, die in ihren Konzepten den sozialpädagogischen Bedarf nicht so hoch eingeschätzt hatten. Dies deckt sich mit den bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen erhobenen Problembelastungen (vgl. Kapitel 3.1 und 3.3.7). In diesem Zusammenhang mussten erhebliche Anpassungsleistungen erbracht werden, wie bereits zum Thema Arbeit mit den Jugendlichen ausgeführt wurde. Gleiches trifft in etwa auf die Verweildauer in den Einsatzstellen zu. Auch dort ging man konzeptionell davon aus, dass die Jugendlichen die meiste Zeit in den Praktika sein würden, was sich in vielen Fällen als nicht realisierbar erwies.

Die Möglichkeit der TeilnehmerInnen, vorzeitig das FSTJ zu verlassen und damit auch die Konfrontation mit immer neuen Jugendlichen im Verlauf eines Jahres, brachte für viele Projekte einige Probleme mit der Strukturierung ihrer Angebote. Sie hatten eine relativ klare Struktur des Maßnahmejahres geplant, die durch die unterschiedlichen Eintritts- und Austrittszeiten immer wieder unterbrochen wurde. Die durchaus positive Tatsache eines frühzeitigen Wechsels in Ausbildung oder Arbeit hat damit für die Arbeit der Büros auch negative Effekte. Dies hängt eng mit dem Thema der Individualisierung des FSTJ zusammen. Hier funktionieren durchgeplante Qualifizierungsmodule für große Gruppen nicht, sondern man muss mit relativ kurzzeitigen und auf kleine Gruppen ausgerichteten Qualifizierungen und Angeboten arbeiten. Dieser Lernprozess beschäftigte eine Reihe von Projekten das gesamte erste Umsetzungsjahr.

Ähnliches trifft auch auf die Spezifik der Einsatzstellen zu. Projekte, die nur auf Einsatzstellen im ersten Arbeitsmarkt orientiert waren, mussten feststellen, dass es einen nicht geringen Bedarf an Einsatzmöglichkeiten gibt, die zuerst einen geschützten Rahmen bieten, für die Jugendlichen, die die Voraussetzungen für den ersten Arbeitsmarkt nicht bereits mitbringen. Projekte, die sehr stark in ihre Trägerstrukturen und deren Infrastrukturen eingebunden sind, taten sich schwer, ihre TeilnehmerInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt unterzubringen. Die Akzeptanz und Toleranz für diese benachteiligten Jugendlichen bei „echten“ Betrieben zu schaffen, ist keine leichte Aufgabe und dafür sind bereits bestehende Kooperationserfahrungen von Vorteil, um nachweisen zu können, dass auch diese Jugendlichen integrierbar sind und nicht nur „Störgrößen“ darstellen, die den normalen Betriebsablauf durcheinanderbringen. In beide Richtungen hat ein Teil der Projekte Nachholbedarf, damit die TeilnehmerInnen nicht nur im Büro zu finden sind, sondern auch Praxiserfahrungen sammeln, die für ihre weitere berufliche Integration unverzichtbar sind.

Die Auflistung zeigt, dass das Problembewusstsein in den Projekten sehr ausgeprägt ist, dass sie nicht die Augen vor dem verschließen, was in der Anfangszeit nicht gut funktioniert hat. Dem stehen auch die Veränderungen entgegen, die die Projekte für die Zukunft geplant haben. Diese Veränderungen finden auf vier Ebenen statt:

- Rahmenbedingungen
- Projektebene
- Konzeptebene
- Teilnehmerebene.

Veränderungen für das nächste Jahr			
Rahmenbedingungen	Projektebene	Konzeptebene	Teilnehmerebene
neue Räumlichkeiten	Personalwechsel bzw. -erweiterung	Erweiterung bzw. Verfeinerung der Qualifizierungsbausteine	Jugendliche dezentralisieren
Nutzung der Weiterbildungsangebote des ISS	Verbesserung der Struktur (Aufgabenverteilung, Zeitmanagement, Planung)	Erweiterung der Freizeitangebote	mehr Angebote zur Projektarbeit in Kleingruppen
engere Zusammenarbeit im Stadtteil	besserer Einsatz der Datensoftware	Favorisierung externer Einsatzstellen und bessere Vermittlung der Jugendlichen	Überbrückungslösungen für Jugendliche finden, die vom FSTJ in Ausbildung gehen
	Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit	inhaltliche Veränderung (Schwerpunktsetzung auf Schulangebote, Mädchenarbeit u.ä.)	Einführung von Assessmentcenter
		bessere Abstimmung von Qualifizierung und Einsatzstellen	

Tabelle 10: Veränderungen nach dem ersten Jahr

Die Veränderungsoptionen auf der Ebene der Rahmenbedingungen beziehen sich vor allem auf Dinge, die für die Mitarbeiter selbst als realistisch gesehen werden. Forderungen nach Änderungen der gesetzlichen und finanziellen Grundlagen, die ja als Probleme formuliert wurden, werden nicht aufgestellt. Vor allem die Projekte, deren räumliche Bedingungen nicht zufrieden stellend waren, sehen Veränderungen in diesem Bereich als notwendige Voraussetzung für ein weiteres erfolgreiches Arbeiten mit den Jugendlichen an.

Eine engere Zusammenarbeit mit Institutionen, Unternehmen, den Projekten der „Sozialen Stadt“ wird von vielen Projekten angestrebt. Hier zeigt sich, dass im ersten Jahr durch vielfältige andere Aufgaben der Strukturierung des Projektes diese Stadtteilorientierung und -anbindung etwas zu kurz gekommen ist und ein dringender Nachholbedarf gesehen wird. Dies gilt vor allem für die Projekte, die neu in die jeweiligen Stadtteile kamen und nicht auf bereits bestehende Kooperationsbeziehungen zurückgreifen konnten.

Auf der Projektebene geht es vor allem darum, nach der Konstituierungsphase des Projektes bewährte Arbeitsstrukturen zu verfestigen bzw. neue Möglichkeiten der Aufgabenverteilung und des Zeitmanagements im Projekt zu finden, um die Abläufe zu optimieren. In vielen Projekten gab es nach dem ersten Jahr eine Verbesserung der Personalsituation, was jedoch auch wieder mit Neuverteilung von Aufgaben und Teamfindungsprozessen einhergeht.

Die immer bessere Nutzung der Dokumentationssoftware für die eigene Arbeit stellt einen weiteren Punkt für die Veränderungen im zweiten Jahr dar. Dabei geht es in erster Linie darum, die Möglichkeiten der Software auszuschöpfen und somit doppelte Arbeit durch Führung zusätzlicher Handakten zu vermeiden.

Die größten Veränderungsbestrebungen können auf der Konzeptebene konstatiert werden. Die Erweiterung bzw. Spezifizierung der angebotenen Qualifizierungsmodule steht dabei im Vordergrund. Erweiterung heißt in diesem Zusammenhang aber nicht nur einfach eine zahlenmäßige Erhöhung der Angebote, sondern auch eine Anpassung an das unterschiedliche Leistungsniveau der TeilnehmerInnen, die Suche nach z.B. frauenspezifischen Qualifizierungen, die Verbesserung der Qualität der Bildungsangebote. Dies geht in manchen Projekten mit einer Veränderung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung des gesamten Konzeptes einher, wenn man z.B. die Orientierung auf schulische Inhalte verlagert oder aber auf Mädchen als Zielgruppe fokussiert.

Neben den Qualifizierungen geht es aber auch um eine Anpassung der Angebote für die Jugendlichen im Freizeitbereich bzw. sozialpädagogischen Bereich.

Ein weiterer Schwerpunkt sind die Einsatzstellen. Hier geht es vor allem darum, mehr externe Einsatzstellen auch unter Einbeziehung der TeilnehmerInnen zu finden, in die die Jugendlichen vermittelt werden können. Es geht darum, möglichst für alle TeilnehmerInnen Erfahrung in realen Arbeitszusammenhängen zu gewährleisten. Damit verbunden ist auch die bessere Abstimmung der Qualifizierungsinhalte mit den Einsatzstellen bzw. deren Einbeziehung in die Realisierung.

Auf der Teilnehmerebene finden wir vor allem eine Veränderung der Strukturierung der Arbeit mit den Jugendlichen. Die Erfahrungen des ersten Jahres bewirken, dass die Qualifizierungsbüros stärker auf die Projektarbeit in kleineren Gruppen orientieren und mit den Jugendlichen möglichst wenig in großen Gruppen arbeiten. Die Erfassung der Leistungsvoraussetzungen, der Stärken und Schwächen möchten viele Projekte stärker über Assessmentcenter gewährleisten und eine differenzierte Ausgangsanalyse verstärkt zur Grundlage ihrer Arbeit mit den Jugendlichen machen.

Ein letzter Punkt ist die Suche nach Überbrückungsfinanzierungen für TeilnehmerInnen, die nach dem Abschluss des FSTJ eine Zusage für eine Ausbildung haben, aber eine zeitliche Differenz zwischen dem Abschluss und dem Ausbil-

dungsbeginn besteht. Hier gibt es Ansätze für Überbrückungen in einigen Projekten, aber bisher keine flächendeckende Lösung.

Zu sehen ist, dass die Projekte viele Ansätze zu Veränderungen haben, teilweise bereits konkrete Ideen zu deren Realisierung vorhanden sind, und es bleibt abzuwarten, wie sich die weitere Umsetzung in den Projekten gestaltet, welche Möglichkeiten genutzt werden und wo Bedarf für eine Nachsteuerung von außen besteht.

Die Befragung zur Arbeit der Büros nach Beendigung des ersten Umsetzungsjahres des FSTJ gibt viele Hinweise für die weitere Gestaltung der Konzepte, sowohl für Vorgehensweisen, die sich bei den Jugendlichen bewähren, als auch für Defizite, die sich nach Ablauf des ersten Jahres zeigen, und wo deutliche Veränderungen in einzelnen Projekten notwendig erscheinen. Die Auswertung der erhobenen Daten ist damit noch nicht beendet, sondern sie wird an einzelnen Punkten vertiefend fortgesetzt und durch andere Untersuchungen ergänzt. Die Ergebnisse bestätigen die aus den Interviews gewonnenen Typen in den drei Kernbereichen auch wenn sich an manchen Stellen bereits Veränderungen der Konzepte niederschlagen. Die ersten Verweise der Ergebnisse aus den Büros auf die Teilnehmeruntersuchungen zeigen bereits die enge Verbindung zwischen beiden, bedürfen aber einer noch stärkeren Verknüpfung, die in einem nächsten Schritt noch zu leisten sein wird.

Viele Aussagen, die auf der Ebene der Büros wenig greifbar erscheinen, können auf der Teilnehmerseite besser ausgeführt werden bzw. erhalten dort mehr Nachdruck. Aus diesem Grund wird der Darstellung der Ergebnisse der Teilnehmeruntersuchung im folgenden Kapitel ausreichend Raum gegeben.

Zur Charakteristik der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr

Eine der Aufgaben im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung ist die Analyse und Dokumentation der Umsetzung des Modellprogramms in Bezug auf die anvisierten Teilgruppen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. In der Teilnehmerbefragung geht es um eine längsschnittlich angelegte Betrachtung der konkreten Situation der Jugendlichen, ihre individuellen Voraussetzungen und Vorstellungen und deren Entwicklung im Verlaufe des Trainingsjahres. Effekte der Teilnahme an den spezifischen Angeboten sollen sowohl mit Austritt aus dem FSTJ als auch über das Ende des Trainingsjahres hinaus analysiert werden. Die Angaben zu den TeilnehmerInnen werden mit Hilfe eines in den lokalen Qualifizierungsbüros obligatorisch eingesetzten Datendokumentationssystems sowie über entsprechend entwickelte Erhebungsbogen gewonnen. Eine umfassende Beschreibung der Ausgangssituation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Trainingsjahr wurde in einem Bericht im Herbst 2001 vorgenommen, der diesem Arbeitspapier als Anhang beigefügt wurde.

Alle 42 lokalen Qualifizierungsbüros des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres haben bis April 2002 das erste Programmjahr mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern abgeschlossen. Eine differenzierte Betrachtung der mit dem FSTJ anvisierten Zielgruppen mehrfach benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener¹¹ verdeutlicht den hohen Anspruch, den sich das Modellprogramm gestellt hat.

Ziel ist eine berufliche und soziale (Re-)Integration von Jugendlichen, deren Biographien sich aufgrund unterschiedlichster Problemlagen und Benachteiligungskonstellationen zumeist schon sehr deutlich von der „Normalbiographie“ ihrer Altersgefährten unterscheiden: Da gibt es bei vielen massive Probleme im Elternhaus, in der Schulbiographie entwickelt sich ein Teufelskreis zwischen Leistungs- bzw. Verhaltensproblemen und permanenten Misserfolgsereignissen, der oftmals zum Schulabgang ohne bzw. mit einem für die weitere Ausbildung kaum verwertbaren Schulabschluss führt. „Von der Papierform her“ hat somit die übergroße Mehrheit kaum eine Chance, in der zunehmenden Konkurrenz um die knappen Ausbildungs- und Arbeitsplätze in eine aus eigener Sicht akzeptable Berufstätigkeit einzumünden. Oft allerdings verdecken Illusionen diese bittere Tatsache. Dort, wo der Übergang in eine Ausbildung und/oder Berufsvorbereitungsmaßnahme gelingt, kommt es häufig zu Abbrüchen. Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit treten hinzu. Demographische Merkmale von Benachteiligung, wie Geschlecht und nationale Herkunft wirken zusätzlich selektiv. Wird das Misslingen der Bemühungen um Ausbildung und/oder Arbeit zuneh-

¹¹ Mehrfach benachteiligt meint hier, dass wir es bei den Betroffenen neben verschiedenen demographischen sowie – meist mehreren – individuellen Merkmalen für Benachteiligung zusätzlich noch mit den mit dem Sozialraum „Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf“ verbundenen defizitären Bedingungen zu tun haben.

mend offenkundig, sind Demotivation und Resignation, eine Lebensführung außerhalb der Arbeitsgesellschaft bzw. in Grauzonen der Legalität/Illegalität mögliche Folgen. Auch kann es infolge der Nichtbewältigung des Übergangs zur Entwicklung bzw. Verfestigung von Problemverhalten und Delinquenz kommen. Die mit dem Sozialraum „Stadtteil mit besonderem Entwicklungsbedarf“ verbundenen defizitären Bedingungen wirken auf all dies zusätzlich verstärkend.

Die bisherigen Ausführungen sollen hier mit einigen konkreten Angaben¹² zu den TeilnehmerInnen des FSTJ illustriert werden:

- Überdurchschnittlich häufig kommen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus allein erziehenden, kinderreichen, ökonomisch eher unterprivilegierten, oft staatlich alimentierten Familien. Hinzu kommt ein niedriges berufliches Qualifikationsniveau vieler Eltern, so dass bei vielen der TeilnehmerInnen seitens der Herkunftsfamilien von einem eher geringen Unterstützungspotenzial bei der Bewältigung der alterstypischen Entwicklungsaufgaben¹³ auszugehen ist. Eine Vielzahl von Problemen, die die Jugendlichen haben, lassen sich auf Belastungen in den Elternhäusern, insbesondere auf ein negatives Verhältnis zu ihren Eltern zurückführen. So berichtet annähernd die Hälfte der TeilnehmerInnen, bezogen auf die letzten zwei Jahre, über heftige Auseinandersetzungen mit den Eltern. Jeder Dritte macht hinsichtlich seines Verhältnisses zum Vater, fast jeder Fünfte hinsichtlich des Verhältnisses zur Mutter deutliche Einschränkungen.
- Der Anteil junger Ausländerinnen und Ausländer liegt mit etwa 18 % höher als vergleichsweise im Sofortprogramm der Bundesregierung JUMP.
- Was die Eintrittskarte in die Leistungsgesellschaft betrifft: Über 40 % der TeilnehmerInnen verfügen lediglich über ein Abgangszeugnis, weitere 7 % über einen Sonder- bzw. Förderschulabschluss sowie mehr als ein weiteres Drittel über einen eher schlechten Hauptschulabschluss.
- Mehr als 60 % mussten während ihrer Schulzeit eine Klassenstufe wiederholen, darunter 18 % mehrere. Als Gründe dafür wurden von 55 % Leistungsprobleme angegeben, 27 % nannten Gesundheits- und 22 % Verhaltens-, weitere 18 % andere Probleme.
- In engem Zusammenhang mit vorhandenen schulischen Leistungsproblemen¹⁴ steht die von vielen TeilnehmerInnen angegebene Schulmüdigkeit und Schulverweigerung. Fast zwei Drittel verabschiedeten sich durch Schwänzen (40 % oft, weitere 24 % gelegentlich) vorzeitig von der Schule.

¹² Siehe dazu ausführlicher: Förster/Kuhnke/Mittag/Reißig 2001, 2002.

¹³ Zum Begriff der Entwicklungsaufgabe siehe u. a. Havighurst 1972, Montada 1987, Oerter 1987.

¹⁴ So haben fast 20 % der Jugendlichen auf dem letzten Zeugnis einen Notendurchschnitt schlechter als 4,0 und etwa weitere 40 % zwischen 3,0 und 4,0.

- Die Mehrheit bemühte sich nach Beendigung der Schule mehr oder weniger intensiv um eine berufliche Ausbildung. Immerhin bei etwa einem Drittel kam es auch zur Aufnahme einer Lehre. Fast jeder Dritte von ihnen nahm dabei mehrfach Anlauf. Allerdings endeten alle diese Versuche früher oder später mit einem Abbruch.
- Über die Hälfte der TeilnehmerInnen war vor dem FSTJ bereits in Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Auch hier kam es bei nahezu jedem Zweiten zum Abbruch. Einige Jugendliche haben schon mehrere Maßnahmeabbrüche hinter sich.
- Ebenfalls über die Hälfte machte bereits eigene Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit.
- Unmittelbar vor Eintritt ins FSTJ war knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen erwerbslos. Ein weiteres Viertel hatte andere Maßnahmen beendet bzw. eine Maßnahme oder Ausbildung abgebrochen. Gut jeder fünfte Jugendliche bzw. junge Erwachsene gab an, im letzten Jahr eigentlich nur so „rumgehungen“ zu haben.
- Die Angaben der Jugendlichen in den Anamnesegesprächen verweisen für den Zeitraum der letzten zwei Jahre auf eine vergleichsweise deutlich erhöhte Problembelastung bei vielen TeilnehmerInnen: So hatten z.B. fast die Hälfte in den letzten zwei Jahren Ärger mit der Polizei oder Justiz. Auf das hohe Konfliktpotenzial in den Beziehungen zu den Eltern wurde bereits hingewiesen. Aber auch im weiteren sozialen Umfeld (Partnerschaften, Freundeskreis, Verhältnis zu Lehrern, Ausbildern ...) werden von vielen TeilnehmerInnen Schwierigkeiten und Probleme signalisiert. Fast die Hälfte berichtete über ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten, knapp ein Drittel über beträchtliche Schulden. 30 % gaben ernsthafte gesundheitliche Probleme an, über 20 % signalisierten Drogenprobleme, 13 % Probleme mit Alkohol.
- Die Tatsache, dass sich in den letzten zwei Jahren 30 % der Jugendlichen mit Suizidgedanken beschäftigten, ist ein sehr ernst zu nehmendes Zeichen dafür, wie belastend und oft ausweglos viele der Jugendlichen ihre Lebenssituation empfinden. Einzelne Jugendliche und junge Erwachsene waren bereits im Strafvollzug, andere haben schon Erfahrung mit Drogentherapien gemacht.

Ein Voranstellen der in ihrer Ausprägung problematischen Merkmale der TeilnehmerInnen bei der Beschreibung der Ausgangslage bedeutet nicht etwa, dass das FSTJ vom konzeptionellen Ansatz her defizitorientiert ist. Die genannten Merkmale bilden im Rahmen der Benachteiligtenförderung die üblichen Auswahlkriterien für die Zielgruppen, sind somit gesetzte Ausgangsgrößen bei der Entwicklung von Hilfsangeboten. Bezogen auf die mit dem FSTJ anvisierten Zielgruppe muss man allerdings, was die personenbezogene Kumulation dieser

Merkmale anbelangt, von mehrfach benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen sprechen.

Vom konzeptionellen Ansatz her ist das FSTJ in besonderer Weise individuumzentriert und ressourcenorientiert. Anknüpfend an die jeweils spezifischen Erfahrungen und Lebensumstände und ausgehend von den individuellen Fähigkeiten, Vorstellungen und Wünschen, soll auf der Basis von Freiwilligkeit und Eigenaktivität ein maßgeschneidertes Förderangebot entwickelt und umgesetzt werden. Zentrales Gestaltungsprinzip für die unterschiedlichen Angebote ist die enge Verknüpfung von Praxiseinsätzen (die den individuellen Vorstellungen von der künftigen Berufstätigkeit entsprechen sollen) mit daraus abgeleiteten attraktiven Qualifizierungsbausteinen sowie einer gezielt, auf die Bewältigung der spezifischen Problemlagen bezogenen, sozialpädagogischen Betreuung. Bei der Gestaltung dieses Prozesses sollen zugleich alle verfügbaren externen Ressourcen erschlossen und einbezogen werden.

Neben komplexen Problemlagen und überwiegend negativen Erfahrungen in ihrer bisherigen Ausbildungsbiographie bringen viele der TeilnehmerInnen selbst auch eine Reihe spezieller Kompetenzen ins FSTJ ein: Dies betrifft z.B. jenes knappe Drittel von ihnen, das erfolgreich ein Berufsvorbereitungs- bzw. -grundbildungsjahr absolviert hat, oder jene 29 % der TeilnehmerInnen, die betriebliche Praxis in Praktika kennen gelernt haben, die 19 %, die über PC-Kenntnisse verfügen, oder die 8 %, die den Führerschein besitzen. Die gemeinsam mit den TeilnehmerInnen entwickelten Qualifizierungsstrategien sollen an diese speziellen Vorkenntnisse und/oder weitere – z.B. über Assessments ermittelte – Stärken anknüpfen und sie zu tragfähigen Ausgangspunkten für die weitere Berufswegeplanung machen.

Zielsetzung der Förderangebote im Rahmen des FSTJ ist es letztlich, dass gemeinsam mit den TeilnehmerInnen im Verlaufe des Trainingsjahres eine für sie realistische Berufs- und Lebensperspektive entworfen wird. Zugleich sollen sie sich entsprechende soziale und berufliche Schlüsselqualifikationen aneignen, die ihnen einen Zugang zu Ausbildung und/oder Erwerbstätigkeit eröffnen können sowie ihrer sozialen (Re-)Integration dienen.

Ein auf den konkreten Förderbedarf des Einzelfalls bezogenes maßgeschneidertes Angebot heißt auch Flexibilisierung bei der zeitlichen Gestaltung des Trainingsjahres. So ist sowohl die Aufnahme in das Trainingsjahr bei verfügbaren Plätzen das ganze Jahr über möglich – als auch jederzeit ein Ausstieg. Dabei wird davon ausgegangen, dass die TeilnehmerInnen nicht länger als notwendig im Trainingsjahr verbleiben. Sobald ein – gemessen am Entwicklungsstand des Teilnehmers – weiterführender Anschluss möglich wird, z.B. eine Berufsausbildung, eine feste Anstellung, kann das FSTJ beendet und die angestrebte Qualifikation oder Arbeitstätigkeit aufgenommen werden. In solchen Fällen sprechen wir von einem positiven Abbruch. Die frei werdenden Plätze können jeweils nachbesetzt werden und ermöglichen so, dass weitere Jugendliche das Förderangebot nutzen

können. Die maximale Förderdauer im FSTJ ist entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) auf 12 Monate festgelegt.

Spätestens mit dem formal erfolgreichen Ausscheiden aus dem FSTJ stellt sich die Frage nach den Effekten des realisierten Förderangebots: Was hat es in Bezug auf die zentrale Zielsetzung, einen Beitrag zur beruflichen und sozialen (Re-)Integration des Teilnehmers zu leisten, gebracht?

Ein entscheidendes Kriterium, an dem ein möglicher Erfolg fest zu machen ist, ist der Verbleib der aus dem Trainingsjahr ausscheidenden TeilnehmerInnen. Gelingt es, einen – gemessen an den individuellen Voraussetzungen und beruflichen Vorstellungen des Teilnehmers – positiven Anschluss zu organisieren? Schon vom konzeptionellen Ansatz her ist die Vorbereitung und Realisierung adäquater Anschlüsse ein zentraler Bestandteil des Trainingsjahres. Auf diese Weise soll das bis dahin Erreichte gesichert und darauf aufbauend der Entwicklungsweg hin zu einer positiven Berufs- und Lebensperspektive fortgesetzt werden.

In Anbetracht der Spezifik der mit dem Modellprogramm angezielten Benachteiligtengruppen ist es u.E. neben der Abgangs- und Verbleibsstatistik erforderlich, zur Bewertung der Leistungsfähigkeit der Förderangebote weitere Kriterien für eine erfolgreiche Arbeit im FSTJ heranzuziehen.

Zielstellung des Modellprogramms ist, mittels niedrigschwelliger Angebote speziell auch Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen, oft sehr komplexen Benachteiligungs- und Problemkonstellationen zu erreichen. Es ist z.B. an Jugendliche und junge Erwachsene zu denken, die bereits über einen längeren Zeitraum gänzlich aus dem System von Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit herausgefallen sind und die oftmals zusätzlich vielfältige Probleme haben (z.B. Drogenkonsum, hohe Schulden, Konflikte mit dem Gesetz). Bei ihnen geht es neben der Bearbeitung akuter Probleme oft erst einmal darum, Schwierigkeiten bei der Gestaltung eines geregelten Tagesablaufs zu überwinden sowie ein (Wieder)erlernen so genannter Arbeitstugenden zu initiieren. Betrachtet man die für viele dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Vertreter von zuständigen Ämtern ausgesprochenen bzw. oft unausgesprochenen Sozialprognosen, so wird eine wichtige sekundärpräventive Funktion des Modellprogramms augenscheinlich.

Es gibt Einzelfälle in sehr vielen Qualifizierungsbüros, bei denen es selbst für Jugendliche gelang, die aufgrund ihrer bisherigen Ausbildungs- und Berufsbiographie und ihres Sozialverhaltens durch die Ämter eher als „ausgefördert“ bzw. „nicht mehr förderfähig“ galten, eine für sie akzeptable positive Lebensperspektive zu entwickeln.

Es gibt aber auch Fälle, bei denen sich im Verlaufe des Trainingsjahres herausstellt, dass die individuellen Fördermöglichkeiten im Rahmen des FSTJ für eine erfolgreiche Teilnahme nicht ausreichen, z.B. wenn bei starker Drogenabhän-

gigkeit therapeutische Hilfe notwendig ist. Bezogen auf „besonders schwierige Jugendliche“ bedeutet die Frage, ob das FSTJ erfolgsversprechende Förderangebote bereitstellen kann und damit verbunden letztlich die Entscheidung über den Verbleib im FSTJ einen schwierigen Abwägungsprozess. Keinesfalls darf der Betreuungsaufwand für den Einzelfall in unvertretbarer Weise die Arbeit mit den anderen TeilnehmerInnen einschränken.

Hier kommt allerdings ein grundsätzliches Problem der Benachteiligtenförderung in den Blick. Dies besteht darin, dass es bedingt durch den Erfolgsdruck auf Träger und Projekte, aber auch bei schwierigem Zugang zu jenen, die gefördert werden sollen, zu Ausleseeffekten kommt, die zulasten der eigentlich besonders Förderungsbedürftigen gehen („Creaming of the Poor“) (Nicaise/Bollens 2000).

Neben den zentralen Vermittlungskriterien gilt es daher, weitere – gemessen an den individuellen Ausgangslagen der Jugendlichen – adäquate Erfolgskriterien für die Teilnahme am FSTJ zu definieren und zu operationalisieren. Gelingt dies nicht, besteht die Gefahr, dass es bei der künftigen Teilnehmerakquise zunehmend zu einer „Positivselektion im Rahmen der definierten Benachteiligungskriterien“ kommt. Viele, in besonderem Maße förderbedürftige und durchaus für das Modellprogramm geeignete Jugendliche und junge Erwachsene, würden dann keine ausreichende Berücksichtigung mehr finden.

Durch eine mehrmonatige Nachbetreuung aller TeilnehmerInnen soll ein erfolgreicher Übergang unterstützt werden. Ergeben sich bis zum Beginn zugesagter Anschlüsse längere Wartezeiten, so werden in Kooperation mit den lokalen Programmpartnern Möglichkeiten zur Überbrückung gesucht. Ein Beispiel hierfür ist die bereits in Einzelfällen praktizierte Lösung, dass für TeilnehmerInnen, die nach den vertraglich vereinbarten 12 Monaten ihr Trainingsjahr beenden, der Wechsel in eine Ausbildung oder an eine Schule jedoch erst in einigen Monaten stattfinden kann, das Arbeitsamt eine Übergangsfinanzierung übernimmt.

Ergebnisse zur Teilnehmerbewegung im FSTJ

Um kurzfristig differenzierte Aussagen über die bisherige Teilnehmerentwicklung im FSTJ machen zu können, wurde durch die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms ein Erhebungsbogen entwickelt, der eine Ermittlung aller bis zum festgelegten Stichtag, dem 15. Oktober 2001, ins FSTJ aufgenommenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer erlaubt. Differenziert nach Gründen für die Beendigung des FSTJ und Verweildauer, wurden durch die Qualifizierungsbüros die Anschlüsse ihrer TeilnehmerInnen nach dem FSTJ dokumentiert.

Es wurde bereits betont, dass die Frage nach dem Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die das Trainingsjahr regulär beendet bzw. vorzeitig verlassen haben, eines der zentralen Kriterien für den Erfolg des im Rahmen des FSTJ realisierten Förderangebots darstellt. Zielsetzungen für mögliche Anschlüsse sind dabei insbesondere die Vermittlungen in eine schulische oder berufliche Ausbildung oder längerfristige Arbeitstätigkeit. Insbesondere interessiert im Zusammenhang mit der Teilnehmerbewegung auch, wie groß der Anteil jener Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist, die das Trainingsjahr vorzeitig beendeten.

3.2.1

Typen verschiedener Abgänger aus dem FSTJ

Ausgehend davon, auf welche Art und Weise die TeilnehmerInnen das Trainingsjahr beenden, lassen sich vier Typen von Abgängern unterscheiden:

- Positivabbrecher, die vorzeitig einen weiterführenden Anschluss gefunden haben,
- reguläre Abgänger, die das FSTJ nach 12 Monaten regulär beendet haben,
- Negativabbrecher, die das FSTJ von sich aus abgebrochen haben oder denen aus verschiedenen Gründen gekündigt werden musste,
- sonstige vorzeitige Abgänger, die das FSTJ aus anderen Gründen vorzeitig beendet haben oder beenden mussten.

Bis zum Oktober 2001 wurden nach Angaben der Qualifizierungsbüros insgesamt 2070 Jugendliche und junge Erwachsene in das Modellprogramm aufgenommen, von denen sich zum Erhebungszeitpunkt noch 892 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im FSTJ befanden. Dies entsprach einer aktuellen Auslastung von 84 %. Ausgeschieden aus dem Modellprogramm waren somit 1178 Jugendliche und junge Erwachsene.

Um allerdings hinsichtlich der Gründe für das Ausscheiden aus dem Modellprogramm sowie des Verbleibs nach dem Ausscheiden allgemein gültige Aussagen machen zu können, kann für die nachfolgende Analyse nicht die Gesamtheit aller Qualifizierungsbüros einbezogen werden. Grund dafür ist der unterschiedliche Zeitpunkt des Beginns der Arbeit in den 42 lokalen Qualifizierungsbüros des FSTJ. So gab es zum Zeitpunkt der Stichtagserhebung 19 Büros, die noch kein teilnehmerfinanziertes Jahr beendet und demzufolge auch keine regulären Abgänger hatten.

Um den Anteil von regulären Abgängern im Modellprogramm exakt zu ermitteln, werden jene 886 Jugendliche und junge Erwachsene als Analysebasis zugrunde gelegt, die das FSTJ aus Büros mit bereits abgeschlossenem teilnehmerfinanzierten Jahr verlassen haben.

Diese 886 aus dem Trainingsjahr ausgeschiedenen TeilnehmerInnen verteilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen vier Typen von Abgängern:

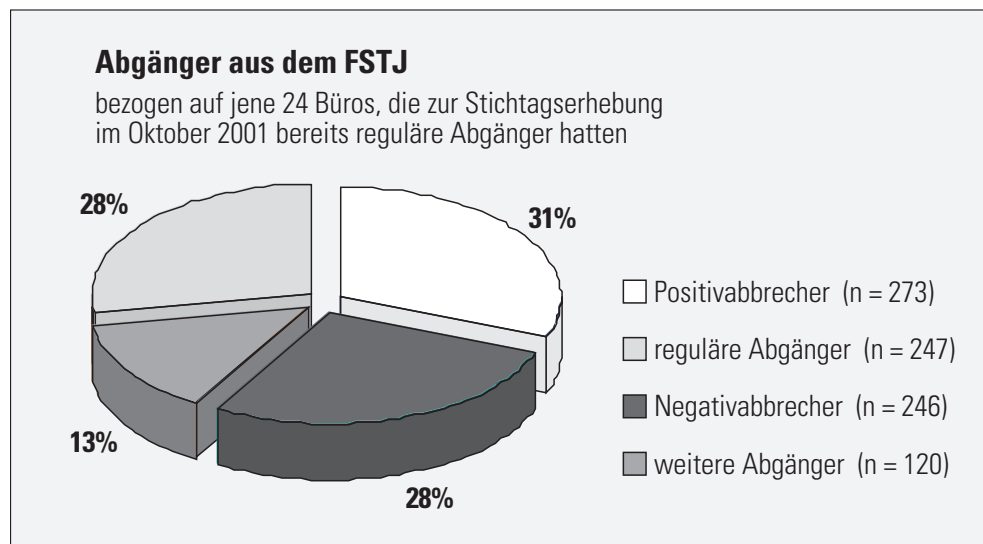


Abbildung 10: Typen von Abgängern aus dem FSTJ (Stichtagserhebung 15.10.2001)

3.2.2

Positivabbrecher

Wie bereits dargestellt, wird bei der individuellen Gestaltung des Trainingsjahres davon ausgegangen, dass die TeilnehmerInnen nur so lange im Trainingsjahr verbleiben, wie für die entsprechende Vorbereitung auf einen für den künftigen Ausbildungs- und Berufsweg weiterführenden Anschluss und dessen Akquise notwendig ist. Bietet sich eine erfolgversprechende Möglichkeit, z.B. eine Berufsausbildung, eine feste Anstellung, kann das FSTJ beendet und die angestrebte Qualifikation oder Arbeitstätigkeit aufgenommen werden.

Folgende Übersicht gibt Auskunft über den Verbleib dieser 31 % Positivabbrecher:

betriebliche Ausbildung	28 %
überbetriebliche Ausbildung	22 %
schulische Qualifizierung	12 %
Erwerbstätigkeit	16 %
andere Maßnahme	12 %
Wehrdienst/Zivildienst	1 %
Erziehungsurlaub	2 %

<i>aber auch:</i> ¹⁵	
Arbeitslosigkeit	2 %
Sonstiges ¹⁶	4 %
unbekannt	1 %

Insbesondere unter Berücksichtigung der mit dem FSTJ erreichten Zielgruppe belegen die Anschlüsse die Effizienz der im Rahmen des Modellprogramms entwickelten Übergangshilfen: 50 % von den Positivabbrechern gelang ein vorzeitiger Übergang in Ausbildung, wobei wiederum mehr als die Hälfte von ihnen eine betriebliche Ausbildung aufgenommen hat. Weitere 12 % wechselten vor Ablauf der Förderdauer in eine schulische Qualifizierung und 16 % gingen vorzeitig in eine Erwerbstätigkeit über. Insgesamt waren dies knapp ein Viertel aller Abgänger aus dem FSTJ.

Die Übergänge in eine berufliche oder schulische Ausbildung erfolgten anteilig häufiger nach einer Verweildauer von 6 Monaten und mehr. Für die Aufnahme von Ausbildungen besitzt das Trainingsjahr demnach überwiegend eine Vorbereitungs- und/oder Überbrückungsfunktion. Vorzeitige Übergänge in eine Erwerbstätigkeit waren häufiger entweder schon in den ersten Monaten nach Beginn des FSTJ oder aber erst nach einer längeren Verweildauer zu beobachten. Es ist anzunehmen, dass das Trainingsjahr für einen Teil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die „von der Papierform her“ kaum eine Chance hätten, gleich in den ersten Monaten als „Türöffner“ in den Arbeitsmarkt fungiert. Für andere TeilnehmerInnen eröffnen sich vermutlich durch den angetretenen Nachweis ihrer Eignung (Erfüllung der inhaltlichen Anforderungen und geforderter „Arbeitstugenden“) nach längeren Praktika Übergangs- bzw. auch direkte Übernahmekancen in den Praktikumsbetrieb.

Das Modellprogramm hat sich den Anspruch gesetzt, für jeden Jugendlichen ein auf den spezifischen Bedarf ausgerichtetes, maßgeschneidertes Förderangebot zu entwickeln und umzusetzen. Dies erfordert auch, dass bei besonderem Förderbedarf, der durch das FSTJ nicht abgedeckt werden kann, nach passenderen Hilfsangeboten im Umfeld gesucht werden muss. Der vorzeitige Wechsel von TeilnehmerInnen in andere Maßnahmen ist Beleg für diese Vorgehensweise und trifft auf etwa jeden Neunten der Positivabbrecher zu.

¹⁵ Es gibt allerdings unter den TeilnehmerInnen, die mit der Option auf einen Anschluss das Trainingsjahr verlassen, eine geringe Anzahl, bei denen es dann mit dem Übergang doch nicht klappte oder die diesen nicht antraten. Prinzipiell steht für alle TeilnehmerInnen, die vorfristig das FSTJ verlassen, bei Änderung der Situation die Möglichkeit einer Wiederaufnahme bis zur vollen Ausschöpfung von 12 Monaten Verweildauer offen.

¹⁶ Die inhaltliche Belegung der Kategorie „Sonstiges“ differiert in den einzelnen Abgängerteilgruppen, beinhaltet aber insbesondere: Bezug von Sozialhilfe, Weitervermittlung an Beratungsinstitutionen, aber auch Antreten von Haftstrafen, Therapien. Sie fällt in der Analyse insgesamt unter die nicht erfolgreichen Anschlüsse.

Reguläre Abgänger

247 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (das sind 28 % aller Abgänger) haben zum Erhebungszeitpunkt das Freiwillige Soziale Trainingsjahr nach 12 Monaten regulär beendet.

Angaben zum Verbleib dieser 247 Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

betriebliche Ausbildung	7 %
überbetriebliche Ausbildung	16 %
Umschulung	1 %
schulische Qualifizierung	14 %
Erwerbstätigkeit	12 %
andere Maßnahme	9 %
Wehrdienst/Zivildienst	3 %
Erziehungsurlaub	2 %
Arbeitslosigkeit	16 %
Sonstiges ¹⁷	10 %
unbekannt	10 %

Insgesamt zeigt der Verbleib der Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die die gesamten 12 Monate im Trainingsjahr waren, dass bei spezifischer Förderung und entsprechender Vorbereitung Anschlüsse erreicht werden können, die eine weitere berufliche und soziale Integration gewährleisten. Die Tatsache allerdings, dass es auch Jugendliche gibt, die das Freiwillige Soziale Trainingsjahr nach 12 Monaten zwar regulär beendet haben, aber nicht sofort erfolgreich vermittelt werden konnten (Arbeitslosigkeit, Sonstiges, unbekannt in der Übersicht), verdeutlicht, dass die Zielsetzung des Modellprogramms – Vorbereitung und Vermittlung in einen adäquaten Anschluss – nicht immer gelingt. Bezogen auf die insgesamt knapp 60 % der TeilnehmerInnen, die das Trainingsjahr formal erfolgreich durchlaufen haben (Positivabbrecher und reguläre Abgänger), betrifft dies etwas über 20 %. Bei einigen dieser Jugendlichen ist davon auszugehen, dass sie die ihnen angebotenen Anschlüsse ablehnen, sich selbst etwas anderes suchen wollen.

Allerdings ist es bei einem größeren Teil dieser 20 % vermutlich nicht gelungen, im Rahmen des Trainingsjahres eine von ihnen akzeptierte realistische Berufsperspektive zu entwickeln bzw. die notwendigen Schlüsselqualifikationen auszubilden, die eine Integration in die berufliche Ausbildung oder Erwerbstätigkeit ermöglichen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es darüber hinaus unter den regulären Abgängern auch Jugendliche gibt, die mit ihrer Teilnahme keine weiterführenden Intentionen verfolgen, das Jahr – aus ihrer Sicht als akzeptabel verbrachte Zeit – mitnehmen, weil es Geld dafür gibt und es u.U. auch mehr Spaß macht als „einfach nur rumzuhängen“. Diese durchlaufen das FSTJ mit minimalem individuellen Aufwand, halten durch, weil sie damit Ansprüche erwerben können und gehen hinterher erst einmal in die Arbeitslosigkeit.

¹⁷ Siehe Fußnote 16.

Negativabbrecher

Neben den TeilnehmerInnen, die formal das Trainingsjahr beendet haben, gibt es erwartungsgemäß auch im FSTJ eine größere Teilgruppe von 246 Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die zwar in das Modellprogramm aufgenommen wurde, die aber nicht zu einer kontinuierlichen, konstruktiven Teilnahme motiviert werden konnte. Diese als Negativabbrecher bezeichnete Gruppe macht bezogen auf die Gesamtzahl aller Abgänger 28 % aus und setzt sich im Einzelnen aus folgenden Teilgruppen zusammen:

- 128 TeilnehmerInnen, d.h. etwa der Hälfte von ihnen wurde durch das Qualifizierungsbüro wegen hoher Fehlzeiten gekündigt.
- 91, also mehr als ein Drittel blieben einfach weg.
- Jede(r) Neunte (22 TeilnehmerInnen) musste durch das Büro wegen Fehlverhaltens gekündigt werden (z.B. Diebstahl).
- Fünf Jugendliche, das ist jeder Fünzigste, verließen das FSTJ wegen massiver Konflikte mit anderen Teilnehmern.

Ein Überblick über den Verbleib der Negativabbrecher verdeutlicht, dass bei der überwiegenden Mehrheit von ihnen erwartungsgemäß kein Anschluss nach dem Abbruch des FSTJ erfolgte. Über ein Viertel mündet in Arbeitslosigkeit bzw. Sozialhilfe. Bei gut einem weiteren Drittel ist der Verbleib unbekannt. Auch von denen, die durch die Qualifizierungsbüros gekündigt wurden, ist bei einem Drittel unbekannt, was sie nach dem FSTJ machen. Dies bedeutet, dass eine zielgerichtete Nachbetreuung und Weitervermittlung nicht realisiert werden konnte.

Übersicht über den Verbleib der Negativabbrecher:

berufliche Ausbildung	1 %
schulische Qualifizierung	2 %
Erwerbstätigkeit	11 %
andere Maßnahme	6 %
Wehrdienst/Zivildienst	1 %
Erziehungsurlaub	1 %
Arbeitslosigkeit	26 %
Sonstiges ¹⁸	15 %
unbekannt	37 %

Bei einem Anteil von 20 % der Negativabbrecher ergeben sich allerdings nach dem Verlassen des FSTJ Anschlüsse, die in Bezug auf eine künftige berufliche und/oder soziale Integration dennoch positiv zu bewerten sind. Dies betrifft z.B. 14 von den 128 Jugendlichen, denen wegen hoher Fehlzeiten durch das Büro gekündigt werden musste, denen aber die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gelingt oder aber weiteren 10 von den 128, die meist durch das Arbeits-/Sozialamt zur Teilnahme an einer anderen Maßnahme verpflichtet wurden. Bei diesen Übergängen stellt sich allerdings die Frage, inwieweit künftig ein regelmäßiges

¹⁸ Siehe Fußnote 16.

Erscheinen gelingt bzw. gesichert werden kann. Insbesondere in Bezug auf Festlegungsmaßnahmen sind Zweifel angebracht.

Günstiger sieht vermutlich die Verbleibsprognose bei denjenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus, die von sich aus einfach im FSTJ nicht mehr erschienen, weil sie u.U. etwas anderes, ihnen besser Zusagendes gefunden haben. Dies betrifft 20 von den 91, die einfach weg blieben. In diesen Fällen wurde die zwischen Teilnehmer und Qualifizierungsbüro geschlossene Teilnehmervereinbarung nicht formgerecht beendet. Bei der Mehrheit derjenigen, die einfach nicht mehr kamen, sind allerdings keine positiven Anschlüsse bekannt. Sie werden vermutlich einfach „keinen Bock mehr auf das FSTJ“ gehabt haben.

Jugendliche und junge Erwachsene, die oft nach mehreren Anläufen und Misserfolgen für Angebote der Jugendhilfe kaum noch zugänglich und vielfach schon aus der „normalen Lebensführung“ ausgestiegen sind, zu einer Teilnahme am Trainingsjahr zu motivieren, ist eine schwierige Aufgabe, diese Motivation aufrecht zu erhalten eine noch schwierigere.

Es wurde an anderer Stelle schon darauf hingewiesen, dass bei der Mehrheit der TeilnehmerInnen zu Beginn des Trainingsjahres eine relativ hohe Ausgangsmotivation vorhanden ist, die insbesondere durch die aktive Beteiligung bei der Gestaltung und durch attraktive Angebote aufrechterhalten werden soll. Das dies nicht immer gelingt, verdeutlichen u.a. die Negativabbrüche des Trainingsjahres. Hier muss für jeden Einzelfall eine kritische Reflexion darüber erfolgen, inwieweit mögliche Probleme bei Verlauf und Gestaltung des Trainingsjahres Ursachen für Negativabbrüche sind:

- Gelang bei der Gestaltung die Einbeziehung der Interessen und Wünsche des Jugendlichen oder war es aus seiner Sicht eine der üblichen, im Vorfeld schon abgebrochenen Maßnahmen?
- Waren die Kenntnisse über die individuelle Bedarfslage der TeilnehmerInnen ausreichend, wurden spezifische Problemlagen nicht erkannt bzw. wurden inadäquate Hilfen angeboten?
- Konnten keine angemessenen, an den Kompetenzen und Berufsvorstellungen des Jugendlichen orientierten Praktika gefunden werden?
- Fehlten attraktive, entwicklungsförderliche und vor allem motivierende Qualifikationsangebote für derartige TeilnehmerInnen?
- Gelang es, ein Vertrauensverhältnis herzustellen?
- Wurden geweckte Erwartungen nicht erfüllt, unerfüllbare Versprechungen gemacht?

In die Reflexion über den Einzelfall ist natürlich auch das bereits angesprochene Problem einer notwendigen Angemessenheit in Bezug auf den Aufwand, der für den Einzelfall betrieben werden kann, einzubeziehen.

Insbesondere bei geringer Motivation zur Teilnahme am FSTJ, oder wenn die Motivation primär von außen, durch Druck der Eltern, der Ämter, die Aussicht auf das Taschengeld oder auf den künftige Anspruch auf Arbeitslosengeld „gespeist“ wird, besteht bei ersten Bewährungsproben die Gefahr eines massiven Motivationsverlustes. Wenn nach einer Phase des Neuartigen, Interessanten der „Alltag“ beginnt, Anstrengungsbereitschaft und Durchhaltevermögen gefordert sind, kann es häufiger zu Abbrüchen kommen, weil diese Motivationsgrundlage dann nicht ausreicht.

Hinzu kommt, dass viele der Jugendlichen und jungen Erwachsenen erst wieder an eine regelmäßige Lebensgestaltung herangeführt werden müssen. Mittels möglichst niedrigschwelliger attraktiver Angebote geht es darum, an den vorhandenen Entwicklungsstand anzuknüpfen. Von der gesetzlichen Grundlage her (FSJ und BBE) sind die Angebote allerdings Vollzeitmaßnahmen, so dass ein allmählicher Zugang im Sinne einer „Schnupperphase“ innerhalb des Angebots kaum realisierbar ist.

114 Jugendliche und junge Erwachsene (das sind 46 % der oben genannten Negativabbrecher) verlassen das FSTJ innerhalb der ersten drei Monate. Hier könnten mögliche Erprobungsphasen vor dem Eintritt ins FSTJ einer Klärung dienen, einerseits, ob das Angebot für den potenziellen Teilnehmer das Richtige ist, andererseits, ob er mit seinen Voraussetzungen und Vorstellungen für das Angebot geeignet ist. Welche Möglichkeiten, die z.B. auch eine versicherungsrechtliche Absicherung einschließen, hier denkbar und realisierbar sind, bedarf der Diskussion vor Ort.

3.2.5

Sonstige vorzeitige Abgänger

Neben den Positiv- und Negativabbrechern gibt es weitere zahlenmäßig kleinere Teilgruppen von vorzeitigen Abgängern. Diese als sonstige vorzeitige Abgänger bezeichnete Gruppe, die vom Umfang her gut 13 % aller Abgänger ausmacht, setzt sich im Einzelnen aus folgenden Teilgruppen zusammen:

- 76 TeilnehmerInnen, die aus persönlichen Gründen vorzeitig das FSTJ beenden,
- 15, bei denen sich im Verlaufe der Teilnahme herausstellt, dass sie für das FSTJ nicht geeignet sind (z.B. wegen Drogenkonsums),
- ein Rest von 29 TeilnehmerInnen, die aus Gründen das FSTJ vorzeitig verlassen, die durch die Büros als sonstige charakterisiert wurden¹⁹.

¹⁹ Die konkreten Gründe wurden nicht angegeben.

Gehen wir von allen TeilnehmerInnen aus, die vorzeitig aus dem FSTJ ausscheiden, so sind bei etwa 12 % von ihnen verschiedene persönliche Gründe ausschlaggebend, u.a. der Umzug an einen anderen Ort (bei knapp 5 %) oder gesundheitliche Probleme (bei knapp 3 %).

Insgesamt 3 % aller Abgänger aus dem Trainingsjahr sind in die vorgegebenen Kategorien nicht einzuordnen.

Übersicht über den Verbleib der weiteren sonstigen Abgänger:

berufliche Ausbildung	1 %
schulische Qualifizierung	2 %
Erwerbstätigkeit	6 %
andere Maßnahme	7 %
Wehrdienst/Zivildienst	1 %
Erziehungsurlaub	7 %
Arbeitslosigkeit	7 %
Sonstiges ²⁰	31 %
unbekannt	38 %

Soweit Informationen über den Verbleib dieser Abgängergruppe in den Büros vorhanden sind, kann bei etwa knapp einem Viertel von erst einmal positiv zu bewertenden Anschlüssen nach dem Ausscheiden ausgegangen werden. Bei den meisten allerdings kann der Verbleib aus Sicht der Büros nicht in die vorgegebenen Kategorien eingeordnet werden (Sonstiges) oder aber er ist unbekannt.

3.2.6

Gesamtbilanz zum Verbleib der Abgänger aus dem FSTJ

Bilanziert man den Verbleib der Abgänger aus dem FSTJ unabhängig von den verschiedenen Abgängertypen, so ist insgesamt ein Anteil von 52 % festzustellen, der im Anschluss an die Teilnahme am Trainingsjahr in Ausbildung (berufliche, schulische bzw. berufsvorbereitende Maßnahme) oder Erwerbstätigkeit übergeht. Weitere jeweils 2 % beginnen ihren Wehr- bzw. Zivildienst oder gehen in Mutterschaftsurlaub.

13 % münden allerdings nach dem FSTJ direkt (teilweise wieder) in die Arbeitslosigkeit. Und auch von den weiteren zusammen 31 % der Kategorie Sonstiges und unbekannt muss man eher von nicht erfolgreichen Anschlüssen ausgehen. Besonders problematisch scheint, dass es auch unter den regulären Abgängern 10 % gibt, deren Verbleib den Büros letztlich unbekannt ist.

²⁰ Was dies konkret für Gründe waren, darüber liegen keine Informationen vor.

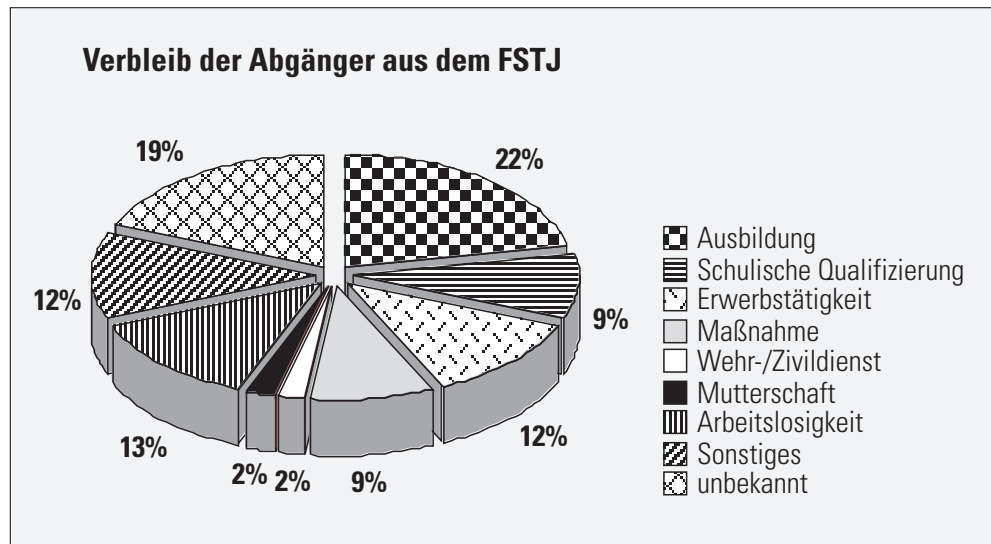


Abbildung 11: Verbleib der Abgänger aus dem FSTJ (Stichtagserhebung 15.10.2001)

Trotz eines relativ hohen Anteils erst einmal nicht gelungener Anschlüsse ist insbesondere in Anbetracht der Spezifik der Zielgruppe des FSTJ die Gesamtbilanz positiv zu bewerten. Zumal der Erfolg der Angebote des FSTJ nicht allein an der Verbleibstatistik festgemacht werden darf, sondern weitere Kriterien herangezogen werden sollten (vgl. dazu Abschnitt 3.3.11).

Wenn es generell um den Verbleib der aus den FSTJ ausscheidenden TeilnehmerInnen geht, sind die regional unterschiedlichen Anschlussmöglichkeiten in Rechnung zu stellen. Eine Differenzierung nach Standortgröße der Qualifizierungsbüros verdeutlicht bezüglich des Verbleibs der ausgeschiedenen TeilnehmerInnen Unterschiede im Spektrum der Übergangsmöglichkeiten. Erwartungsgemäß ist das Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Großstädten deutlich günstiger als in Klein- und Mittelstädten bis 50.000 Einwohner.

Bedingt durch die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt gehen in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise deutlich weniger Jugendliche in eine Erwerbstätigkeit über, dafür lassen sich hier mehr vorzeitige Übergänge in Anschlussmaßnahmen registrieren.

Die Sicht der ausscheidenden TeilnehmerInnen auf das FSTJ

Mit Beendigung des ersten teilnehmerfinanzierten Jahres in den Qualifizierungsbüros im Frühsommer 2001 wurde im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms begonnen, Einzelinterviews mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchzuführen, die nach 12 Monaten das FSTJ regulär beendet hatten. Diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen – im Folgenden als reguläre Abgänger bezeichnet – wurden mittels eines standardisierten Interviews zu ihren persönlichen Erfahrungen und Wertungen bezüglich Inhalt und Verlauf des Trainingsjahres, zu ausgewählten Persönlichkeitsmerkmalen

sowie zur aktuellen Lebenssituation und zum weiteren Ausbildungs- und Berufsweg nach Beendigung des FSTJ befragt. Ein Schwerpunkt, der nur im Face-to-face-Kontakt erhoben werden konnte, war dabei die Replikation eines im Rahmen der Anamnese erhobenen Problemkatalogs und dabei insbesondere die Erfassung möglicher Veränderungen der Belastungssituation im Verlaufe des Trainingsjahres. Denn, vergegenwärtigt man sich die spezifischen Lebenslagen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die durch die Angebote des Modellprogramms erreicht werden, so ist bei vielen von ihnen von komplexen Belastungssituationen auszugehen²¹, deren konstruktive Bearbeitung während des Trainingsjahres eine zentrale Aufgabe in Bezug auf die Zielstellung einer sozialen und beruflichen (Re-)Integration darstellt.

Parallel zu diesen zeitlich und kapazitätsmäßig aufwändigen Einzelinterviews wurde parallel dazu in allen Qualifizierungsbüros eine schriftliche Abschlussbefragung mittels eines Fragebogens begonnen. Hiermit sollen auch künftig alle, nicht in die Interviews einbezogenen Abgänger aus dem FSTJ, erfasst werden. Alle TeilnehmerInnen, die das FSTJ beenden – sei es, weil sie vorzeitig einen Anschluss gefunden haben (die Positivabbrecher), weil sie von sich aus das Trainingsjahr einfach abbrechen bzw. durch die Büros gekündigt werden mussten (die Negativabbrecher) oder weil sie aus verschiedensten persönlichen Gründen ausschieden (die sonstigen vorzeitigen Abgänger) – werden durch die MitarbeiterInnen der Büros aufgefordert, kurz vor dem Ausscheiden den Abschlussbogen zu beantworten. Da auch Urteile über die Arbeit der BetreuerInnen abgegeben werden sollen, wird auf Eigenständigkeit und Anonymität beim Ausfüllen großer Wert gelegt. Nur in Ausnahmefällen, wenn sich der einzelne Jugendliche überfordert sieht und um Unterstützung bittet, soll diese gegeben werden.

Es ist davon auszugehen, dass die Abschlusserhebung insgesamt bei den TeilnehmerInnen einer Positivselektion unterliegt, denn erwartungsgemäß wird ein Teil insbesondere der Negativabbrecher durch die Abschlussbogen nicht erreicht bzw. können diese nicht zur Ausfüllung veranlasst werden. Die damit verbundene Ergebnisverzerrung ist bei Verallgemeinerungen stets zu bedenken und gegebenenfalls über Gewichtung auszugleichen. Da im Rahmen der Teilnehmerdokumentation durch die Büros ebenfalls Abschlussbewertungen und Informationen zur Art der Beendigung und zum Anschluss vorgenommen werden, könnten hier die selektionsbedingten Effekte kontrolliert werden.

Im Folgenden sollen auf der Grundlage der Informationen aus den bis zum April 2002 vorliegenden Abschlussinterviews bzw. -befragungen aktuelle Ergebnisse zu den Reflexionen der TeilnehmerInnen über das im Trainingsjahr erlebte, über ihre Lebenssituation und über ihren künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg dargestellt werden.

²⁰ Vgl. dazu Anhang, S. 34f.

Angaben zur Datenbasis für die Analyse:

Umfang der Analytestichprobe			
Bezeichnung	n	ABL*	NBL*
Abschlussinterviews (face-to-face)	244	138	106
Abschlussbefragung	168	76	92
gesamt	412	214	198
* ABL = alte Bundesländer; NBL = neue Bundesländer			

Tabelle 11: Umfang der Analytestichprobe, differenziert nach Erhebungsform und Ost/West

Die Mehrheit der zur Verfügung stehenden Befragungsdaten stammt gegenwärtig noch von den durch MitarbeiterInnen der wissenschaftlichen Begleitung in den Büros in den letzten 9 Monaten durchgeführten Interviews. Demzufolge sind in der Analytestichprobe in Bezug auf die unterschiedlichen Formen der Beendigung des Trainingsjahres überwiegend reguläre Abgänger vertreten. Negativabbrecher sind erwartungsgemäß deutlich unterrepräsentiert. Außerdem muss davon ausgegangen werden, dass wir es bei den in die Abschlusserhebungen einbezogenen Negativabbrechern eher mit den „leichteren Fällen“ zu tun haben. Insofern sind zu konstatierende tendenzielle Unterschiede zwischen den Abgängertypen u.E. Hinweise auf vermutlich insgesamt größere Differenzen. Auf sonstige vorzeitige Abgänger kann in der folgenden Analyse aufgrund ihrer geringen Fallzahl nicht gesondert eingegangen werden.

Ausgehend von der Annahme, dass die Reflexionen der TeilnehmerInnen über das Trainingsjahr von der Art und Weise der Beendigung beeinflusst werden, wurde geprüft, inwieweit sich die Gesamtaussagen über die Verteilung einzelner Merkmale zwischen der Analytestichprobe und einer entsprechend der Anteile der Abgängertypen²² gewichteten Stichprobe unterscheiden. Trotz teilweise vorhandener Unterschiede zwischen den einzelnen Abgängertypen verdeutlicht ein Vergleich der Gesamtverteilungen wichtiger Merkmale zwischen beiden Stichproben keine bedeutsamen Unterschiede. Aus diesem Grund wurde für die folgende Ergebnisdarstellung in diesem Fall auf eine Gewichtung entsprechend der unterschiedlichen Abgängertypen verzichtet.

²² Weitere sonstige Abgänger wurden dabei vernachlässigt.

Umfang der Abgängertypen (in %)		
Art der Beendigung	FSTJ insgesamt*	Abschlusserhebung**
reguläre Abgänger	28	63
Positivabbrecher	31	25
Negativabbrecher	28	11
sonstige vorzeitige Abgänger	13	1
<p>* Daten der Stichtagserhebung zur Teilnehmerbewegung von 15.10.2001</p> <p>** Von den 412 Befragten konnten 22 aufgrund mangelnder Angaben nicht zugeordnet werden.</p>		

Tabelle 12: Umfang der Abgängertypen in der Analysestichprobe

Ein Vergleich der bisher in den Abschlusserhebungen erfassten TeilnehmerInnen mit der Teilnehmerstruktur im FSTJ insgesamt zeigt bezüglich ihrer demographischen Zusammensetzung: In der Abschlusserhebung sind junge Frauen, Jugendliche mit Haupt-/bzw. Realschulabschluss und über 20-Jährige um etwa 4 bis 5 % häufiger vertreten. Junge Männer, Jugendliche ohne Schulabschluss und unter 18-Jährige sind es entsprechend seltener. Der Anteil junger AusländerInnen stimmt mit ihrem generellen Anteil im FSTJ überein.

Bei der Zusammensetzung der einzelnen Abgängertypen zeigt sich, dass junge AusländerInnen und Jugendliche ohne Schulabschluss tendenziell häufiger unter den Negativabbrechern vertreten sind, ältere TeilnehmerInnen hingegen tendenziell seltener.

3.3.2

Erwartungen, die mit der Teilnahme am FSTJ verbunden wurden

Betrachtet man die Angaben zu den Gründen, warum sich die Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Teilnahme am FSTJ entschlossen haben sowie ihre Erwartungen, die sie mit dieser Teilnahme verbinden, so steht der Wunsch nach beruflicher Orientierung und Qualifizierung, verbunden mit der Hoffnung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz nach Abschluss des Trainingsjahres im Vordergrund. In den Abschlussinterviews bzw. -befragungen wurden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Anfang gebeten, sich daran zu erinnern, welche Vorstellungen und Erwartungen sie mit ihrer Teilnahme am FSTJ verbunden hatten. Vergleicht man die insgesamt 425 Äußerungen mit jenen, die dazu im Rahmen der Anamnesegespräche²³ zu Beginn des Trainingsjahres erhoben wurden, so zeigen sich zu beiden Erhebungszeitpunkten nahezu identische inhaltliche Verteilungen (siehe Tab. 13). Dies spricht für relativ stabile Erwartungshaltungen in Bezug auf die Angebote des FSTJ, die auch durch die Erfahrungen im Verlaufe der Teilnahme kaum verändert werden. Etwas deutlichere Unterschiede zeigen sich lediglich bei der Erwartungshaltung

²³ Zu Beginn des Trainingsjahres setzen die Büros einen speziell entwickelten Anamnesebogen als Grundlage für die Führung der Einzelgespräche mit den Jugendlichen ein.

hinsichtlich des Erwerbs spezieller Kenntnisse bzw. der Tatsache, überhaupt etwas (sinnvolles) zu tun, weg von der Straße zu sein. Erstere werden zu Beginn des Trainingsjahres häufiger geäußert, letztere häufiger gegen Ende. Inwieweit sich hier in Einzelfällen erfahrungsbedingte Relativierungen andeuten, lässt sich allein über die Äußerungen der TeilnehmerInnen nicht nachprüfen.

Persönliche Erwartungen der Teilnehmer an das FSTJ		
Angaben in %, bezogen auf die Gesamtzahl der Äußerungen	Äußerungen zu Beginn des FSTJ	Replikation zum Ende des FSTJ
hinterher einen Ausbildungsplatz/eine Umschulung bekommen	42	39
hinterher einen Arbeitsplatz, einen festen Job bekommen	15	13
Verbesserung der schulischen Leistungen/Abschlüsse nachholen	11	11
sich in der Praxis ausprobieren/praktische Erfahrungen machen	7	11
sich beruflich orientieren, herausfinden, welcher Beruf Spaß macht	6	7
durchhalten, sich bewähren, wieder in normale Abläufe kommen	6	5
spezielle Kenntnisse erwerben (PC, Führerschein o.Ä.)	6	1
die eigenen Chancen verbessern	3	3
überhaupt etwas tun	1	6
das Geld bekommen	1	3
Zeit, eigene Probleme zu regeln	1	1
als Überbrückung nutzen	1	1

Tabelle 13: Persönliche Erwartungen der Teilnehmer an das FSTJ

Eine inhaltliche Analyse der Erwartungen, die mit der Teilnahme am FSTJ verbunden werden, verdeutlicht zu beiden Erhebungszeitpunkten: Die Vorstellungen und Erwartungen decken sich in großem Maße mit den konzeptionellen Zielsetzungen des Modellprogramms. Im Vordergrund steht bei den Jugendlichen mit etwa 40 % der Äußerungen die Hoffnung auf einen Ausbildungsplatz im Anschluss an das Trainingsjahr. Über 10 % beziehen sich auf einen direkten Einstieg in die Berufstätigkeit nach dem FSTJ. Das äußerten erwartungsgemäß häufiger ältere TeilnehmerInnen als jüngere. In ebenfalls über 10 % der Angaben ging es um die Verbesserung der schulischen Leistungen, vielfach darum, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Ein weiterer Teil der Jugendlichen erwartete insbesondere von den Praktika, eigene Erfahrungen in der Arbeitswelt zu machen bzw. sich beruflich zu orientieren.

Es lassen sich bei der Nennungshäufigkeit einzelner Erwartungen Unterschiede zwischen verschiedenen Teilgruppen feststellen:

So wurden von den TeilnehmerInnen aus den alten Bundesländern mehr schulische Bildungserwartungen geäußert²⁴. Eine Ursache hierfür können die generell etwas schlechteren Abschlüsse und Leistungsdurchschnitte bei westdeutschen Jugendlichen sein. Bei Ostdeutschen hingegen ging es eher darum, wieder in den Arbeitsalltag zu finden, durchzuhalten, die eigenen Chancen zu verbessern. Es ist einleuchtend, dass mit zunehmendem Alter neben den dominierenden Ausbildungserwartungen auch mehr Vorstellungen in Richtung auf die Erreichung eines festen Arbeitsplatz geäußert werden, von jüngeren TeilnehmerInnen hingegen mehr Erwartungen in Bezug auf eine Verbesserung der schulischen Leistungen bzw. die Erlangung von Schulabschlüssen.

Zwischen den Erwartungen von weiblichen und männlichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zeigten sich hingegen keine Unterschiede.

Was die unterschiedlichen Abgängertypen betrifft, so waren unter den TeilnehmerInnen, die insbesondere eine Verbesserung ihrer Chancen erwarten, die Positivabbrecher mit einem höheren Anteil vertreten. Dies ist ein Hinweis darauf, dass diese TeilnehmerInnen auch die sich bietenden Möglichkeiten eines weiterführenden Anschlusses konsequent genutzt haben.

Nach den Äußerungen zu ihren Vorstellungen und Erwartungen wurden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen der Abschlusserhebungen gebeten, einzuschätzen, inwieweit sich ihre Erwartungen rückblickend erfüllt haben. Wenn auch etwas relativiert, so bestätigen sich doch die bereits auf Grundlage der ersten Anschlussbefragungen von 132 Abgängern im Sommer 2001 getroffenen Aussagen (siehe dazu Anhang S. 36): Die mit der Teilnahme am FSTJ verbundenen Vorstellungen und Erwartungen waren für fast zwei Drittel der ausscheidenden TeilnehmerInnen vollkommen bzw. überwiegend in Erfüllung gegangen. Es gibt aber auch einen Anteil von jeweils knapp 10 %, die ihre Erwartungen eher nicht bzw. überhaupt nicht eingelöst sahen.

Deutliche Unterschiede zeigen sich, was das Erfüllen der Vorstellungen und Erwartungen betrifft, verständlicherweise in Abhängigkeit davon, auf welche Art und Weise man aus dem Trainingsjahr ausgeschieden ist. Dazu die folgende Tabelle:

²⁴ Und dies unabhängig von einer stärkeren Nachfrage nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Deutschkenntnisse aufgrund des höheren Anteils junger AusländerInnen.

Einlösung der Teilnehmererwartungen				
(Angaben in %)	vollkommen	zum großen Teil	etwas	eher nicht/bzw. überhaupt nicht
gesamt ²⁵	27	36	19	18
Positivabbrecher	42	39	12	7
reguläre Abgänger	23	36	22	19
Negativabbrecher	15	31	18	36

Tabelle 14: Einlösung der Teilnehmererwartungen aus Sicht der verschiedenen Abgängertypen

Erwartungsgemäß hängt das Urteil der Jugendlichen eng damit zusammen, wie auf ihre Vorstellungen und Wünsche bei der Gestaltung des Trainingsjahres eingegangen wurde, und wie es nach dem FSTJ mit ihnen in Sachen Ausbildung oder Arbeit weitergeht. So besteht zwischen der Beurteilung, ob sich die Anfangserwartungen erfüllt haben und der Einschätzung, inwieweit ihre Vorstellungen Berücksichtigung fanden ein korrelativer Zusammenhang von $r_s = 0.30^{26}$ sowie der Zufriedenheit mit dem künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg ein enger Zusammenhang von $r_s = 0.43$.

Zwischen den Geschlechter- und Altersgruppen, zwischen jungen Deutschen und AusländerInnen wie auch zwischen TeilnehmerInnen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen gibt es nur geringe Unterschiede, was die Einlösung ihrer Erwartungen durch die Teilnahme am Trainingsjahr betrifft. In den westlichen Bundesländern sind die regulären Abgänger und die Positivabbrecher von der Tendenz her etwas unzufriedener.

3.3.3

Zum sozialen Klima im Qualifizierungsbüro

Auf Grund verschiedener Aussagen lassen sich Hinweise auf das unter den TeilnehmerInnen bzw. zwischen TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen herrschende soziale Klima in den Qualifizierungsbüros finden.

Auch hier bestätigen sich die ersten Analysen: Nach den Angaben der Abgänger aus dem FSTJ kann von einem recht positiven sozialen Klima in den Qualifizierungsbüros ausgegangen werden: Fast alle TeilnehmerInnen kamen gut miteinander aus.

²⁵ Beispielhaft hier die Verteilung der gewichteten Stichprobe zum Vergleich: 27 % vollkommen, 36 % zum großen Teil, 17 % etwas und 20 % eher bzw. überhaupt nicht.

²⁶ Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman.

Aussagen zum sozialen Klima				
Aussagen: (Angaben in %)	trifft voll- kommen zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
Mit den anderen Teilnehmern im FSTJ verstanden Sie sich insgesamt gut.	62	36	2	0
Unter den Teilnehmern herrschte ein starker Zusammenhalt.	29	38	27	6
Zu den Mitarbeitern des FSTJ hatten Sie insgesamt ein gutes Verhältnis.	65	29	5	1
Von einzelnen Mitarbeitern fühlten Sie sich oft ungerecht behandelt.	6	10	26	58
Wegen Ihres Verhaltens im FSTJ hatten Sie oft Ärger.	7	16	25	52

Tabelle 15: Aussagen zum sozialen Klima im Qualifizierungsbüro

Die Tatsache, dass es allerdings auch bei der aktuellen Analyse wieder ein Drittel der TeilnehmerInnen gab, das (eher) keinen Zusammenhalt unter den TeilnehmerInnen empfand, deutet auch auf mögliche Probleme in einzelnen Büros hin. Nicht immer gelingt es, Cliquenbildungen und damit verbundenen Ab- bzw. Ausgrenzungsprozessen erfolgreich entgegenzuwirken. In den meisten Büros gibt es im Rahmen der sozialpädagogischen Arbeit aktive Bemühungen zur Stabilisierung positiver gegenseitiger Beziehungen. So wurde von über 80% der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bestätigt, dass während des Trainingsjahres auch viele gemeinsame Freizeitaktivitäten organisiert und durchgeführt wurden. Auch durch die gemeinsame Organisation und Durchführung von Aktionen im Stadtteil, durch kooperative Arbeitsformen bei der Lösung von Aufgaben sowie durch verschiedene Formen von Kommunikationstraining und Konfliktmanagement wurde in vielen Büros auf die Entwicklung eines positiven Gruppenklimas eingewirkt. Eine differenzierte Betrachtung einzelner Teilgruppen von TeilnehmerInnen verdeutlicht, dass junge AusländerInnen während ihrer Teilnahme am Trainingsjahr den positiven Zusammenhalt unter den TeilnehmerInnen etwas stärker wahrgenommen haben.

Auch mit den MitarbeiterInnen kamen fast alle gut zurecht. Nur wenige fühlten sich ungerecht behandelt. Dass es trotzdem nicht immer konfliktfrei zugeht, belegt das knapp eine Viertel von Teilnehmern, das mehr oder weniger großen Ärger wegen ihres Verhaltens angibt.

Erwartungsgemäß ist unter den Negativabbrechern die Anzahl von ehemaligen TeilnehmerInnen, die Einschränkungen in Bezug auf ihr Verhältnis zu den MitarbeiterInnen machen, vergleichsweise größer als bei den Positivabbrechern bzw. regulären Abgängern (siehe Tabelle 16). Von den Negativabbrechern fühlten

sich auch mehr durch einzelne MitarbeiterInnen ungerecht behandelt. Allerdings bestätigte auch die Hälfte von ihnen, selbst mehr oder weniger häufig wegen ihres Verhaltens Ärger bekommen zu haben.

Mit zunehmendem Alter der TeilnehmerInnen wird der Anteil derjenigen größer, die ein gutes Verhältnis zu den MitarbeiterInnen ohne jegliche Einschränkung bejahen. Unter den Jüngeren findet sich ein größerer Anteil von Jugendlichen, die sich ungerecht behandelt fühlten, aber wiederum auch mehr, die Probleme wegen ihres Verhaltens eingestehen. Generell gaben derartige Probleme auch häufiger männliche Teilnehmer an.

gutes Verhältnis zu den Mitarbeitern				
(Angaben in %)	trifft voll- kommen zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
gesamt	65	30	4	1
Alter:				
unter 17 Jahre	58	36	5	1
18 und 19 Jahre	64	29	5	2
20 Jahre und älter	73	24	3	0
Abgängertyp:				
Positivabbrecher	72	25	2	1
reguläre Abgänger	68	27	5	0
Negativabbrecher	40	48	7	5

Tabelle 16: Zustimmung zur Aussage: "Zu den Mitarbeitern des FSTJ hatten Sie insgesamt ein gutes Verhältnis." in verschiedenen Teilnehmergruppen

3.3.4

Anforderungen im FSTJ

Vom konzeptionellen Ansatz her soll bei der Gestaltung des Trainingsjahres von den spezifischen Erfahrungen und Lebensumständen, den individuellen Vorstellungen und Wünschen der einzelnen TeilnehmerInnen ausgegangen werden. Über drei Viertel sahen diesen Anspruch überwiegend umgesetzt, fanden ihre Wünsche und Vorstellungen vollkommen (27%) oder zumindest überwiegend berücksichtigt (50%). Bei 20% war das ihrer Meinung nach eher nicht so. Drei von 100 sahen ihre Intentionen bei der Gestaltung des Trainingsjahres überhaupt nicht einbezogen. Unterschiede gibt es, was die Nichtberücksichtigung angeht, insbesondere wieder zwischen den Abgängertypen. Während unter den Negativabbrechern ein Drittel ihre Wünsche und Vorstellungen (eher) nicht beachtet fand, ist es bei den Positivabbrechern vergleichsweise nur ein Sechstel. Ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Entwicklung und Umsetzung der individuellen Förderangebote ist die Festlegung eines angemessenen, an den spezifischen

Voraussetzungen der TeilnehmerInnen orientierten Anforderungsniveaus. Über das Organisieren von Erfolgen soll die Motivation zur erfolgreichen Teilnahme gestärkt werden. Angemessenheit heißt, keine länger andauernde Über- noch Unterforderung zuzulassen.

Fragt man die aus dem FSTJ ausscheidenden TeilnehmerInnen danach, wie sie mit den dortigen Anforderungen zurechtkamen, so geben insgesamt fast die Hälfte an, damit überhaupt keine, weitere 30 % kaum Schwierigkeiten gehabt zu haben. Etwas weniger als ein Viertel aller Abgänger signalisierte allerdings, dass sie während des Trainingsjahres Probleme mit den Anforderungen hatten. Darunter waren knapp 5 %, bei denen von häufigen Schwierigkeiten auszugehen ist.

Schwierigkeiten mit den Anforderungen im Trainingsjahr				
(Angaben in %)	trifft voll- kommen zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
gesamt	4	18	31	47
Alter:				
unter 17 Jahre	4	26	28	42
18 und 19 Jahre	7	18	33	42
20 Jahre und älter	2	13	30	55
Schulabschluss:				
unterhalb HSA*	7	24	27	42
HSA, Noten >3,5	1	21	27	51
HSA, Noten <3,5	2	13	33	52
Realabschluss/Abi	3	3	38	56
Abgängertyp:				
Positivabbrecher	1	15	31	53
reguläre Abgänger	5	17	30	48
Negativabbrecher	14	29	26	31
* Unterhalb HSA = kein Schulabschluss und Sonder- bzw. Förderschulabschluss; HSA, Noten >3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt über 3,5; HSA, Noten <3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt unter 3,5				

Tabelle 17: Zustimmung zur Aussage: „Sie hatten oft Schwierigkeiten mit den Anforderungen, die an sie gestellt wurden.“ in verschiedenen Teilnehmergruppen

Eine differenzierte Betrachtung der Abgängertypen verdeutlicht insbesondere unter den Negativabbrechern einen hohen Anteil von über 40 %, die mehr oder weniger häufig Schwierigkeiten mit den Anforderungen hatten. Hier ging es vermutlich neben Schwierigkeiten mit den inhaltlichen Anforderungen im Rahmen des Praxiseinsatzes bzw. bei den Qualifizierungen besonders auch um Probleme mit der regelmäßigen Teilnahme bzw. mit einem korrekten Verhalten, was bei vielen der Negativabbrecher zur Kündigung durch das Büro und damit

zur vorzeitigen Beendigung des FSTJ führte. Erwartungsgemäß hatten TeilnehmerInnen mit geringeren schulischen Leistungsvoraussetzungen häufiger Schwierigkeiten mit den Anforderungen im Rahmen des Trainingsjahres.

Eine differenzierte Betrachtung nach Altersgruppen verweist darauf, dass mit zunehmendem Alter und der damit verbundenen größeren Erfahrung der Anteil derjenigen, die Probleme mit den an sie gestellten Anforderungen hatten, geringer wird.

3.3.5

Angaben zum Einsatz in Praktikum-, Praxis- bzw. Einsatzstellen

Wie bereits mehrfach ausgeführt, sollen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgehend von ihren beruflichen Orientierungen selbst darüber entscheiden, in welchen Tätigkeitsfeldern sie Praktika absolvieren wollen. Die Betreuer beraten sie dabei nur. Auch wird angestrebt, dass die TeilnehmerInnen möglichst ihre Praktikumsstelle(n) selbst suchen bzw. zumindest aktiv an der Akquise beteiligt werden.

Insgesamt waren nach eigenen Angaben 93 % TeilnehmerInnen – wie im FSTJ vorgesehen – in Praktikumsstellen. Von den ca. 7 %, die die entsprechende Frage nicht beantworteten, kann man vermuten, dass sie während des Trainingsjahres in keiner Praxisstelle waren. Was sie an Stelle des Praxiseinsatzes getan haben, darauf wurde im Kapitel 2.3.3 eingegangen.

Im Folgenden beziehen wir uns nur auf die TeilnehmerInnen, die nach ihren Angaben in Praxisstellen waren. Zwei Drittel der Jugendlichen waren während ihrer Teilnahme am Trainingsjahr in mehreren, ein Drittel war in einer Praktikum-/Einsatzstelle tätig. Im Rahmen der Abschlusserhebungen kann allerdings nichts über die spezifischen Formen der Praxiseinsätze ausgesagt werden (vgl. ebenfalls Kap. 2.3.3).

Bei der Suche ihrer Praktikumsstelle – bzw. wenn sie in mehreren waren, diejenige, in der sie am längsten waren – beteiligten sich knapp 90 % aktiv. Über 43 % hatten sie sich selbständig beschafft, weitere 46 % taten dies gemeinsam mit Mitarbeitern aus dem Büro. In letzteren Fällen wird oft auf Einsatzmöglichkeiten zurückgegriffen, die bereits im Vorfeld durch die MitarbeiterInnen akquiriert wurden. 8 % gaben an, sich eine direkt aus dem bereits vorhandenen Pool möglicher Einsatzstellen ausgesucht zu haben. 3 % hatten ihre Einsatzstelle durch das Büro als Einzige, die zur Verfügung stand, zugeteilt bekommen. Eine Betrachtung verschiedener Teilgruppen von TeilnehmerInnen in Bezug auf ihre Beteiligung an der Akquise von Einsatzstellen zeigt aktuell keine bedeutsamen Unterschiede, u.U. der zu geringen Fallzahl von eher weniger Beteiligten mit geschuldet.

Die Frage danach, ob diese Einsatzstelle auch dem entsprach, was sich die Abgänger in Vorbereitung auf ihr künftiges Berufsleben vorgestellt haben, beantworteten etwa zwei Drittel mit vollkommen bzw. zum großen Teil (siehe

Tabelle 18). 16 % sahen nur geringe Bezüge. Für etwa jeden Sechsten (das sind 17 %) entsprach die von ihm beurteilte Einsatzstelle eher oder überhaupt nicht seinen beruflichen Vorstellungen. Nach diesem Ergebnis gelingt es zwar überwiegend im Rahmen der Akquise und Vermittlung in Praxisstellen an die spezifischen Interessen und Vorstellungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen anzuknüpfen, insgesamt allerdings kann dieses Ergebnis noch nicht zufrieden stellen. Differenziert man die Entsprechungsrelation zwischen Einsatzstelle und Vorstellungen vom Berufsleben in Abhängigkeit vom Beteiligungsgrad an der Einsatzstellenaquise, so unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung, die der aktiven Einbeziehung der TeilnehmerInnen zukommt (siehe Tabelle 18). Entgegen unseren Erwartungen zeigen sich aktuell keine Differenzen zwischen den Abgängertypen. Unterschiede in Abhängigkeit von den Schulabschlüssen deuten darauf hin, dass es unter den TeilnehmerInnen mit den schlechteren Abschlüssen tendenziell mehr gibt, die ihre beruflichen Vorstellungen (eher) nicht im Rahmen ihres Praxiseinsatzes erfüllt sahen. Inwieweit dies im Einzelfall, gemessen am individuellen Leistungsvermögen, an unrealistischen Vorstellungen oder aber an Schwierigkeiten, eine adäquate Einsatzstelle zu finden, liegt, ist hier nicht entscheidbar. In diesem Zusammenhang sind auch die Angaben aus den Qualifizierungsbüros von besonderem Interesse (vgl. Kapitel 2.3.3).

Einsatzstelle entsprach den Vorstellungen zur Berufsvorbereitung					
(Angaben in %)	voll- kommen	zum gro- ßen Teil	etwas	eher nicht	über haupt nicht
gesamt	38	29	16	12	5
Akquise:					
selbständig	46	27	16	8	3
gemeinsam mit Mitarb.	32	33	16	12	7
ausgewählt	30	37	15	15	3
zugeteilt	27	0	10	36	27
Schulabschluss:					
unterhalb HSA*	33	30	18	9	10
HSA, Noten>3,5	29	33	19	13	6
HSA, Noten<3,5	42	21	21	14	0
Realabschluss/Abi	39	40	15	6	0
* Unterhalb HSA = kein Schulabschluss und Sonder- bzw. Förderschulabschluss; HSA, Noten >3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt über 3,5; HSA, Noten <3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt unter 3,5					

Tabelle 18: Antwort auf die Frage: „Entsprach diese Einsatzstelle dem, was sie sich in Vorbereitung auf ihr künftiges Berufsleben so vorgestellt haben?“ in verschiedenen Teilnehmergruppen

Insgesamt ist hervorzuheben, dass der Übereinstimmungsgrad zwischen dem, was die TeilnehmerInnen in der/den Einsatzstelle(n) tun und ihren Vorstellungen

gen vom Berufsleben von großer Bedeutung für ihre Gesamtbeurteilung des Trainingsjahres ist.

Was die Betreuung in den Praxisstellen anbelangt, so fühlten sich insgesamt fast 90 % gut bzw. eher gut betreut. Eher nicht so gut meinten 8 % bzw. überhaupt nicht gut 4 %. Differenzierungen verdeutlichen keine Unterschiede außer bei den Abgängertypen. Hier fühlte sich in der Gruppe der Negativabbrecher ein Viertel (eher) nicht gut betreut.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Anforderungen in den Praxiseinsätzen ist es den Büros gemeinsam mit den Einsatzstellen gut gelungen, an die spezifischen Leistungsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen anzuknüpfen. Nach den Ergebnissen der Abschlusserhebungen empfanden zwei Drittel der Befragten das Anforderungsniveau als gerade richtig. Weitere 17 % fühlten sich durch die von ihnen verrichteten Tätigkeiten etwas überfordert sowie 11 % eher unterfordert. Allerdings fühlten sich auch 4 % stark über- bzw. 3 % stark unterfordert. Es zeigen sich aber in Bezug auf tendenzielle Über- bzw. Unterforderung keine systematischen Zusammenhänge zu Leistungsvoraussetzungen, Abgängertypen oder anderen wichtigen Differenzierungsmerkmalen.

Auch die Angaben dazu, inwieweit die Jugendlichen in den Praxisstellen überwiegend nur zu Hilfstätigkeiten wie: Kaffee kochen, Hof fegen, sauber machen oder ähnliches eingesetzt wurden, sind Beleg dafür, dass die TeilnehmerInnen nur in wenigen Fällen als billige Hilfskräfte eingesetzt wurden. Allerdings unterstreichen jene 14 % der Befragten, die nach ihren Aussagen so etwas überwiegend erlebt haben, nachdrücklich die Notwendigkeit, in den mit den Praktikumsstellen im Vorfeld getroffenen Vereinbarungen stärker die vorgesehenen Aufgaben und Einsatzbereiche der Jugendlichen festzulegen und vertraglich zu fixieren. Dies sollte allein schon in Hinblick auf den daraus abzuleitenden konkreten Qualifikationsbedarf erfolgen. Eine differenzierende Analyse deutet darauf hin, dass solche deplazierten Einsätze tendenziell häufiger von TeilnehmerInnen mit schlechteren schulischen Voraussetzungen und von Jüngeren erlebt werden. Es stellt sich die Frage: Gibt es bei diesen Jugendlichen vermehrt Schwierigkeiten, dass sie mehr wollen als aufgrund mangelnder Leistungsvoraussetzungen oder fehlender praktischer Erfahrungen (zumindest anfänglich) möglich, oder aber kann man mit ihnen so etwas eher widerspruchlos machen? Gegebenenfalls sind die Rahmenbedingungen und die inhaltliche Gestaltung des Praxiseinsatzes vor Ort zu überprüfen. Werden Mängel sichtbar und sind auf längere Sicht berufsbezogene Förderungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten nicht zu gewährleisten, sollte der Praxiseinsatz beendet und auf die entsprechende Einsatzstelle künftig verzichtet werden.

Insgesamt sind jedoch die Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu fast 90 % mit den Tätigkeiten/Arbeitsaufgaben, die sie in ihren Einsatzstellen ausgeführt haben, vollkommen oder zumindest eher zufrieden (vgl. Tabelle 19). Junge Frauen sind damit noch etwas zufriedener als junge Männer, junge Deutsche

etwas mehr als junge AusländerInnen, TeilnehmerInnen mit höherem Schulabschluss ebenfalls etwas mehr als die mit niedrigerem.

Mit der Zufriedenheit damit, was man insgesamt im Praxiseinsatz gelernt hat, sieht es analog aus. Der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den ausgeführten Tätigkeiten und dem, was man dabei gelernt hat, ist mit $r_s = 0.58$ erwartungsgemäß hoch. Wiederum sind junge Frauen etwas zufriedener als junge Männer.

Zufriedenheit mit dem Praxiseinsatz				
(Angaben in %)	vollkommen zufrieden	eher zufrieden	kaum zufrieden	vollkommen unzufrieden
mit den in den Einsatzstellen ausgeführten Tätigkeiten/Arbeitsaufgaben insgesamt	47	41	10	2
mit dem, was sie in den Einsatzstellen so insgesamt gelernt haben	48	38	9	5
damit, wie sie insgesamt mit den KollegInnen in den Einsatzstellen klar kamen	64	27	7	2

Tabelle 19: Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit Aspekten ihres Praxiseinsatzes

Vergleichsweise noch zufriedener ist die Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem sozialen Klima in den Einsatzstellen. Konflikte und Auseinandersetzungen sind demnach eher selten aufgetreten. Auch hier sind die TeilnehmerInnen insgesamt noch etwas zufriedener als die jungen Männer.

Vergleicht man bezogen auf die Angaben der TeilnehmerInnen zu ihren Praxiseinsätzen die unterschiedlichen Abgängertypen, so zeigen sich zwischen den Negativabbrechern und den zwei anderen Typen (Positivabbrecher und reguläre Abgänger) insgesamt nur geringfügige Unterschiede. Wenn auch in Einzelfällen Abbruch- bzw. Kündigungsgründe mit spezifischen Problemen der Praxiseinsätze zusammenhängen, aus Sicht der betroffenen Jugendlichen sind es eher weniger die Praxiseinsätze, die zum Negativabbruch führen.

3.3.6

Angaben zu den Qualifizierungsangeboten

Konzeptioneller Ansatz des FSTJ ist die Verbindung von – für den weiteren beruflichen Entwicklungsweg – relevanten praktischen Arbeitserfahrungen mit entsprechenden attraktiven Qualifizierungsbausteinen. Wie bereits betont, soll der konkrete Qualifikationsbedarf insbesondere über die spezifischen Praktikumeneinsätze in angestrebten Berufsfeldern ermittelt werden. Die angebotenen Qualifikationen sollen möglichst den individuellen Bedürfnissen und bereits vor-

handenen Kenntnissen der Jugendlichen entsprechen. Je besser es gelingt, mit den TeilnehmerInnen gemeinsam Qualifizierungsstrategien zu entwickeln, die mit ihren Vorstellungen übereinstimmen, desto höher ist ihre Motivation, dieses Trainingsjahr erfolgreich zu beenden.

In den Abschlusserhebungen wurden die TeilnehmerInnen danach befragt, inwieweit sie selbst mitbestimmen konnten, an welchen Qualifizierungen sie im Verlaufe des Trainingsjahres teilnehmen wollten. Deutlich über die Hälfte gab an, dass sie selbst Vorschläge gemacht hatte, gut ein weiteres Drittel konnte aus vorgegebenen Angeboten auswählen, jeder Sechzehnte meinte allerdings, dass dies allein die Mitarbeiter festgelegt haben. Inwieweit Vorschläge der TeilnehmerInnen im konkreten Fall die Möglichkeiten des Qualifizierungsbüros überschritten, extern aber trotzdem realisiert wurden, oder inwieweit die jeweiligen Angebote den individuellen Bedürfnissen und Vorstellungen der Jugendlichen entsprachen, ist über die Abschlussbefragungen nicht erfassbar. Hier sind zusätzlich Daten erforderlich, die die konkrete Gestaltung des Trainingsjahres teilnehmerbezogen abbilden. Derartige Daten werden für künftige Auswertungen über die weitere Profilierung der Datenerfassung mittels des in den Qualifizierungsbüros eingesetzten Dokumentationssystems Horizont²⁷ zur Verfügung stehen. Auf Büroebene liefern Ergebnisse der Befragung zum Abschluss des ersten teilnehmerfinanzierten Jahres Hinweise darauf, inwieweit durch die Büros auch externe Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt werden (vgl. dazu Kapitel 2.3.4).

Was die Beteiligung an der Auswahl der Qualifizierungen anbelangt, gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Teilgruppen bei Differenzierung nach wichtigen Merkmalen. Ausnahme sind allerdings die unterschiedlichen Abgängertypen (vgl. Tabelle 20). Während zwei Drittel der Positivabbrecher und über die Hälfte der regulären Abgänger selbst aktiv Vorschläge einbringen konnten, sind es bei den Negativabbrechern deutlich weniger als die Hälfte. Knapp jeder Zehnte bekam von den Mitarbeitern gesagt, welche Qualifizierungen er machen sollte.

Beteiligung an der Auswahl von Qualifizierungen			
(Angaben in %)	selbst mit vorgeschlagen	aus Angeboten ausgewählt	durch Mitarbeiter festgelegt
gesamt	58	36	6
Abgängertyp:			
Positivabbrecher	65	33	2
reguläre Abgänger	59	35	6
Negativabbrecher	43	48	9

Tabelle 20: Beteiligung an der Auswahl von Qualifizierungen in den verschiedenen Abgängertypen

²⁷ Zum Datendokumentationssystem siehe Bericht im Anhang S. 10f.

Im Vergleich zum Praxiseinsatz erlebten die TeilnehmerInnen die Anforderungen im Rahmen der Qualifizierungsangebote zwar auch zur Hälfte als gerade richtig, es fühlten sich aber mehr Jugendliche (eher) unter- als überfordert. Während in Bezug auf das Anforderungsniveau der Praktika vergleichsweise nur 11 % Unterforderung signalisierten, waren es bei den Qualifizierungen über 30 %. Mehr oder weniger stark überfordert empfanden sich 14 % durch die Inhalte der Qualifizierungsangebote, 17 % waren es bei den Anforderungen in den Praxiseinsätzen. Während sich in Bezug auf tendenzielle Über- bzw. Unterforderung bei den Praxiseinsätzen keine bedeutsamen Zusammenhänge zu den Leistungsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen oder aber zu den verschiedenen Abgängertypen ergaben, sind in Bezug auf das reflektierte Anforderungsniveau im Rahmen der Qualifizierungen diesbezüglich Zusammenhänge nachweisbar. Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen und Negativabbrecher gaben tendenziell häufiger Überforderung an. Diese Befunde sind insgesamt ein Hinweis darauf, dass es mit den Qualifikationsangeboten insgesamt noch nicht im gleichen Ausmaß wie bei den Praxiseinsätzen gelungen ist, an die vorhandenen Kenntnisse der Jugendlichen anzuknüpfen.

Dass dies auch in Bezug auf die spezifischen qualifikationsbezogenen Vorstellungen und Interessen der TeilnehmerInnen zutrifft, belegen die Relativierungen bei der Zufriedenheit mit den Inhalten bzw. Angeboten im Rahmen der Qualifizierungen. Es sind vergleichsweise nur 30 % gegenüber fast 50 % bei den Tätigkeiten in den Praxiseinsätzen, die vollkommen zufrieden sind. Weitere 50 % sind eher zufrieden damit. Allerdings muss beim Vergleich von Qualifizierungen und Praxiseinsätzen mit in Rechnung gestellt werden, dass es sich bei den TeilnehmerInnen meist um Jugendliche und junge Erwachsenen handelt, bei denen es aufgrund ihrer überwiegend schlechten Schulerfahrungen und vorhandener Schulumüdigkeit von vorn herein sehr schwer ist, eine entsprechende Bereitschaft zu oft eher an schulischen Lernformen orientierten Qualifikationen zu aktivieren. Demgegenüber liegt – was praktische Einsätze in der Arbeitswelt betrifft – oftmals ein großes Interesse bei den Jugendlichen vor. Differenziert man die Angaben zur Zufriedenheit mit den Qualifizierungsangeboten nach ausgewählten Merkmalen, so zeigen sich in den Teilgruppen vorrangig Unterschiede im Anteil der vollkommen Zufriedenen. Junge AusländerInnen und Positivabbrecher sind überdurchschnittlich repräsentiert, Jugendliche mit Realschulabschluss und Negativabbrecher hingegen unterdurchschnittlich.

Etwa analog der Zufriedenheit mit den angebotenen Inhalten der Qualifizierungen fällt das Urteil über das hier Gelernte aus: Gut ein Drittel ist damit vollkommen zufrieden, knapp 50 % eher zufrieden, 14 % hingegen kaum und 3 % sind vollkommen unzufrieden. Vergleicht man dies mit dem in der Praxis Gelernten, so fällt die Zufriedenheit ebenfalls etwas geringer aus. Deutlich seltener vertreten unter den uneingeschränkt Zufriedenen sind wieder erwartungsgemäß die Negativabbrecher.

Wenn man die Bewertungen zu den Qualifizierungsangeboten und Praxiseinsätzen durch die TeilnehmerInnen verschiedener Abgängertypen betrachtet,

so deutet sich an, dass in Fällen, in denen Negativabbrüche eng mit der Gestaltung des Trainingsjahres zu tun haben, dies häufiger mit Problemen bei den Qualifizierungen als den Praxiseinsätzen im Zusammenhang steht.

3.3.7

Angaben zur sozialpädagogischen Betreuung

Wie bereits dargestellt, wird das Teilnehmer-Mitarbeiter-Verhältnis von den befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen überwiegend positiv beurteilt.

Geht es um die Gestaltung eines individualisierten Förderangebotes, das von den spezifischen Erfahrungen und Lebensumständen des jeweiligen Teilnehmers ausgeht, so kommt dem Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen den TeilnehmerInnen und zumindest einer BetreuerIn und Ansprechpartner eine wichtige Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere auch für die Bearbeitung von Problemlagen. Bedingt durch die spezifische Lebenssituation der Jugendlichen, die das Freiwillige Soziale Trainingsjahr absolvieren, ist generell bei einem Teil der TeilnehmerInnen von einer aufwendigen, individuell zugeschnittenen sozialpädagogischen Betreuung auszugehen.

Über 60 % der Jugendlichen gaben in den Interviews und Befragungen an, dass sich unter den MitarbeiterInnen jemand befand, dem sie sich mit ihren Problemen voll anvertrauen konnten, weitere 20 % sagten dies mit Einschränkungen. Knapp 20 %, das ist fast jeder fünfte Jugendliche, sahen allerdings unter den BetreuerInnen (eher) niemanden in dieser Funktion. Wie aus Tabelle 21 ersichtlich, gibt es in Hinsicht auf das Vorhandensein einer derartigen Vertrauensperson unter den MitarbeiterInnen Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Abgängertyp.

Vorhandensein einer Vertrauensperson unter den MitarbeiterInnen				
(Angaben in %)	trifft voll- kommen zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
gesamt	63	20	9	8
Geschlecht:				
männlich	59	20	11	10
weiblich	69	21	6	4
Alter:				
unter 17 Jahre	56	18	13	14
18 und 19 Jahre	61	24	8	7
20 Jahre und älter	71	19	7	3
Schulabschluss:				
unterhalb HSA*	59	14	13	14
HSA, Noten >3,5	58	33	6	3
HSA, Noten <3,5	72	15	11	2
Realabschluss/Abi	71	26	3	0
Abgängertyp:				
Positivabbrecher	62	24	7	7
reguläre Abgänger	67	17	8	8
Negativabbrecher	45	29	19	7
* Unterhalb HSA = kein Schulabschluss und Sonder- bzw. Förderschulabschluss; HSA, Noten >3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt über 3,5; HSA, Noten <3,5 = Hauptschulabschluss mit Notendurchschnitt unter 3,5				

Tabelle 21: Zustimmung zur Aussage: "Unter den Mitarbeitern gab es jemanden, der/dem Sie sich mit Ihren Problemen voll anvertrauen konnten." in verschiedenen Teilnehmergruppen

Auf die im Vergleich zur normalen Jugendbiographie deutlich erhöhte Problembelastung bei vielen TeilnehmerInnen, die zusätzlich zu vorhandenen Benachteiligungsfaktoren die Entwicklung einer positiven Lebensperspektive behindert oder sogar generell in Frage stellen kann, wurde bereits hingewiesen. Dieser Umstand impliziert bei vielen TeilnehmerInnen einen hohen Bedarf an sozialpädagogischer Unterstützung, die im Trainingsjahr zumindest für die Anfangszeit oftmals sogar im Vordergrund stehen muss. Ihre zentrale Aufgabe ist es, die oft chaotischen Lebensumstände des Jugendlichen unter seiner aktiven Einbeziehung so weit zu ordnen und akute Problemlagen so zu entschärfen, dass ein freier Blick auf eine berufliche Perspektive überhaupt erst möglich wird. Eine gezielte, auf die Bewältigung der spezifischen Problemlagen bezogene, sozialpädagogische Betreuung ist nicht mit Überpädagogisierung in künstlich geschaffenen Schonräumen zu verwechseln und natürlich klar von einer derartigen Praxis abzugrenzen.

In den Abschlusserhebungen wurde direkt auf Problemlagen und ihre Bearbeitung eingegangen. Fast 90 % der Befragten berichteten, dass ihnen von den MitarbeiterInnen Hilfe und Unterstützung bei der Lösung persönlicher Schwierigkeiten und Probleme angeboten wurde. Überraschenderweise gibt es zwischen den Abgängertypen diesbezüglich keine Unterschiede. Demnach dürfte es zumindest bei den bisher mit den Abschlusserhebungen erreichten Negativabrechern auch kaum Rechtfertigungsversuche dahingehend geben, dass sie von den MitarbeiterInnen mit ihren Problemen allein gelassen wurden.

Geringfügige Unterschiede zeigen sich zwischen den Altersgruppen (Jüngere empfinden etwas seltener Unterstützung). TeilnehmerInnen aus Qualifizierungsbüros an kleineren Standorten geben etwas häufiger als die aus großstädtischen an, dass ihnen Hilfe angeboten wurde, ostdeutsche Jugendliche auch etwas häufiger, junge AusländerInnen etwas seltener.

Wie sieht es mit der Bearbeitung konkreter Probleme in Verlaufe des Trainingsjahres aus?

Insgesamt drei Viertel der Befragten gaben an, im Rahmen des Trainingsjahres versucht zu haben, persönliche Probleme in den Griff zu bekommen.

Lösungsversuche für persönliche Probleme				
(Angaben in %)	ja, mit professioneller Hilfe	ja, mit Hilfe der Betreuer	ja, aber ohne Hilfe	nein, wurde nicht versucht
gesamt	10	57	10	23
Alter:				
unter 17 Jahre	9	48	11	32
18 und 19 Jahre	12	57	10	21
20 Jahre und älter	10	64	11	15
Bundesländer:				
Ost	11	61	12	16
West	10	53	9	28

Tabelle 22: Versuch, im Rahmen des Trainingsjahres bestimmte persönliche Probleme in den Griff zu bekommen, differenziert nach verschiedenen Teilnehmergruppen

Durchschnittlich mehr als die Hälfte aller TeilnehmerInnen versuchte, bestimmte Probleme mit Hilfe von MitarbeiterInnen der Büros zu lösen. Mit zunehmendem Alter steigt die Inanspruchnahme von Hilfsangeboten während der Anteil derjenigen, die keine konkrete Problembearbeitung angeben, entsprechend sinkt. Ostdeutsche TeilnehmerInnen versuchen auch vergleichsweise häufiger mit Hilfe ihrer BetreuerInnen eigene Probleme im Trainingsjahr zu bewältigen, während westdeutsche generell etwas seltener das Trainingsjahr für individuelle Problembearbeitungen nutzen.

Die Lösung von Problemen unter Zuhilfenahme professioneller Unterstützung (z.B. von Beratungsstellen) gibt jeder Zehnte an. Bestimmte Probleme allein – ohne Hilfe – in den Griff zu bekommen, das versucht ebenfalls jeder Zehnte. Bezüglich der Häufigkeit der Inanspruchnahme professioneller Hilfe sowie des Versuchs selbständig bestimmte Probleme zu lösen, deuten sich teilgruppenspezifische Unterschiede an, deren Aussagekraft aber auf Grund der geringen Fallzahlen sehr eingeschränkt sind. Auf der Hand liegt, dass bedingt durch eine bessere Verfügbarkeit in Großstädten die Häufigkeit der Nutzung professioneller Hilfe größer ist. Auch deutlich erkennbar ist, dass derartige Hilfe von ausländischen TeilnehmerInnen so gut wie nicht in Anspruch genommen wird. So gibt es unter den bisher befragten Abgängern nur einen jungen Ausländer, der dies tat (unter den jungen Deutschen sind es 12 %).

Nachgefragt, inwieweit es ihnen gelungen ist, die Probleme im Verlaufe des Trainingsjahres auch zu lösen, gaben 33 % an, dass ihnen das vollkommen, weitere 40 % zumindest zum großen Teil gelungen ist. 20 % konnten die angezielten Probleme zumindest in Ansätzen, 7 % aber auch (eher) nicht lösen. Bezüglich der relevanten Differenzierungsmerkmale zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Die verschiedenen Vorgehensweisen persönliche Probleme in den Griff zu bekommen, ob mit professioneller Hilfe, durch Unterstützung von Betreuern oder auch ohne fremde Hilfe, unterschieden sich bezüglich ihres Lösungserfolges nicht. Dies spricht insgesamt dafür, dass bei der Problembearbeitung in der Regel die richtige Vorgehensweise gewählt wurde.

Versucht man auf Grundlage der bisher Befragten eine Bilanz zu ziehen, so haben mehr als die Hälfte aller Abgänger bestimmte persönliche Probleme im Rahmen des Trainingsjahres erfolgreich²⁸ gelöst.

Obwohl über die konkreten Probleme im Einzelnen keine Aussagen gemacht werden können, sind zumindest Informationen über die Nennungshäufigkeit einzelner Problembereiche möglich. Die regulären Abgänger in den Face-to-face-Interviews wurden zusätzlich gefragt, ob sie bereit wären, die konkreten Probleme bzw. Problembereiche, um die es sich dabei gehandelt hat, zu nennen. Etwas über ein Drittel war dazu bereit. Die insgesamt 122 Angaben der Jugendlichen dienten als Grundlage für folgende Kategorisierung:

	Anzahl der Nennungen:
Geldprobleme/Schulden	36
Konflikte mit Eltern/Familie	25
Verhaltensprobleme/fehlende Arbeitstugenden	15
Berufsorientierung/Schulabschlüsse	9
Wohnungsprobleme	7
Drogen-/Alkoholprobleme	7

²⁸ Hier die Antwortmöglichkeiten vollkommen und zum großen Teil zugrunde gelegt.

Probleme mit Polizei/Gericht	5
Partnerschafts-/Freundschaftskonflikte	4
Probleme mit Ämtern/Hilfe beim Umgang mit Ämtern	4
Gesundheitsprobleme	4
Schwangerschaftskonflikte	3
Verlusterleben	3

Es ist zu vermuten, dass es sich bei den genannten Problemen eher um die „Harmloseren“ handelt. Bei diesen stehen finanzielle Probleme sowie Konflikte in der Herkunftsfamilie, insbesondere Auseinandersetzungen mit einem oder beiden Eltern im Vordergrund. Von der Nennungshäufigkeit her folgen Schwierigkeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit einer erfolgreichen Teilnahme am Trainingsjahr stehen, z.B. den Verhaltensanforderungen gerecht zu werden.

Um differenzierte Aussagen über die Veränderung der Problembelastung der TeilnehmerInnen im Verlaufe des Trainingsjahres machen zu können, wurde bei den Einzelinterviews mit den 244 regulären Abgängern vor Ort noch einmal die bereits im Rahmen der Anamnesegespräche eingesetzte Liste zu differenzierten Problembelastungen (Anhang S. 34f.) abgefragt. Neben der Auftrittshäufigkeit von Problemverhalten sowie belastenden Ereignissen wurden die Befragten zusätzlich darum gebeten, bei jedem Problem anzugeben, wie es sich im Vergleich zur Zeit vor dem FSTJ entwickelt hat. Um zu ermitteln, wie sich vorhandene Problemlagen der Jugendlichen verändert haben, wurden für die Berechnungen jeweils die TeilnehmerInnen ausgewählt, die in einer oder beiden Befragungen das entsprechende Problem angaben. Bei der folgenden Darstellung haben wir singuläre Ereignisse ausgeschlossen. Die Tabelle 23 ist wie folgt zu lesen (vgl. Angaben in Zeile 1): Insgesamt 59 % aller im Trainingsjahr dazu befragten TeilnehmerInnen hatten vor und/oder während des Trainingsjahres Schwierigkeiten damit, dass Sie eigentlich nicht wussten, was aus ihnen später mal werden wird. Im Rahmen der Abschlussbefragungen haben 40 % derjenigen, die damit Probleme hatten/haben, angegeben, dass sie diesbezüglich eine Verbesserung festgestellt haben. 50 % beschäftigt dieses Problem noch in annähernd gleicher Weise. Für 10 % hat sich dieses Problem noch verstärkt. Bei diesen 10 % ist anzunehmen, dass sie im Verlaufe des Trainingsjahres erst für eine derartige Reflexion sensibilisiert wurden, bzw. ihnen zunehmend eine vorhandene Diskrepanz zwischen eigenen Vorstellungen und Ansprüchen und den tatsächlichen Realisierungsmöglichkeit bewusst wurde.²⁹

²⁹ Hochgerechnet auf alle TeilnehmerInnen im FSTJ sind dies ca. 6 %.

Veränderung von Problemlagen				
Probleme (Angaben in %)	ist ins- gesamt auf- getreten bei	besser als vorher	Veränderung:	
			etwa ge- nau so	schlimmer als vorher
wusste nicht, was später werden soll	59	40	50	10
heftige Auseinandersetzungen mit Eltern	51	35	56	9
ernsthafte finanzielle Probleme	50	34	57	9
Ärger mit Polizei, Gericht	49	52	36	12
Liebeskummer, z.B. wegen Trennung	45	24	59	17
Ärger mit Lehrern, Ausbildern, Erziehern	36	41	53	6
Auseinandersetzungen mit Freunden	35	20	58	22
Freundschaft kaputtgegangen	35	7	61	32
beträchtliche Schulden	34	28	50	22
ernsthafte gesundheitliche Probleme	34	17	59	24
Ärger mit Ämtern	31	30	60	10
Gedanken, mit dem Leben Schluss zu machen	32	35	55	10
Ärger mit anderen Gruppen	25	27	56	17
Drogenprobleme	25	59	32	9
Alkoholprobleme	14	53	39	8

Tabelle 23: Veränderung von Problemlagen innerhalb des FSTJ

Insgesamt verdeutlichen die von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorgenommenen Einschätzungen bezogen auf die Veränderung von Problemen, die sie in bestimmten Bereichen hatten bzw. haben, eine positive Bilanz. Der einzige Bereich, in dem für deutlich mehr der Betroffenen Verschlechterungen eingetreten sind, ist die Beziehung zum besten Freund. Hier geraten viele Jugendliche und jungen Erwachsene durch ihre Teilnahme am FSTJ und den damit verbundenen Veränderungen in der Lebensgestaltung, in ihren Orientierungen und sozialen Beziehungen zunehmend in Konfrontation mit „ihrem ehemaligen Leben“, repräsentiert durch die alten Freunde. Oft sind Kontaktabbrüche notwendig für einen positiven Neuanfang.

In Bezug auf Konflikte mit erwachsenen Bezugspersonen (Eltern, Lehrer, Ausbilder, Erzieher) aber auch mit Ämtern überwiegt deutlich der Anteil der TeilnehmerInnen, die eine Verbesserung ihrer diesbezüglichen Probleme konstatieren.

Etwa jeder zweite Jugendliche, der in den letzten Jahren Schwierigkeiten mit der Polizei oder Justiz bekommen hatte, gibt an, dass es im Vergleich zur Zeit vor dem Trainingsjahr in dieser Hinsicht besser geworden ist, für etwa jeden Achten ist es hingegen noch schlimmer geworden.

Was finanzielle Probleme betrifft, so haben sich für ein Drittel Verbesserungen ergeben, allerdings ist bei der Schuldenproblematik die Gesamtbilanz eher ausgeglichen. Während sich einerseits für 28 % die Situation verbessert hat, hat sie sich andererseits für 22 % verschlechtert.

Die Entwicklung möglicher Lebensperspektiven trägt sicher zur Reduktion von Gefühlen der Sinn- und Ausweglosigkeit bei. Dass zwei Drittel der Jugendlichen, die Suizidgedanken äußern, keine positiven Veränderungen, teilweise sogar Verschlimmerungen empfinden, sollte im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung stärkere Beachtung finden. Es handelt sich dabei immerhin, wenn man diesen Befund auf die GesamtteilnehmerInnen im FSTJ bezieht, etwa um jeden Fünften.

In Bezug auf den Konsum legaler und illegaler Drogen zeigt sich im Verlaufe des FSTJ eine deutliche Verbesserung der Situation.

Danach gefragt, wie zufrieden die TeilnehmerInnen denn mit der Unterstützung durch die MitarbeiterInnen bei persönlichen Schwierigkeiten und Problemen waren, ergibt sich ein sehr positives Bild: Wenn auch ein Drittel Einschränkungen in ihrer Zufriedenheit macht, so sind doch über 90 % Zufriedene unter den Befragten. Dies spricht für ein differenziertes Eingehen der MitarbeiterInnen in den Qualifizierungsbüros auf die spezifischen Problemlagen der TeilnehmerInnen. Die dargestellten Erfolge bei der Verringerung der Problembelastung bei der Mehrheit der Abgänger sind Beleg dafür. Zwischen verschiedenen Teilgruppen von TeilnehmerInnen lassen sich in der Zufriedenheit erwartungsgemäß Unterschiede feststellen. So macht ein vergleichsweise größerer Teil der Negativabbrecher bei der Zufriedenheit mit der Betreuung Einschränkungen. Unter jungen AusländerInnen fällt bei hoher Zufriedenheit eine vergleichsweise stärkere Polarisierung auf. Unter ihnen sind mehr vollkommen zufrieden, aber auch vergleichsweise etwas mehr (eher) unzufrieden.

Zufriedenheit mit der sozialpädagogischen Betreuung				
(Angaben in %)	vollkommen zufrieden	eher zufrieden	kaum zufrieden	vollkommen unzufrieden
gesamt	58	34	6	2
Geschlecht:				
männlich	54	37	6	3
weiblich	65	29	6	0
Alter:				
unter 17 Jahre	56	33	7	4
18 und 19 Jahre	54	38	6	2
20 Jahre und älter	65	30	4	1
Nationalität:				
deutsch	57	36	6	1
andere	68	19	7	6
Abgängertyp:				
Positivabbrecher	67	30	3	3
reguläre Abgänger	58	33	7	2
Negativabbrecher	42	48	5	5

Tabelle 24: Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit der sozialpädagogischen Betreuung im Trainingsjahr

3.3.8

Auswirkungen des Trainingsjahres auf die Berufsorientierung aus Sicht der TeilnehmerInnen

Für gut ein Drittel der TeilnehmerInnen hat sich nach ihren Angaben im Verlaufe des Trainingsjahres der Berufswunsch verändert. Bei knapp der Hälfte ist es beim anfänglichen Berufswunsch geblieben. Für letztlich ein Sechstel ist auch zum Erhebungszeitpunkt nach wie vor unklar, wo sie beruflich einmal hinwollen.

Veränderung des Berufswunsches			
Angaben in %	Berufswunsch immer noch unklar	Berufswunsch ist gleich geblieben	Berufswunsch hat sich verändert
gesamt	17	49	34
Abgängertyp:			
Positivabbrecher	13	54	33
reguläre Abgänger	16	49	35
Negativabbrecher	28	39	33

Tabelle 25: Veränderung des Berufswunsches im Verlaufe des Trainingsjahres

Unter den Jugendlichen, die noch nicht wissen, was sie beruflich machen wollen sind die Negativabbrecher anteilig am häufigsten vertreten. Auch unter den regulären Abgängern gibt es 16 %, die noch nicht wissen, welchen Beruf sie letztlich einmal ergreifen werden. Dass es allerdings auch unter den Positivabbrechern 13 % gibt, legt den Schluss nahe, dass ein Teil der Jugendlichen ihre Berufswahlentscheidung in Anbetracht der aktuellen Möglichkeiten bewusst aufschiebt und ganz pragmatisch sich bietende Ausbildungsmöglichkeiten – relativ egal welchen Inhalts – erst einmal ergreift. Dies bedeutet, sie handeln nach dem Motto: Überhaupt etwas haben und dann sehen, was sich (daraus) ergibt.

Ein Drittel der befragten TeilnehmerInnen hatte zum Zeitpunkt der Erhebungen auch ganz konkrete Vorstellungen darüber, wie sein künftiger Ausbildungs- und Berufsweg verlaufen wird und gibt an, dass das Trainingsjahr dabei entsprechend geholfen hat. Für weitere 40 % sind die beruflichen Vorstellungen zumindest etwas konkreter geworden. Es gab allerdings auch insgesamt knapp 30 %, denen nach wie vor unklar war, wie es mit dem künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg weitergehen wird. Die Abgängertypen unterscheiden sich erwartungsgemäß deutlich. Der nachweisbare Zusammenhang zwischen schulischen Leistungsvoraussetzungen und Konkretheit der beruflichen Zukunftsvorstellungen kann darauf hindeuten, dass es bei den Jugendlichen mit schlechteren Leistungsvoraussetzungen öfter schwer überbrückbare Diskrepanzen zwischen den Berufsvorstellungen und den tatsächlichen Realisierungschancen gibt (vgl. dazu auch Kapitel 2).

Vorstellungen über den künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg			
Angaben in %	keine konkreteren Vorstellungen	etwas konkretere Vorstellungen	sehr viel konkretere
gesamt	28	39	33
Abgängertyp:			
Positivabbrecher	18	35	47
reguläre Abgänger	31	40	29
Negativabbrecher	37	41	22
Schulabschluss:			
unterhalb HSA*	36	38	26
HSA, Noten>3,5	27	43	30
HSA, Noten<3,5	24	37	39
Realabschluss/Abi	23	37	40

Tabelle 26: Konkretheit der aktuellen Vorstellungen über den künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg

Etwa in analoger Weise dazu, in welchem Umfang man klarere Vorstellungen über die berufliche Zukunft gewonnen hat, sind 35 % der Befragten der Mei-

nung, dass das Trainingsjahr sehr viel und weitere 40 %, dass es zumindest etwas dazu beigetragen hat. Allerdings hat es nach Meinung von 25 % nichts bewirkt.

3.3.9

Zu den Anschlüssen der befragten Abgänger nach dem FSTJ

Im Rahmen der Abschlusserhebungen sollten die Abgänger auch konkrete Angaben zu ihren Anschlüssen nach dem FSTJ machen. Ausgehend von vorliegenden Äußerungen wird im Folgenden der Versuch unternommen, Angaben über den Verbleib zu machen. Aufgrund fehlender Angaben beziehen sich die Aussagen allerdings nur auf 277 Abgänger und können wegen der vorgenommenen Unterscheidung von sieben verschiedenen Anschlusskategorien nur eine grobe Orientierung geben.

Betrachtet man die Ergebnisse der Zuordnung in Tabelle 27, so spiegeln sich die im Rahmen der Verbleibsanalyse (Kap. 3.2) ermittelten Übergänge insgesamt in etwa analoger Weise wider. Auch bei den befragten TeilnehmerInnen zeigen sich die typischen Unterschiede im Verbleib der einzelnen Abgängertypen. Zusätzlich ist in die Betrachtung einzubeziehen, dass sich etwa ein Viertel der Abgänger zum Befragungszeitpunkt noch unsicher ist, ob es mit dem angegebenen Anschluss auch tatsächlich klappen wird. Bedenkt man außerdem die bereits eingangs erwähnte Tendenz zur Positivselektion bei der Teilnahme an der Abschlussbefragung, so wird die erkennbare positivere Übergangsbilanz besonders der vergleichsweise wenigen Negativabbrecher in der Abschlussbefragung plausibel. Insgesamt kann u.E. eine recht gute Übereinstimmung zwischen den im Rahmen der Teilnehmerbefragung ermittelten Angaben zum Verbleib und den Ergebnissen der Bürobefragung über die Teilnehmerbewegung im FSTJ konstatiert werden.

Anschlüsse nach Beendigung des Trainingsjahres			
Angaben in %	Positivabbrecher	reguläre Abgänger	Negativabbrecher
berufliche Ausbildung	61 (60)	31 (23)	19 (1)
schulische Qualifizierung	6 (12)	12 (15)	3 (2)
Erwerbstätigkeit	11 (16)	11 (12)	7 (11)
andere Maßnahme	12 (12)	7 (9)	19 (6)
Wehr-/Zivildienst/ Erziehungsurlaub	3 (3)	6 (5)	10 (2)
Arbeitslosigkeit	1 (2)	9 (16)	10 (26)
sonstiges/unklar	6 (5)	24 (20)	32 (52)

Tabelle 27: Anschlüsse nach Beendigung des Trainingsjahres. (In Klammern sind zum Vergleich die Werte der Stichtagserhebung zur Teilnehmerbewegung angegeben.)

Nach der persönlichen Sicherheit befragt, ob der (voraussichtliche) Anschluss für die weitere berufliche Zukunft der richtige Weg sei, sind sich drei Viertel eher sicher. Erstaunlich ist, dass sich die unterschiedlichen Abgängertypen nicht deutlich unterscheiden.

Im Vergleich zu den ersten Ergebnissen der Abschlussbefragungen von 132 Teilnehmern im Herbst 2001 (vgl. Anhang S. 40) hat sich die Zufriedenheit damit, wie es nach dem FSTJ beruflich weitergehen wird, etwas relativiert. In der aktuellen Analyse äußern 73 % eher Zufriedenheit. Darunter sind 37 %, die vollkommen zufrieden sind. 15 % sind damit eher unzufrieden und 12 % sogar vollkommen unzufrieden. Bei einer Differenzierung in Teilgruppen bezüglich wichtiger demographischer Merkmale sind die Unterschiede eher gering. Verständlich ist, dass dies für die Abgängertypen nicht zutrifft. Hier ist beispielsweise unter den Positivabbrechern entsprechend der dokumentierten Anschlüsse die Zufriedenheit deutlich höher. Weniger plausibel ist, dass es unter den regulären Abgängern mit über einem Drittel Unzufriedener vergleichsweise noch mehr als bei den Negativabbrechern gibt. Eine differenzierte Betrachtung zeigt allerdings, dass unter den regulären Abgängern diejenigen, die keine oder aus ihrer Sicht eher nicht so erfolgreiche Anschlüsse haben, deutlich unzufriedener damit sind als die Negativabbrecher in gleicher Situation. Sie hatten immerhin ein Jahr durchgehalten und gehofft, dass der Anschluss auch nach ihren Vorstellungen klappen würde.

Zufriedenheit mit dem künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg				
(Angaben in %)	vollkommen zufrieden	eher zufrieden	kaum zufrieden	vollkommen unzufrieden
gesamt	37	36	15	12
Abgängertyp:				
Positivabbrecher	56	35	6	3
reguläre Abgänger	30	36	17	17
Negativabbrecher	37	35	18	10

Tabelle 28: Zufriedenheit der TeilnehmerInnen damit, wie es mit ihrem künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg nach dem Trainingsjahr weitergeht

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass im Rahmen des FSTJ eine Nachbetreuung aller TeilnehmerInnen vorgesehen ist. Zwei Drittel der Abgänger gaben in der Befragung an, dass die MitarbeiterInnen mit ihnen konkrete Absprachen darüber getroffen haben, wie die weitere Hilfe und Unterstützung auch nach der Beendigung des Trainingsjahres aussehen kann. Vergleichsweise deutlich häufiger berichten ältere und weibliche TeilnehmerInnen über solche Absprachen. Bedenklich ist, dass zu dieser Frage etwa die Hälfte der Negativabbrecher keine Angaben gemacht hat. Gerade für diese Abgänger ist eine weitere Unterstützung und positive Einflussnahme, insofern sie nicht durch Entzug unmöglich wird, als besonders wichtig einzuschätzen.

Veränderung von Persönlichkeitsmerkmalen im Verlaufe des FSTJ

Auf die überwiegend positiven Veränderungen bezüglich der Problembelastung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die am Trainingsjahr teilnahmen, wurde unter 3.3.7 bereits eingegangen. Auch haben sich für viele TeilnehmerInnen Ausbildungs- oder Erwerbsperspektiven eröffnet, sind die Vorstellungen, wie es beruflicher weitergeht, klarer geworden. Wie sieht es in Anbetracht dieser überwiegend positiven Entwicklungen mit einer Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus?

Betrachten wir als Erstes die Sicht auf die eigene Zukunft:

Die Ergebnisse der Abschlussbefragungen verdeutlichen eine Zunahme derjenigen, die sehr optimistisch sind (vgl. Tabelle 29). Zum Ende des Trainingsjahres schauen insgesamt über die Hälfte zuversichtlich in die Zukunft (darunter 17 % sehr). Zu Beginn des Trainingsjahres waren es hier deutlich weniger. Mit 7 % etwa genauso viel wie zum Teilnahmebeginn sehen ihre Zukunft düster oder gar sehr düster, der Rest sieht die Zukunft mit eher gemischten Gefühlen (teils-teils).

Veränderung der Zukunftssicht						
Erhebungszeitpunkt:	sehr optimistisch	optimistisch	teils-teils	peessimistisch	sehr pessimistisch	Veränderung: ³⁰ POP KOP NEP
Beginn FSTJ	8	35	49	6	2	
Ende FST	17	37	39	5	2	37 41 22

Tabelle 29: Veränderung der Zukunftssicht im Verlaufe des FSTJ bei den befragten Abgängern (Angaben in %)

Geht man allein von den Häufigkeitsverteilungen der Antworten aus, so scheint es bei den meisten der TeilnehmerInnen während des Trainingsjahres keine Veränderungen der Zukunftssicht gegeben zu haben. Doch diese Annahme trifft nicht zu. Interessiert die tatsächliche individuelle Veränderung des Zukunftsoptimismus im Verlaufe des Trainingsjahres, so erfordert dies, in der Betrachtung vom Vergleich der Verteilungen zwischen beiden Erhebungszeitpunkten auf die Ebene der Einzelpersonen überzugehen. In Tabelle 29 sind deshalb neben den Häufigkeitsverteilungen sogenannte Intervallkoeffizienten angegeben, die über die Analyse der Einzelpersonen die Stabilität bzw. Veränderung der Ausprägung des Zukunftsoptimismus bezogen auf die Beantwortung zum FSTJ-Beginn veranschaulichen. Betrachten wir diese Kennwerte, so wird deutlich, dass das tatsächliche Ausmaß an Veränderungen der Sicht auf die eigene Zukunft bei den Jugendlichen deutlich größer ist, als es die Ähnlichkeit der jeweiligen Antwortverteilungen beider Erhebungen nahe legt. Hiernach ist bei 37 % die Zukunftssicht positiver geworden, während sie sich bei 22 % negativiert hat.

³⁰ Intervallkoeffizienten:

KOP: prozentualer Anteil der konstant antwortenden TeilnehmerInnen,

POP: prozentualer Anteil der TeilnehmerInnen, deren Antwort sich positiviert hat,

NEP: prozentualer Anteil der TeilnehmerInnen, deren Antwort sich negativiert hat.

Es wurde, was die Ausprägung der Zukunftszuversicht betrifft, davon ausgegangen, dass sich insbesondere in Abhängigkeit von den Anschlüssen³¹ nach Beendigung des Trainingjahres Unterschiede bei den TeilnehmerInnen zeigen werden (vgl. dazu Anhang, S. 34). Der ermittelte Korrelationskoeffizient von $r_s = 0.45$ zwischen Zufriedenheit damit, wie es mit dem künftigen Ausbildungs- bzw. Berufsweg weitergeht und der Zukunftszuversicht verdeutlicht den engen Zusammenhang. Dementsprechend sind auch Unterschiede zwischen den Abgängertypen in der Ausprägung des Zukunftsoptimismus erkennbar. Während z.B. von den Positivabbrechern 24 % sehr optimistisch in ihre Zukunft schauen und vergleichsweise nur 3 % pessimistisch, sind es bei den Negativabbrechern nur 12 %, die sehr optimistisch aber fast 10 %, die pessimistisch sind.

Was die Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Leben betrifft, so sind fast drei Viertel der befragten Abgänger eher zufrieden, zwei Drittel machen dabei aber Einschränkungen. Bei einer differenzierten Betrachtung sind nur in Abhängigkeit vom Alter Unterschiede feststellbar. Junge Erwachsene ab 20 Jahre machen vergleichsweise mehr Einschränkungen als jüngere. Zwischen den Abgängergruppen sind keine Differenzen nachweisbar.

Auch bei der Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation zeigt sich im Vergleich zu den Äußerungen zu Beginn des Trainingsjahres eine Positiventwicklung. Sie fällt allerdings etwas geringer aus als beim Zukunftsoptimismus. Der Vergleich auf individueller Ebene verdeutlicht: Bei insgesamt 26 % der Abgänger gab es hinsichtlich der Lebenszufriedenheit positive, bei 15 % negative und bei 59 % keine Veränderungen.

Veränderung der Zufriedenheit mit dem Leben							
Erhebungszeitpunkt:	vollkommen zufrieden	mit Einschränkungen	kaum zufrieden	überhaupt nicht zufrieden	Veränderung: ¹⁸		
					POP	KOP	NEP
Beginn FSTJ	11	65	20	4			
Ende FST	18	66	13	3	26	59	15

Tabelle 30: Veränderung der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt bei den befragten Abgängern (Angaben in %)

Für die aktive Gestaltung einer positiven Lebensperspektive spielt das Selbstvertrauen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, als Vertrauen in die eigenen Gestaltungs- und Leistungsmöglichkeiten eine bedeutsame Rolle. Auf der Grundlage verschiedener Merkmale, die als Indikatoren für die Ausprägung des Selbstvertrauens dienen können, wurde ein entsprechendes Konstrukt gebildet.

³¹ Als wichtiges Kriterium für das Gelingen bzw. Misslingen des Übergangs in Ausbildung oder Arbeit.

Der Zustimmungsgrad zu folgenden Merkmalen gingen dabei in eine Punktsammenbildung ein:

- eine positive Sicht auf die eigene Zukunft haben
- sich auf seine Fähigkeiten verlassen können
- sich den Herausforderungen des Lebens gewachsen fühlen
- die eigene berufliche Entwicklung von einem selbst abhängig erleben
- sich okay finden, so wie man ist

Anhand der Punktsomme der Eingangsbefragung aller TeilnehmerInnen wurde eine Einteilung in Drittel vorgenommen. Dementsprechend gab es jeweils ein Drittel mit großem, mit mittlerem und mit geringem Selbstvertrauen. Die so festgelegten Punktwertgrenzen bilden jeweils die Zuordnungsvorschrift für die TeilnehmerInnen zur entsprechenden Gruppe.

In Tabelle 31 sind die prozentualen Anteile für die jeweilige Zuordnung zu Beginn und zum Ende des Trainingsjahres dargestellt. Sie beziehen sich auf die in die Abschlusserhebungen einbezogenen TeilnehmerInnen.

Veränderung des Selbstvertrauens						
Erhebungs- zeitpunkt:	groß	mittel	gering	Veränderung: ¹⁸		
				POP	KOP	NEP
Beginn FSTJ	28	35	37			
Ende FST	40	38	22	35	48	17

Tabelle 31: Veränderung im Selbstvertrauen bei den befragten Abgängern (Angaben in %)

Von den Befragten waren demnach zu Beginn des FSTJ vergleichsweise sogar etwas mehr in die Gruppen mit mittlerem bzw. geringerem Selbstvertrauen zugeordnet. Bei den Abschlussbefragungen zum Ende des FSTJ zeigt sich, dass bei gleicher Berechnungsvorschrift die Anteile in den Gruppen deutlich in Richtung eines größeren Selbstvertrauens zugenommen haben. Jetzt sind z.B. in der Gruppe mit großen Selbstvertrauen 40 % der Befragten. Die Angaben zu den Veränderungen auf Individualebene weisen für 35 % positive, für 48 % keine, allerdings auch für 17 % negative Veränderungen im Selbstvertrauen aus. Auch wenn hier sicher noch andere Einflüsse wirksam geworden sind, so kann man davon ausgehen, dass die Teilnahme am Trainingsjahr für etwa ein Drittel einen positiven Einfluss auf die Stabilisierung des Selbstvertrauen genommen hat. So korreliert das Selbstvertrauen z.B. mit der Zufriedenheit mit den künftigen Ausbildungs- und Berufsweg mit $r_s = 0.28$.

Zu Kriterien für den Erfolg der Angebote im FSTJ

Auf die Probleme der Benachteiligtenförderung, die mit einer einseitigen Erfolgsdefinition über die Verbleibsstatistik verbunden sind, wurde bereits kurz eingegangen. Notwendig erscheint eine angemessene Definition verschiedener Erfolgskriterien, die auch die gesamte Breite möglicher Veränderungen in der Lebenslage und Persönlichkeit der Geförderten in den Blick nehmen. Greifen wir an dieser Stelle die Diskussion in Bezug auf mögliche weitere Kriterien für die Bewertung der Leistungsfähigkeit der Angebote im Rahmen des Modellprogramms auf:

Unter 3.3.7 bis 3.3.10 wurde über vielfältige positive Effekte des FSTJ auf die Persönlichkeit der TeilnehmerInnen und ihrer Lebenssituation berichtet.

Dabei sind bisher die unter 3.3.9 dargestellten Angaben über den Verbleib nach der Beendigung des FSTJ aus Sicht der Arbeitsverwaltungen und Ämter das zentrale Kriterium für den Erfolg. Es hat den Vorteil, dass es relativ gut objektivierbar ist, weil über die konkreten Anschlüsse direkt erfassbar. Es stellt sich allerdings sofort die Frage nach der Nachhaltigkeit.³² Auch ist unbestritten, dass die berufliche Integration eine wichtige Grundlage für eine dauerhafte soziale Integration darstellt. Jede einseitige Sicht greift aber u.E. zu kurz.

Weitere bedeutsame Kriterien für die Bewertung von Erfolg sind verbunden mit der Frage, inwieweit es im Verlauf der Teilnahme am Trainingsjahr gelingt, in wichtigen Verhaltens- und Persönlichkeitsbereichen und/oder bei wichtigen Lebensbedingungen positive Veränderungen zu bewirken, z.B. einerseits Problemverhalten und -belastungen, die die TeilnehmerInnen ins FSTJ mitbringen, abzubauen, andererseits entsprechende sozialintegrative Einstellungen und Verhaltensweisen zu entwickeln. Bei vielen stark problembelasteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist dies oft eine notwendige Voraussetzung dafür, dass die Entwicklung einer positiven Lebens- und Berufsperspektive überhaupt erst ermöglicht wird. Auf die sekundärpräventive Funktion, die das FSTJ in diesem Zusammenhang besitzt – geht man z.B. von den teilweise über die Jugendlichen „abgegebenen Sozialprognosen“ aus – soll hier nicht näher eingegangen werden.

Neben den bereits dargestellten, überwiegend positiven Veränderungen bezüglich konkreter Problembelastungen, in den Berufsorientierungen, im Selbstvertrauen, in der Zufriedenheit mit der aktuellen Lebenssituation sowie im Zukunftsoptimismus, wurden die TeilnehmerInnen zusätzlich danach befragt, inwieweit sich aus ihrer Sicht verschiedene Sachverhalte im Verlauf der Teilnahme am Trainingsjahr verändert haben. Dabei ging es um ihre Beziehungen zu den Eltern, Geschwistern und Freunden, um ihre berufliche Zukunft, ihre finanzielle Lage, ihre Wohnbedingungen, um ihr Klarkommen mit den alltäglichen Verpflichtungen, ihren Umgang mit Konflikten, ihre Zufriedenheit mit sich selbst und ihre Belastung durch persönliche Probleme.

³² Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung sollen darüber Erkenntnisse mittels einer Befragung ein Jahr nach dem Ausscheiden aus dem Modellprogramm gewonnen werden.

Über das von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen reflektierte Ausmaß an Veränderungen lassen sich weitere Hinweise für den Erfolg der Angebote im FSTJ gewinnen.

Überblick über das Ausmaß an reflektierten Veränderungen			
Anteil der Befragten in %	Verbesserung	etwa gleich	Verschlechterung
berufliche Zukunft	69	26	5
Zufriedenheit mit sich selbst	58	35	7
persönliche Finanzlage	56	30	14
Klarkommen mit alltäglichen Verpflichtungen	48	48	4
Umgang mit Konflikten	48	47	5
Belastung durch persönliche Probleme	46	43	11
Wohnbedingungen	38	58	4
Klarkommen mit den Freunden	36	59	5
Klarkommen mit der Mutter	33	60	7
Klarkommen mit Geschwistern	31	62	7
Klarkommen mit dem Vater	28	66	6

Tabelle 32: Überblick über das Ausmaß an reflektierten Veränderungen im Verlaufe des Trainingsjahres aus Sicht der TeilnehmerInnen

Die Antworten der befragten TeilnehmerInnen veranschaulichen ein deutliches Übergewicht der positiven Veränderungen:

Am häufigsten konstatierten die Befragten Verbesserungen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft. Nur 5 % stellen eine Verschlechterung fest.

Bei vielen hat sich die Selbstakzeptanz deutlich erhöht. Fast 60 % sind im Verlaufe des Trainingsjahres mit sich selbst zufriedener geworden. Auch das Klarkommen mit den alltäglichen Verpflichtungen sowie mit Konflikten, hat sich eher verbessert. Ebenso sind bei den Beziehungen zu den Eltern, Geschwistern und Freunden überwiegend positive Veränderungen feststellbar. Ähnliches gilt für die finanzielle Lage und die Wohnbedingungen.

Was die Problembelastung angeht, so hat sich auch bei den TeilnehmerInnen, die nicht im Rahmen der Face-to-Face-Interviews ausführlicher zur Veränderung verschiedener Problembereiche befragt wurden, die Situation überwiegend verbessert. Verschlechterungen gab es in der subjektiven Wahrnehmung generell eher selten.

Somit belegen die Angaben der bisher befragten TeilnehmerInnen, dass sich für die Mehrheit von ihnen im Verlaufe des Trainingsjahres neben der Entwicklung einer positiven Berufsperspektive auch positive Veränderungen hinsichtlich ihrer Lebensbedingungen, Problembewältigung und sozialen Integration voll-

zogen haben – Ergebnisse, die sich nicht notwendig in Vermittlungsstatistiken niederschlagen, wohl aber für eine erfolgreiche Arbeit im Modellprogramm stehen.

3.3.12

Allgemeine Einschätzungen der Abgänger zum FSTJ

Nur Wenige beurteilen ihre Teilnahme am Trainingsjahr als vergeudete Zeit (vgl. Tabelle 33). 60 % würden sich in Anbetracht ihrer Erfahrungen im FSTJ uneingeschränkt wieder für eine Teilnahme entscheiden, nur 18 % (eher) nicht. Und demzufolge meinten auch 90 % der ausscheidenden Jugendlichen, dass sie anderen die Teilnahme am FSTJ empfehlen können.

Somit erfährt das FSTJ fast die gleiche Zustimmung wie das Freiwillige Soziale Jahr³³. Bedenkt man die meist negativen Vorerfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen und absolvierten bzw. auch abgebrochenen Maßnahmen der Jugendberufshilfe, die die TeilnehmerInnen am FSTJ mitbringen, so ist dies ein sehr beachtenswertes Ergebnis und Hinweis auf die große Akzeptanz des Modellprogramms unter den erreichten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Allgemeine Urteile der ausscheidenden Teilnehmer				
Aussagen: (Angaben in %)	trifft voll- kommen zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft über- haupt nicht zu
Die Teilnahme am FSTJ war für Sie eigentlich nur vergeudete Zeit.	3	8	25	64
Wenn Sie noch einmal vor der Entscheidung stehen würden, ob Sie am FSTJ teilnehmen sollten, Sie würden es wieder tun.	60	22	8	10

Tabelle 33: Allgemeine Urteile der ausscheidenden Teilnehmer zum FSTJ

Die Abschlussfrage in den Befragungen lautete jeweils: „Was glauben Sie? Hat die Teilnahme am FSTJ Ihre Chancen auf einen künftigen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz verbessert?“.

Wenn auch im Vergleich zu Ergebnissen der ersten 132 regulären Abgänger etwas weniger, so denkt doch knapp die Hälfte der über 400 Abgänger, die diese Frage beantwortet haben, dass sich ihre Chancen durch die Teilnahme am Trainingsjahr wesentlich verbessert haben, ein weiteres Drittel meint, dass dies zumindest ein wenig der Fall ist.

³³ vgl. Rahrbach/Wüstendörfer/Arnold: Untersuchung zum Freiwilligen Sozialen Jahr. Band 157. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Kohlhammer: Stuttgart/Berlin/Köln, 1998, S. 174ff

Es gab aber auch 17 % der Befragten, die sagten, dass sich ihre künftigen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzchancen durch das FSTJ nicht verändert haben. Verständlich ist, dass die Mehrheit dieser TeilnehmerInnen unzufrieden damit waren, wie es beruflich weitergeht. Trotzdem meinte andererseits die Mehrheit von ihnen, dass ihre Teilnahme am FSTJ keine vergeudete Zeit war und sie anderen das FSTJ weiter empfehlen könnten. Etwa jeder zweite dieser Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen würde, wenn er vor der Wahl stünde, sich wieder für eine Teilnahme entscheiden.

Zusammenfassung

Im Rahmen der bisherigen Ergebnispräsentation der wissenschaftlichen Begleitung wurde das Hauptaugenmerk auf drei Themen gerichtet: die Rahmenbedingungen, die für die Projekte in der Umsetzung eine Rolle spielen, die Strategien, die die Projekte in den drei Kernbereichen des FSTJ verfolgen und die Charakteristik der TeilnehmerInnen, deren Verbleib nach Beendigung sowie die Bewertungen des Trainingsjahres durch die Jugendlichen selbst.

In diesem Arbeitspapier wurden zunächst die Rahmenbedingungen in den Blick genommen, die die Qualifizierungsbüros in den Stadtteilen und in den Projekten selbst vorfinden. Die Ergebnisse der Ausgangsanalysen und deren Kontrastierung mit den Aussagen der Büros nach einem Jahr Projektlaufzeit zeigen, dass diese Rahmenbedingungen einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Umsetzung der Konzeption des FSTJ haben. Als wichtigste Rahmenindikatoren erwiesen sich dabei:

- Größe des Standortes
- Akquisition der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- lokale Kooperation
- Einbindung in das Programm „Soziale Stadt“
- Struktur des Projektes

Um zu sehen, wie sich ein solch spezifisches Angebot der Jugendberufshilfe unter verschiedenen Rahmenbedingungen umsetzen lässt, wurde bei der Vergabe der Projekte darauf geachtet, Standorte in allen Bundesländern zu haben sowie auch unterschiedliche Ortsgrößen zu berücksichtigen. So finden sich im Modellprogramm Standorte mit knapp über 20.000 Einwohnern ebenso wie Großstädte. Die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung verdeutlichen, dass beide Größenordnungen sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringen. Während die großen Standorte von einer umfassenderen Angebotsvielfalt an Bildungs- und Infrastruktureinrichtungen sowie Einsatzstellen profitieren, können die kleineren Standorte durch die bessere Überschaubarkeit und meist bereits gut funktionierende Netzwerke in ihren Handlungsfeldern für die Jugendlichen gewinnbringend agieren.

Einen Schwerpunkt für die Projekte bildete im ersten Jahr die Akquise sowohl von TeilnehmerInnen als auch Einsatzstellen. Hier zeigten sich jeweils Standortunterschiede. Bei der Akquise wurde eine größere Nachfrage nach dem FSTJ in den neuen Ländern sichtbar. In den alten Ländern war in einigen Büros das Angebot an vorhandenen Plätzen im FSTJ größer als die Nachfrage, was Auswirkungen auf die verschiedenen Möglichkeiten der Teilnehmergewinnung hatte. So betrieben – weil nicht erforderlich – in den neuen Ländern weniger Büros Öffentlichkeitsarbeit als explizite Akquisitionsstrategie. Zugleich wurden dort weitaus seltener über aufsuchende Arbeit TeilnehmerInnen gewonnen.

Bei der Akquise von Einsatzstellen waren eher die Standortunterschiede, die sich durch die Größe der Städte ergeben, bedeutsam. So mussten die Büros an kleineren Standorten häufiger ihren Suchraum für geeignete Praxisorte über den anvisierten Stadtteil hinaus erweitern. Auf der anderen Seite konnte hier oft auf bereits vorhandene Kontakte zu möglichen Einsatzstellen zurückgegriffen werden.

Unabhängig jedoch von der Standortgröße geht es im FSTJ um stadtteilorientiertes Arbeiten und damit verbunden ist eine möglichst gute Integration der Qualifizierungsbüros in lokale Vernetzungsstrukturen. Das Arbeitsamt hat auf Grund seiner Funktion als wichtiger Programmpartner in diesen Kooperationsbemühungen eine herausgehobene Bedeutung. Die Projekte berichteten in der Mehrheit von guten Beziehungen zu den Vertretern des Arbeitsamtes. Das FSTJ hat sich inzwischen an den meisten Standorten in seiner Spezifik etabliert; es wird von den Mitarbeitern des Arbeitsamtes akzeptiert und unterstützt. Problematisch sind nach Aussagen der Qualifizierungsbüros Wechsel der Ansprechpartner. An einzelnen Standorten führte dies zumindest vorübergehend zu Effektivitätsverlusten in der Zusammenarbeit, da die Spezifik des FSTJ dem neuen Ansprechpartner wiederum verdeutlicht werden musste.

Die Kooperation mit anderen kommunalen Ämtern gestaltet sich an den Standorten sehr unterschiedlich. Häufig ist der konkrete Bedarf für eine/n TeilnehmerIn Anlass für eine Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Jugend- bzw. dem Sozialamt.

Insgesamt noch recht selten verwiesen die Projekte auf das Vorhandensein lokaler Strukturen, die einen systematischen Aufbau von Kooperationen zum Ziel haben. Solche Kooperationsnetzwerke bilden aber eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Integration von benachteiligten Jugendlichen des Stadtteils ins berufliche und soziale Leben.

Möglichkeiten diesbezüglich auch die Zusammenarbeit mit dem Programm „Soziale Stadt“ zu aktivieren, wurden bisher nur von einzelnen Projekten umfassender genutzt. In den meisten Fällen ist man daran gegangen, über gemeinsame Aktionen im Stadtteil eine Kooperation bottom up aufzubauen. Für die Entwicklung derartiger sozialräumlicher Kooperationsstrukturen bedarf es jedoch nach den Erfahrungen auch des Bund-Länder-Programms relativ langer Zeiträume. Wichtig erscheint, dass an fast allen Standorten die Verbindungen zu den Stadtteil- bzw. Quartiersmanagementbüros bestehen und sich daraus zukünftig noch mehr gemeinsame Aktivitäten für und mit den Jugendlichen in den Stadtteilen ergeben.

Neben diesen eher objektiven Rahmenbedingungen wie Standortgröße und Wirtschaftsstärke gibt es auch solche, wie die Ausstattung der Projekte – dabei insbesondere die personelle – die veränderbar sind. Aufgrund des ausgangspunktes zu konstatierenden recht unterschiedlichen Personalbestands in den einzelnen Büros war zu erwarten, dass sich eine Reihe von Qualifizierungsbüros, gerade

mit wenig Mitarbeitern, um eine Verbesserung des Personalschlüssels bemühen würden. In 17 Büros hat es im vergangenen Jahr eine Veränderung des Personalschlüssels gegeben. Augenfällig ist aber, dass nicht unbedingt die Projekte mit den vermeintlich schlechteren Ausgangsbedingungen Interesse an einer Verbesserung der personellen Situation bekundeten. Vergleicht man zwischen alten und neuen Ländern, zeigt sich ein höheres Interesse an mehr Personal besonders in den alten Ländern, während in den neuen Ländern häufig eine Personalaufstockung explizit für nicht notwendig erachtet wurde. Dies kann am ehesten mit einer tendenziell unterschiedlichen Ausrichtung dieser Projekte erklärt werden, denn die betroffenen Büros in den neuen Ländern favorisieren Ansätze, nach denen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen frühzeitig in Praktika und vermehrt auch in externe Qualifizierungen gehen.

Die unterschiedlichen konzeptionellen Ansätze und ihre bisherige Umsetzung waren das zweite große Thema in diesem Arbeitspapier. In drei Kernbereichen arbeiten die Projekte daran, den TeilnehmerInnen Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, die ihnen die berufliche und soziale Integration erleichtern sollen. Diese Kernbereiche sind:

- der sozialpädagogische Bereich,
- die Praktika
- und die Qualifizierungsbausteine.

Die Erfahrungen aus dem ersten Umsetzungsjahr zeigen, dass in fast allen Standorten sehr viel Wert auf die sozialpädagogische Arbeit mit den Jugendlichen zur Verringerung der persönlichen Probleme gelegt werden musste. Eine Reihe von Projekten erkannte sehr schnell, dass sie die Problembelastung bei den erreichten Jugendlichen unterschätzt hatten, und demzufolge Umstrukturierungen in den Konzepten notwendig wurden. Vielfach mussten den Jugendlichen erst einmal grundlegende „Arbeitstugenden“ wie Pünktlichkeit und Disziplin sowie Durchhaltevermögen für einen normalen Arbeitstag nahegebracht werden. Der Raum, den diese sozialpädagogischen Aufgaben in den Projekten einnahm, war demzufolge wesentlich größer, als ursprünglich konzipiert. Im Grenzbereich zwischen Qualifizierungsangebot und sozialpädagogischer Arbeit bewegen sich solche Angebote wie Kommunikationstraining, Rollenspiele, Drogenberatung, Ernährungslehre oder Konfliktmanagement, die häufig in den Projekten realisiert werden. Sie resultieren aus den aktuellen Lebensumständen der Jugendlichen und erfüllen das Kriterium der Niedrigschwelligkeit, was eine wesentliche Rolle bei der Arbeit mit den Jugendlichen spielt.

Diese Anpassungsleistungen in den Modellprojekten waren erstaunlich, die Mitarbeiter engagierten sich sehr stark, um gemeinsam mit den TeilnehmerInnen individuelle Zielvereinbarungen zu treffen und an deren Umsetzung zu arbeiten. Eine Vielzahl der TeilnehmerInnen wurde in die Suche nach adäquaten Einsatzstellen einbezogen. Eine Erfahrung aus dem ersten Jahr ist unter anderem, dass man gemeinsam mit den Jugendlichen sehr genau überlegen muss, wo und wie der erste Praxiseinsatz stattfinden soll, um Frustrationserleb-

nisse zu vermeiden. Häufig haben die TeilnehmerInnen nicht die Voraussetzungen, um sofort in ein Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zu gehen. Hier bieten sich kurzzeitige Übergangslösungen in geschützten Räumen an, um auf den Einsatz in „echten“ Unternehmen vorzubereiten. Damit beugt man negativen Erfahrungen auf Seiten der Jugendlichen und auch der Einsatzstellen vor. Für diesen Zweck wurden sowohl vorhandene Werkstätten bei den Projektträgern genutzt als auch Vereine und Verbände, die einen „weicheren“ Übergang ermöglichen. Wichtig ist hierbei jedoch, dass nicht alle Jugendlichen diese geschützten Räume durchlaufen sollten, sondern nur diejenigen, bei denen dies unbedingt als notwendig erscheint. Erfahrungen in Einsatzstellen auf dem ersten Arbeitsmarkt sollten alle Jugendlichen im Verlauf der 12 Monate machen, da dort die notwendigen sozialen als auch beruflichen Schlüsselqualifikationen real abgefordert und nachhaltiger vermittelt werden, denn nur so kann eine berufliche Integration auch dauerhaft gelingen.

Die Verzahnung von Praxiseinsätzen und Qualifizierungsbausteinen erscheint nach den Erfahrungen des ersten Jahres noch etwas schwierig. Dies hängt damit zusammen, dass die Verweildauer der Jugendlichen in den Einsatzstellen teilweise zu kurz war, um entsprechende zertifizierbare Qualifizierungen realisieren zu können. In den Fällen, wo Jugendliche länger als 6 Monate in ihren Einsatzstellen tätig waren, wurden meist auch Qualifizierungen in Absprachen mit den Einsatzstellen bzw. sogar durch diese selbst realisiert. Viele Projekte veränderten ihr Qualifizierungskonzept auch aufgrund der Bedarfslagen der TeilnehmerInnen. Die Angebote wurden individueller, in vielen Fällen musste aber auch die Niedrigschwelligkeit beachtet werden, um die Jugendlichen überhaupt für die Qualifizierungen gewinnen zu können. Die Abstimmung zwischen den Interessen der Jugendlichen, den Erfahrungen in den Einsatzstellen und den realisierbaren Qualifizierungen ist ein Balanceakt, der nur gelingen kann, wenn alle drei Akteure beteiligt und auch Willens sind. Dabei sind nach den Aussagen der Qualifizierungsbüros die Einsatzstellen zu Abstimmungen über notwendige bzw. sinnvolle Weiterbildungsangebote für die Jugendlichen bereit, halten sich aber bei der Realisierung solcher sehr stark zurück. Dies hängt häufig auch mit den Voraussetzungen der Jugendlichen zusammen, die im dritten Kapitel des Arbeitspapiers näher charakterisiert und deren Einschätzungen des FSTJ dargestellt wurden.

Als Ergebnis der Ausgangsanalysen entstand entlang der drei genannten Kernbereiche eine Typologie, in die die Projekte zunächst eingeordnet wurden. Durch die Befragung der Büros konnten konzeptionelle Veränderungen wahrgenommen werden, die in einem nächsten Schritt zu einer Anpassung und einem stärkeren Bezug der Typologien aufeinander führen wird. Für ein effektives Weiterarbeiten mit der Typologie wird es notwendig, diese zu vereinfachen und neben den konzeptionellen, weitere Kriterien einfließen zu lassen. Vorgesehen ist im nächsten Auswertungsschritt eine Zusammenfassung von objektiven Rahmenbedingungen (Standortgröße und Region, Prosperität, Struktur des Stadtteils) und projektnahen Bedingungen (Trägereinbindung, Kooperation im Stadtteil, Betreuerschlüssel und Personalentwicklung) mit den vorliegenden Typologien

der konzeptionellen Grundlagen zu einer gemeinsamen Projekttypologie. Dieser Schritt ist notwendig, um noch stärker als bisher den vermuteten – und auch im Kapitel 2 ansatzweise gezeigten – Zusammenhang zwischen objektiven Rahmenbedingungen und konzeptioneller Strategie der Projekte nachweisen zu können.

In einem dritten Auswertungsschritt kommt es dann darauf an, diese Projekttypologie mit den Ergebnissen auf der Teilnehmerebene zu kontrastieren, um den Erfolg unterschiedlicher Vorgehensweisen zu überprüfen und Bedingungen formulieren zu können, die für eine erfolgreiche Umsetzung des FSTJ notwendig sind.

Ziel des Modellprogramms ist es, vor allem für mehrfach benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene in sozialen Brennpunkten Übergangshilfen in die Ausbildungs- bzw. Erwerbstätigkeit bereitzustellen. Eine Analyse der Teilnehmerstruktur der ersten ein bis eineinhalb Jahre bestätigt die Erreichung der anvisierten Zielgruppen: Im FSTJ haben wir es überwiegend mit TeilnehmerInnen zu tun, deren Biographien sich aufgrund unterschiedlichster Problemlagen und Benachteiligungskonstellationen zumeist schon sehr deutlich von der „Normalbiographie“ ihrer Altersgefährten unterscheiden. Ihre Schulzeit ist mehrheitlich mit negativen Erfahrungen im Leistungsbereich oft auch mit Verhaltensproblemen, Klassenwiederholungen (bei mehr als 60 %), Schulmüdigkeit und -verweigerung verbunden. Dies führt in der Regel zu defizitären Schulabschlüssen. Fast 50% der TeilnehmerInnen verfügen lediglich über Abgangszeugnisse bzw. Abschlüsse unterhalb des Hauptschulniveaus, mehr als ein weiteres Drittel hat einen Hauptschulabschluss mit überwiegend schlechtem Notendurchschnitt. Ein vielfach problematischer familiärer Hintergrund – gekennzeichnet durch massive Konflikte, ökonomische Probleme und ein geringeres Bildungskapital der Eltern – bedeutet für die Jugendlichen, dass ihnen bei der Bewältigung des Übergangs in die Ausbildung und/oder Berufstätigkeit nur wenig Unterstützung durch die Herkunftsfamilie gegeben werden kann.

Dort, wo nach oft mehreren Anläufen der Übergang in Ausbildung und/oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen gelingt, kommt es häufig zu Abbrüchen. Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit treten vermehrt auf. Auch zeigt sich eine vergleichsweise deutlich erhöhte Problembelastung bei vielen TeilnehmerInnen in meist mehreren Bereichen, wie Konflikte im sozialen Umfeld, Konsum legaler und illegaler Drogen, Delinquenz, materielle Schwierigkeiten. Die damit verbundenen Belastungen behindern die Entwicklung einer positiven Lebensperspektive, können sie sogar generell in Frage stellen. Hieraus resultiert bei vielen TeilnehmerInnen ein in diesem Ausmaß nicht erwarteter hoher Bedarf an sozialpädagogischer Unterstützung. Das Gesagte unterstreicht zugleich die wichtige sekundärpräventive Funktion der Förderangebote im Rahmen des FSTJ.

Defizite und Problemlagen, dies ist die eine Seite der mit den Angeboten erreichten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, andererseits zeichnen sie sich durch eine hohe Erwartungshaltung und die Bereitschaft zur Veränderung ihrer Lebenssituation aus. Die Mehrheit hat Berufswünsche, zum Teil sehr konkrete,

allerdings wenig Hoffnungen und kaum Vorstellungen darüber, wie sie diese realisieren könnten. Teilweise gibt es – gemessen an den tatsächlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten – auch große Illusionen. Hier sind realistische Berufsperspektiven zu entwickeln, ohne dabei zu demotivieren. Bei differenziertem Eingehen auf die TeilnehmerInnen zeigt sich außerdem, dass viele der Jugendlichen und jungen Erwachsenen über eine Reihe von spezifischen Kompetenzen verfügen, an die bei einer individuellen Förderung positiv angeknüpft werden kann.

Dieses Eingehen auf vorhandene Fähigkeiten, Vorstellungen und Wünsche, die Berücksichtigung der jeweils spezifischen Erfahrungen und Lebensumstände sowie die aktive Einbeziehung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin bei der Gestaltung des Trainingsjahres sind auf Teilnehmerseite die Grundlage für die festzustellende hohe Akzeptanz der Angebote im Rahmen des FSTJ sowie für die Motivation der Mehrheit der TeilnehmerInnen, das Trainingsjahr erfolgreich zu absolvieren.

Zum Ende ihrer Teilnahme am FSTJ befragt, berichtet die große Mehrheit der Abgänger von einem positiven sozialen Klima sowohl unter den TeilnehmerInnen als auch zwischen Jugendlichen und Betreuern.

Die häufigsten Vorstellungen und Erwartungen, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Verbindung mit ihrer Teilnahme am FSTJ äußerten, waren die Hoffnung auf einen Ausbildungsplatz im Anschluss an das Trainingsjahr oder aber die Möglichkeit, direkt in eine Berufstätigkeit einzusteigen. Auch ging es bei etwa jeder neunten Äußerung der TeilnehmerInnen um die Verbesserung der schulischen Leistungen, ein Teil wollte direkt den Hauptschulabschluss nachholen. Insbesondere im Zusammenhang mit den Praktika wollte man eigene Erfahrungen in der Arbeitswelt machen, sich beruflich orientieren. Für fast zwei Drittel, so das Resümee der ausscheidenden TeilnehmerInnen, haben sich ihre Erwartungen überwiegend bzw. vollkommen erfüllt.

Für ebenfalls zwei Drittel entsprachen die Praxiseinsätze während des FSTJ dem, was sie sich in Vorbereitung auf ihr künftiges Berufsleben vorgestellt haben, für ein Drittel allerdings war das eher weniger der Fall. Da die Praktika einen zentralen Stellenwert im Rahmen des individualisierten Förderangebots besitzen, ist der Passgenauigkeit der Praxiseinsätze für alle TeilnehmerInnen verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

Circa 60 % der TeilnehmerInnen beendeten das FSTJ formal erfolgreich. Das waren zu etwa gleichen Anteilen zum einen die regulären Abgänger, die das FSTJ nach Ablauf der 12 Monate Förderzeit beendeten, und zum anderen die sogenannten Positivabbrecher, die vorzeitig einen weiterführenden Anschluss gefunden haben. Letzteres wird ausdrücklich gefördert, da die TeilnehmerInnen entsprechend der individuellen Gestaltung des Förderangebots nur so lange im Trainingsjahr verbleiben sollen, wie für die entsprechende Vorbereitung auf einen für den künftigen Ausbildungs- und Berufsweg weiterführenden An-

schluss und dessen Akquise notwendig ist. Etwa knapp weitere 30 % waren sogenannte Negativabbrecher, die das FSTJ von sich aus abgebrochen haben oder denen aus verschiedenen Gründen gekündigt werden musste. Der Rest waren Abgänger, die das FSTJ aus anderen Gründen (wie z.B. Wohnortwechsel, gesundheitliche Gründe oder Nichteignung) vorzeitig beenden mussten oder beendet haben.

Bilanziert man den Verbleib der Abgänger aus dem FSTJ unabhängig von den verschiedenen Abgängertypen, so ist insgesamt ein Anteil von 52 % festzustellen, der im Anschluss an die Teilnahme am Trainingsjahr in Ausbildung (berufliche, schulische bzw. berufsvorbereitende) oder Erwerbstätigkeit übergeht. Weitere jeweils 2 % beginnen ihren Wehr- bzw. Zivildienst oder gehen in Mutterschaftsurlaub. Insbesondere in Anbetracht der Spezifik der Zielgruppen des FSTJ ist diese Bilanz insgesamt positiv zu bewerten.

Die Analyse von Negativabbrüchen zeigt auf, dass fast die Hälfte von ihnen in den ersten drei Monaten erfolgen. Überwiegend wurde durch das Qualifizierungsbüro wegen hoher Fehlzeiten gekündigt oder die Jugendlichen blieben einfach weg. Hier muss bei der künftigen Teilnehmerakquise stärker im Vorfeld geprüft werden, ob das Angebot für den entsprechenden Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen das Richtige ist, und ob er mit seinen Voraussetzungen und Vorstellungen für das spezifische Angebot geeignet ist. Dies erfordert, dass es Auswahlmöglichkeiten unter einer größeren Zahl potenzieller TeilnehmerInnen gibt, wobei allerdings einer Tendenz zur Positivselektion der „leichteren Fälle“ entgegengewirkt werden muss. Die hohe Akzeptanz unter den TeilnehmerInnen und die daraus resultierende Mund-zu-Mund-Propaganda, erweiterte Akquisestrategien sowie die festzustellende zunehmende Etablierung des FSTJ als geeignetes, problemgruppenspezifisches Instrument im Rahmen der regionalen Benachteiligtenförderung sollten die Nachfrage künftig weiter erhöhen.

Macht man die Erfolgsbewertung der Förderangebote allein an der Verbleibstatistik fest, so kann es, bedingt durch den damit verbundenen Erfolgsdruck auf Träger und Projekte, aber auch bei schwierigem Zugang zu spezifischen Zielgruppen, zu Ausleseeffekten kommen, die zulasten der eigentlich besonders Förderungsbedürftigen gehen.

Gerade in Anbetracht der Spezifik der Zielgruppe des Trainingsjahres und der besonderen Problemlagen einzelner TeilnehmerInnen erweist sich im Einzelfall die Zielstellung, Vorbereitung und Vermittlung in einen adäquaten Anschluss, im Zeitrahmen von 12 Monaten als nicht vollständig umsetzbar. Es ist hier z.B. an Jugendliche und junge Erwachsene zu denken, die bereits über einen längeren Zeitraum gänzlich aus dem System von Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit herausgefallen sind und die oftmals zusätzlich vielfältige Probleme haben (z.B. Drogenkonsum, hohe Schulden, Konflikte mit dem Gesetz). Bei ihnen geht es neben der Bearbeitung akuter Probleme oft erst einmal darum, Schwierigkeiten bei der Gestaltung eines geregelten Tagesablaufs zu überwinden sowie ein (Wieder-)Erlernen der so genannten Arbeitstugenden zu initiieren. Nicht nur in die-

sen Fällen muss es für eine umfassende Erfolgsbewertung von Förderangeboten zur sozialen und beruflichen (Re-)Integration noch weitere Kriterien geben.

Die Befragung von TeilnehmerInnen, die das Trainingsjahr aus verschiedenen Gründen beendet haben, verdeutlicht: Für die Mehrheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat sich nach eigener Angabe im Verlaufe der Teilnahme ihre spezifische Lebenssituation verbessert, kam es zur Stabilisierung ihrer Lebensverhältnisse, sind positive Effekte auf die auf die Zukunftszuversicht und das Selbstvertrauen vieler TeilnehmerInnen nachweisbar. Über zwei Drittel aller Abgänger sind überwiegend zufrieden damit, wie es mit ihrem künftigen Ausbildungs bzw. Berufsweg nach dem Trainingsjahr weitergeht. Für nur wenige TeilnehmerInnen war die Teilnahme am FSTJ eigentlich vergeudete Zeit und demzufolge würden 80 % auch, wenn Sie noch einmal vor der Entscheidung stehen würden, erneut am FSTJ teilnehmen. Dass 90 % aus ihrer Sicht anderen Jugendlichen die Teilnahme am Trainingsjahr empfehlen würden, ist gerade auch in Hinblick auf die Vorerfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen und mit absolvierten oder auch abgebrochenen Maßnahmen der Jugendberufshilfe ein beachtenswertes Ergebnis.

Im Ergebnis der bisherigen Untersuchungen der wissenschaftlichen Begleitung kristallisieren sich folgende Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung des FSTJ heraus:

- Erreichung der Zielgruppe und individuelle Maßnahmegestaltung
- Entwicklung einer tragfähigen Lebens- und Berufsperspektive für die Jugendlichen
- Analyse und Bearbeitung der komplexen Problemlagen der Jugendlichen
- Passgenauigkeit der Einsatzstellen
- Vermittlung sozialer und beruflicher Schlüsselqualifikationen
- Verzahnung von Einsatzstellen und Qualifizierungsbausteinen
- Langfristige Vorbereitung und Realisierung eines adäquaten Anschlusses für die Jugendlichen
- Nachbetreuung der TeilnehmerInnen zur Sicherung des im Trainingsjahr Erreichten.

Die Erfahrungen aus anderen Modellprogrammen zeigen, dass neben der Betrachtung der reinen Vermittlungszahlen vor allem die Nachhaltigkeit der Maßnahmen untersucht werden muss, um wirklich Aussagen über den Erfolg verschiedener Ansätze zu treffen zu können. Deshalb ist im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung vorgesehen, die TeilnehmerInnen ein Jahr nach Beendigung des FSTJ erneut zu ihren aktuellen Lebensumständen zu befragen. Ergebnisse dieser Follow-up-Untersuchung geben möglicherweise Aufschluss darüber, ob es neben den bisher genannten noch weitere erfolgbestimmende Kriterien gibt, und welches Gewicht den einzelnen Kriterien beizumessen ist.

Literatur

Arnold, T./Wüstendörfer, W.:

Abschlussbericht zum Freiwilligen Ökologischen Jahr.

Band 133. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer 1996.

Baum, D.:

Armut durch die Stadt oder Urbanisierung der Armut.

In: Mansel, Jürgen/Brinkhoff, Klaus-Peter (Hrsg.): Armut im Jugendalter. Soziale Ungleichheit, Gettoisierung und die psychosozialen Folgen. Weinheim/München: Juventa 1998, S. 60–76.

Braun, F.:

Lokale Politik gegen Jugendarbeitslosigkeit.

Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Band 1. München: DJI-Verlag 1996.

Braun, F.:

Berufliche Förderung von benachteiligten jungen Erwachsenen in privatwirtschaftlichen Betrieben.

Werkstattbericht. München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 14/1996.

Braun, F./Lex, T./Rademacker, H. (Hrsg.):

Jugend in Arbeit. Neue Wege des Übergangs Jugendlicher in die Arbeitswelt.

Opladen: Leske + Budrich 2001.

Bundesminister für Bildung und Forschung (Hrsg.):

Jugendliche ohne Berufsausbildung.

Eine BIBB/EMNID-Untersuchung. Berlin 1999.

Dangschat, J. S.:

Stadt als Ort und Ursache von Armut und sozialer Ausgrenzung.

In: Aus Politik und Zeitgeschichte 31-32, 1995, S. 50–62.

Dangschat, J. S.:

Du hast keine Chance, also nutze sie! – Arme Kinder und Jugendliche in benachteiligten Stadtteilen.

In: Mansel, Jürgen/Klocke, Andreas (Hrsg.): Die Jugend von heute. Selbstanspruch, Stigma und Wirklichkeit. Weinheim/München: Juventa 1996, S. 152–173.

Dangschat, J. S.:

Modernisierte Stadt – gespaltene Gesellschaft: Ursachen von Armut und sozialer Ausgrenzung.

Opladen: Leske + Budrich 1999.

Deutsches Institut für Urbanistik :
Vorbereitungspapiere zum Bund-Länder-Programm "Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – die soziale Stadt".
Berlin 1999.

Felber, H.:
Berufliche Orientierungen und Handlungsstrategien.
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Band 2. München: DJI-Verlag 1997.

Förster, H./Kuhnke, R./Mittag, H. (Hrsg.):
Jugendsozialarbeit an sozialen Brennpunkten.
Praxismodelle Band 4. München/Leipzig: DJI 2000.

Förster, H./Kuhnke, R./Mittag, H./Reißig, B.:
Lokale Kooperation in der Jugendsozialarbeit.
Praxismodelle Band 13. München/Leipzig: DJI 2002.

Havighurst, R. J.:
Developmental task and education.
New York: Longmans Green 1972.

Häußermann, H.:
Aufwachsen im Ghetto?
In: Diskurs 1/2000, S. 75–81.

Lex, T.:
Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung.
Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Band 3. München: DJI-Verlag 1997.

Malte, F.:
Die räumliche Dimension städtischer Armut.
In: Dangschat, Jens S.: Modernisierte Stadt – gespaltene Gesellschaft: Ursachen von Armut und sozialer Ausgrenzung. Opladen: Leske + Budrich 1999, S. 263–287.

Montada, L.:
Themen, Traditionen, Trends.
In: Oerter, Rolf/Leo Montada (Hrsg.): Entwicklungspsychologie.
München: Psychologie Verlags Union 1987.

Nicaise, I./Bollens, J.:
Berufliche Qualifizierung und Beschäftigungschancen für benachteiligte Personen.
München/Leipzig: DJI, Arbeitspapier 5/2000.

Oerter, R.:

Der ökologische Ansatz.

In: Oerter, Rolf/Leo Montada (Hrsg.): Entwicklungspsychologie.
München: Psychologie Verlags Union 1987.

Raab, E.:

**Jugend sucht Arbeit. Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg
Jugendlicher.**

München: DJI-Verlag 1996.

Rahrbach, A./Wüstendörfer, W./Arnold, T.:

Untersuchung zum Freiwilligen Sozialen Jahr.

Band 157. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend. Stuttgart/Berlin/Köln: Kohlhammer 1998.

Reißig, B.:

Schulverweigerung – ein Phänomen macht Karriere. Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung bei Schulverweigerern.

München/Leipzig, Arbeitspapier 5/2001.

Stiftung Sozialpädagogisches Institut Berlin (SPI):

2. Zwischenbericht zum Freiwilligen sozialen Jahr.

Berlin 2001.

Vobruba, G.:

Alternativen zur Vollbeschäftigung.

Frankfurt: Suhrkamp 2000.