



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutsches
Jugendinstitut

Evaluation von Qualifizierungsprojekten

Eine Untersuchung am Beispiel
der Qualifizierungsbüros des FSTJ

Editha Marquardt



Forschungsschwerpunkt
Übergänge in Arbeit
Arbeitspapier 2/2004

Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftliche
Texte

Wissenschaftliche Texte

Der Forschungsschwerpunkt "Übergänge in Arbeit" steht in einer Forschungstradition des DJI, die, ausgehend von der Analyse der Übergangsbioografien 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" erarbeitet, ein Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms wird im Auftrag und mit finanzieller Förderung durch das BMFSFJ durchgeführt. Dieser Bericht wird mit Unterstützung durch das BMFSFJ veröffentlicht.

© 2004 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit
Projekt "Wissenschaftliche Begleitung des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres"

Nockherstraße 2, 81541 München Telefon(089) 62306-177
Telefax (089) 62306-162

Außenstelle Halle
Franckeplatz 1 - Haus 12/13, 06110 Halle Telefon(0345) 68178-23
Telefax (0345) 68178-47

Gesamtherstellung: Druckerei Rohde, Rackwitz

| | | |
|----------|---|-----------|
| | Vorbemerkung | 5 |
| 1 | Kontext der Untersuchung | 7 |
| 2 | Methoden der Datengewinnung und -auswertung | 12 |
| 3 | Klassifizierung der Qualifizierungsbüros anhand der Projektanträge | 15 |
| 3.1 | Auswahlkriterien | 15 |
| 3.2 | Die Auswahl | 20 |
| 4 | Das Beispiel Ort A | 22 |
| 4.1 | Profil aus dem Konzept | 22 |
| 4.1.1 | Rahmenbedingungen | 22 |
| 4.1.2 | Zielgruppe | 23 |
| 4.1.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 23 |
| 4.1.4 | Bildungsschwerpunkte | 24 |
| 4.1.5 | Einsatzstellen | 24 |
| 4.2 | Profil nach einem Jahr Arbeit | 25 |
| 4.2.1 | Rahmenbedingungen | 25 |
| 4.2.2 | Zielgruppe | 26 |
| 4.2.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 27 |
| 4.2.4 | Bildungsschwerpunkte | 28 |
| 4.2.5 | Einsatzstellen | 29 |
| 4.2.6 | Fazit aus dem ersten Jahr | 30 |
| 4.3 | Veränderungen des Konzepts | 30 |
| 5 | Das Beispiel Ort B | 32 |
| 5.1 | Profil aus dem Konzept | 32 |
| 5.1.1 | Rahmenbedingungen | 32 |
| 5.1.2 | Zielgruppe | 33 |
| 5.1.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 33 |
| 5.1.4 | Bildungsschwerpunkte | 34 |
| 5.1.5 | Einsatzstellen | 35 |
| 5.2 | Profil nach einem Jahr Arbeit | 35 |
| 5.2.1 | Rahmenbedingungen | 35 |
| 5.2.2 | Zielgruppe | 37 |
| 5.2.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 37 |
| 5.2.4 | Bildungsschwerpunkte | 38 |
| 5.2.5 | Einsatzstellen | 39 |
| 5.2.6 | Erfolge und Probleme im ersten Jahr | 39 |
| 5.3 | Veränderungen des Konzepts | 40 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6 | Das Beispiel Ort C | 43 |
| 6.1 | Profil aus dem Konzept | 43 |
| 6.1.1 | Rahmenbedingungen | 43 |
| 6.1.2 | Zielgruppe | 44 |
| 6.1.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 44 |
| 6.1.4 | Bildungsschwerpunkte | 44 |
| 6.1.5 | Einsatzstellen | 45 |
| 6.2 | Profil nach einem Jahr Arbeit | 46 |
| 6.2.1 | Rahmenbedingungen | 46 |
| 6.2.2 | Zielgruppe | 48 |
| 6.2.3 | Arbeit des Qualifizierungsbüros | 48 |
| 6.2.4 | Bildungsschwerpunkte | 49 |
| 6.2.5 | Einsatzstellen | 51 |
| 6.2.6 | Einschätzung der bisherigen Arbeit | 51 |
| 6.3 | Veränderungen des Konzepts | 52 |
| 7 | Vergleich der Konzeptanpassungen | 54 |
| 8 | Fazit | 56 |
| 9 | Literaturverzeichnis | 60 |

Dieses Arbeitsheft ist das Ergebnis des 6-monatigen Forschungsaufenthaltes von Editha Marquardt, die im Rahmen des DJI-Stipendiums in unserem Forschungsprojekt "Wissenschaftliche Begleitung des Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres" tätig war.

Mit dem Modellprogramm "Freiwilliges soziales Trainingsjahr" (FSTJ) des BMFSFJ sollen spezifische Förderangebote geschaffen werden, welche sich insbesondere an jene benachteiligten Jugendlichen ab dem 16. Lebensjahr wenden, die in ihrer bisherigen Entwicklung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule den Übergang in die berufliche Ausbildung bzw. ins Arbeitsleben nicht erfolgreich bewältigen konnten bzw. wollten, und die auch von anderen Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreicht werden. Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr bildet einen Schwerpunkt des Bundesprogramms "Entwicklung und Chancen junger Menschen" (E&C), welches das Bund-Länder-Programm "Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf - die soziale Stadt" aus jugendpolitischer Sicht ergänzt.

In der Zeit von Oktober 2003 bis März 2004 wurde ein Raster entwickelt, durch das die Konzeptionen der im Jahr 2002 neu ins Modellprogramm FSTJ aufgenommenen Projekte kategorisiert und differenziert werden können.

In einem zweiten Schritt ging es darum nachzuweisen, ob sich die dort widergespiegelten Unterschiede in der Durchführung der konkreten Maßnahmen tatsächlich niederschlagen. Um diesen Fragen nachzugehen, sollte die Umsetzung der geplanten und beantragten Projekte untersucht werden. Dazu wurde die Arbeit dreier am FSTJ beteiligter Projekte evaluiert, indem die konkrete Durchführung der Maßnahme mit dem eingereichten Konzept verglichen wurde.

Bei der Auswahl der begutachteten Qualifizierungsbüros wurden unterschiedliche Ansätze berücksichtigt. Anhand der eingereichten Modellprojekte konnten Eckpunkte formuliert werden, die zum einen für den Erfolg der Maßnahme unabdinglich sind, zum anderen die Besonderheit gerade dieses Projekts ausmachen.

Der vorgelegte Bericht erweitert die wissenschaftliche Begleitung des FSTJ um einen interessanten Zugang zu den Trägern der neuen Qualifizierungsbüros und gestattet eine Evaluation in einer Tiefe, die der Forschungsgruppe des DJI so nicht möglich war.

Daneben leistet der Bericht einen entscheidenden Beitrag für die wissenschaftliche Begutachtung von Maßnahmen in der Jugendberufshilfe. Obwohl immer wieder die Bedeutung der Qualität der Trägereinrichtungen für die erfolgreiche Umsetzung von Programmen betont wird, gibt es bisher kaum systematische Vergleiche von Anspruch und Verwirklichung von Modellprojekten in den beteiligten Einrichtungen.

An dieser Stelle möchten wir Editha Marquardt für ihre engagierte Arbeit danken und die Ergebnisse ihrer Forschungen einer breiteren Fachöffentlichkeit zugänglich machen. Die Beispiele der dargestellten Projekte geben Hinweise auf erfolgreiches Handeln im Bereich der Jugendberufshilfe und weisen auf Schwierigkeiten hin, die in der praktischen Arbeit Berücksichtigung finden müssen. Für Träger, die im Rahmen der "neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" Maßnahmen planen bzw. weiterentwickeln wollen, enthält der Bericht wertvolle Anregungen.

Heike Förster

Im Namen der MitarbeiterInnen
der "Wissenschaftlichen Begleitung des
Freiwilligen Sozialen Trainingsjahres"

Kontext der Untersuchung

In unserer Gesellschaft macht Arbeit einen wichtigen Bereich der Identität aus. Sie bleibt trotz eines postulierten Wertewandels hin zu post-materialistischen Werten (Inglehart) und einer Individualisierung der Gesellschaft (Beck)¹ und damit verbundenen Prozessen, die u.a. die Einstellung zur Arbeit verändern, wichtig für die Identitätsausbildung. Menschen bewerten sich selbst und andere und den Erfolg in der Gesellschaft auch anhand der ausgeübten Arbeit. Diese Art der Bewertung wird im Verlaufe der Sozialisation erlernt. Laut Baethge verliert nicht, wie oft beklagt, die Arbeit selbst an Bedeutung, sondern ein bestimmtes Konzept von Erwerbsarbeit, wodurch sich auch das Arbeitsbewusstsein verändert (Baethge 1989: 35). Verantwortlich dafür macht er Veränderungen in der Sozialisation zur Arbeit, worunter er zum einen durch epochaltypische Strukturveränderungen, die eine andere Bedeutung von Arbeitserfahrungen hervorrufen, und zum anderen generationsspezifische Wandlungsprozesse in Ausbildungs-, Arbeits- und Arbeitsmarktbedingungen fasst (Baethge 1989: 37f.).

Seit den 70er Jahren wird der Zugang auf den Arbeitsmarkt durch stärkere Wettbewerbsbedingungen gekennzeichnet. Zum einen geht die Zahl der angebotenen Arbeitsstellen zurück, zum anderen drängen infolge der geburtenstarken Jahrgänge sowie der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt. "Immer mehr Menschen drängen auf den Arbeitsmarkt, auf dem es immer weniger Arbeit zu verteilen gibt. Auf diese Scherenentwicklung hat noch niemand eine Antwort." (Beck 2000: 30). Im Gefolge dieses Prozesses verschärfen sich die Bedingungen für den Übergang von der Schule in Ausbildung oder Arbeit, der in zunehmendem Maße mit Komplikationen verbunden ist, die zu einer anhaltenden Ausgrenzung ganzer Gruppen von Jugendlichen führen können. Das vorhandene System an Ausbildungs- und Arbeitsangeboten erweist sich als nicht ausreichend, da "es zumindest für Teilgruppen nicht die Chancenstrukturen oder die Hilfen bietet, die diese für den Übergang in die Erwerbstätigkeit und den Erwachsenenstatus benötigen." (Braun 1996: 10). Erschwerend kommen sich verändernde Rahmenbedingungen wie ein geringeres Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen (Zimmermann 2000) hinzu, weshalb überbetriebliche Ausbildung sowie Förderprogramme für Jugendliche ohne Lehrstelle immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die Situation verschärfte sich in den 90er Jahren unter dem Einfluss des Prozesses der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten. Durch den Zusammenbruch des ostdeutschen Arbeitsmarktes wurden sehr viele Arbeitskräfte frei gesetzt, die auf das westdeutsche Gebiet drängten. Außerdem herrscht in vielen Bereichen Einstellungsstopp aufgrund der wirtschaftlichen Rezession.

Der verstärkte Wettbewerb um ein vermindertes Angebot befördert einen höheren Konkurrenzkampf, der weitere Selektionsmechanismen in Gang setzt. "Da sich die Verteilung des relativ knappen Ausbildungsplatzangebots nicht neutral, sondern mit deutlich schultypspezifischen Selektionseffekten vollzieht, bedeutet sie zugleich eine Neubewertung von Schulabschlüssen, deren Haupttendenz in der Entwertung von Sonderschul- und schwachen

¹ "Die Individualisierung der Arbeit ist vielleicht die zentrale Folge der Flexibilisierung der Arbeit. In ihr trifft dreierlei zusammen: Der lebensweltliche Prozess der Enttraditionalisierung, das heißt die Normalbiographie, wird zur Wahl- oder Bastelbiographie, zur Risikobiographie. Die Arbeit wird zeitlich und vertraglich "zerhackt", der Konsum wird individualisiert. Es entstehen individualisierte Produkte und Märkte." (Beck 2000: 45).

Hauptschulabschlüssen zu sehen ist.” (Baethge 1989: 48). Höhere Schulabschlüsse werden bei der Lehrstellenvergabe zunehmend bevorzugt. Diese Entwicklung trifft insbesondere sozial benachteiligte Jugendliche, die oft nur eine geringe schulische Bildung vorweisen können, häufig mit fehlenden Schulabschlüssen. “Diese Gruppe weist überdurchschnittliche Probleme auf, die jeweiligen Schwellen beim Übergang von der Schule in das Erwerbssystem, also die school-to-work transitions, erfolgreich zu bewältigen. Dies gilt für den Übergang in berufliche Ausbildung wie für eine stabile Integration in das Beschäftigungssystem.” (Allmendinger 2004: 468). Hinzu kommt eine geringe soziale Kompetenz und eine ablehnende Haltung der Schule und anderen qualifizierenden Maßnahmen gegenüber. Durch solche Prozesse werden diese Gruppen zunehmend aus der betrieblichen Ausbildung ausgeschlossen, womit die Probleme aus der Schulzeit in die Erwachsenenzeit übertragen werden. “Faktisch wird die Kluft zwischen jenen, die es geschafft haben, erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen, und jenen, die gescheitert sind, immer größer.” (Keupp 2000: 243). Zu den Einflussfaktoren für Benachteiligung zählen Lernbehinderungen, schlechte Schulergebnisse, Armut, soziale Auffälligkeiten, schwierige Lebensumstände, Gesundheitsprobleme u.ä., aber auch sozio-demographische Merkmale wie Geschlecht, Nationalität, Region und soziale Herkunft (Braun 2001: 11). Die Probleme, die diese Jugendlichen während der Schulzeit hatten, setzen sich also weiter fort. Hinzu kommt, dass eine Vielzahl dieser Jugendlichen keine gezielte Lebensplanung hat. Oft sind sie durch negative Erfahrungen demotiviert, was mit einer Ablehnung weiterer Ausbildung und der Beschränkung der eigenen Ziele auf “Geld verdienen” einhergeht. Doch auch die Strukturen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes führen zu vielfältigen Diskriminierungsmechanismen, die sich dann biographisch niederschlagen. Betroffen sind besonders niedrig qualifizierte Jugendliche, junge Frauen und junge Ausländer (Lex 1997). Gründe für diese Entwicklung liegen zum einen in den vermuteten höheren Kosten für die Ausbildung dieser Gruppen, zum anderen wirken hier offensichtlich verfestigte Vorurteile auf die Entscheidungsprozesse ein (Lex 1997: 58 ff.).

An dieser Stelle setzen verschiedene Programme zur Förderung benachteiligter Jugendlicher an und versuchen, die Übergänge in Arbeit und Ausbildung zu erleichtern, für manche Jugendliche überhaupt erst zu eröffnen. Die Programme werden von verschiedenen Trägern initiiert. Auf Bundesebene arbeiten das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in dieser Richtung. Hinzu kommen Programme der Bundesagentur für Arbeit, die zahlreiche berufsvorbereitende Maßnahmen sowie außerbetriebliche Ausbildung finanziert. Auch die Bundesländer sowie die Europäische Union fördern verschiedene Beschäftigungsangebote. Es lassen sich drei Angebotsarten zur Förderung benachteiligter Jugendlicher unterscheiden (vgl. Braun 2001: 20 ff.). Als benachteiligt gelten dabei diejenigen, die aufgrund verschiedener Voraussetzungen nicht selbständig den Übergang in die Erwerbsarbeit bewältigen können. Der Berufsvorbereitung dienen Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote für einen Zeitraum von einem Jahr, wobei z.T. Qualifizierungen erworben, z.T. nur Wartezeiten überbrückt werden können. Daneben werden betriebliche Ausbildungsangebote subventioniert, um so besonders problematischen Zielgruppen wie Lernschwache, Jugendliche aus strukturschwachen Regionen

oder Mädchen in bestimmten Berufen einen Zugang zur Qualifizierung zu ermöglichen. Einen dritten Bereich der Förderung stellt die Möglichkeit der außerbetrieblichen Berufsausbildung dar. Hierbei erwerben die Jugendlichen einen Berufsabschluss in den Einrichtungen sozialer Träger. Diese Entwicklungen zeigen, dass der "normale" duale Ausbildungsweg längst nicht mehr der Normalfall ist.²

Diese Wege zeigen ein parallel zu normaler Ausbildung existierendes System auf, das dadurch gekennzeichnet ist, "dass in diesem neuen Gesamtsystem des Übergangs ins Arbeitsleben alte Zuständigkeiten und eingespielte Verfahren der Koordination an Bedeutung verloren haben und eine Vielfalt neuer Zuständigkeiten entstanden ist" (Braun 2001: 27). Zu diesem System gehört eine Vielzahl von Programmen, die eine Erleichterung des Übergangs in Arbeit und den Abbau von Benachteiligungen zum Ziel haben (Vgl. Förster 2000; Schreiber 2000), auch das Freiwillige Soziale Trainingsjahr, das Gegenstand dieser Studie sein wird.

Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr ist ein Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In einem Jahr sollen Jugendliche zwischen 16 und 27 Jahren, die keine Lehr- oder Arbeitsstelle und oft keinen Schulabschluss haben, berufspraktische Erfahrungen in Verbindung mit einer schulischen Weiterbildung erhalten, aber auch Qualifizierungen zu erwerben, die den Einstieg in Arbeit oder Ausbildung erleichtern. Dazu werden sie sozialpädagogisch betreut, wobei ein lebensweltlicher Ansatz gilt, um sie bei der Bewältigung oft komplexer Problemlagen zu unterstützen. Das Besondere des Programms besteht im sozialräumlichen Ansatz, wodurch eine Konzentration auf Jugendliche aus problembehafteten Stadtteilen und Regionen erfolgt. "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." (Förster 2002: 5). Damit sollen die Ressourcen des jeweiligen Territoriums genutzt und Jugendliche erreicht werden, die sich durch geringe Mobilität auszeichnen und nicht bereit sind, den eigenen Stadtteil zu verlassen. Darüber hinaus hebt sich das Programm durch einen stark individualisierten Zugang zu den einzelnen Teilnehmern von anderen Ansätzen ab. Es gibt keine die ganze Gruppe betreffenden Vorgaben für die Arbeit des Qualifizierungsbüros, weshalb die Problemlösungen genau auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten werden können. Insgesamt handelt es sich beim FSTJ um ein erfolgreiches Programm für die Integration dieser problematischen Zielgruppe, wie die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms erbrachte. Zu verzeichnen ist eine starke Ausgangsmotivation der Jugendlichen, die durch eine passgerechte Betreuung und die aktive Einbeziehung in die Gestaltung der Maßnahme aufrechterhalten werden konnte, sowie eine positive Einstellung der Teilnehmer zum Trainingsjahr. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zeigen, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Anschluss an das FSTJ in Ausbildung, Arbeit bzw. schulische Qualifizierungen vermittelt werden konnten.

² "Bereits seit Jahren wird rund jeder zehnte duale Ausbildungsplatz in Form von öffentlich oder durch die Bundesanstalt für Arbeit finanzierter außerbetrieblicher Ausbildung angeboten, um näherungsweise allein rechnerisch einen Ausgleich zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage herzustellen (Dietrich 2003c)" (Allmendinger 2004: 465)

Der Erfolg eines solchen Programmes hängt in starkem Maße von der Qualität der beteiligten Bildungsträger und ihrer Qualifizierungsbüros ab, die diese allgemeinen Vorgaben in die Praxis umsetzen müssen. Bewertet werden müssen sie zunächst anhand der von ihnen eingereichten Anträge und Konzepte, nach denen entschieden wird, welche Einrichtung am Modellprogramm teilnehmen darf. Doch es stellt sich natürlich die Frage, wie aussagekräftig die Konzepte hinsichtlich der zu erwartenden Arbeit wirklich sind, was erst die erbrachten Leistungen zeigen. Bekräftigt wird diese Frage zudem durch die Heterogenität der vorliegenden Anträge, die einen Vergleich sehr schwierig macht und ein systematisches Herangehen fordert.

In der ersten Phase (2000-2002) handelte es sich um 44 lokale Qualifizierungsbüros, in der zweiten Phase kamen noch einmal 44 hinzu. Da es sich um recht unterschiedliche konkrete Ansätze handelt, wurde eine Typologie der Projekte mit den Kernbereichen Arbeit mit den Jugendlichen, Einsatzstellen und Qualifizierungskonzepte erstellt.³ Diese Typologie resultiert aus der Auswertung der Erstgespräche, die nach 4-6 Wochen in Form von leitfadengestützten Interviews durchgeführt wurden (Förster 2001: 41-ff.). Sie zeigen die Projekte zu Beginn der Maßnahme und beinhalten demzufolge noch zu realisierende Konzepte. Die erarbeitete Typologie macht Unterschiede in den Zielen und Herangehensweisen der Einrichtungen sichtbar. Offen bleibt jedoch zunächst die Frage, ob sich die Differenzen, wie sie die Einteilung in verschiedene Typen suggeriert, auch in der tatsächlichen Arbeit mit den Jugendlichen niederschlagen. Hierzu sind weitere Untersuchungen notwendig, insbesondere qualitative Evaluierungen, die sich tiefgehend mit Einzelprojekten beschäftigen. Diese können einen wesentlichen Beitrag leisten, um einen Vergleich zwischen Anspruch und Vorhaben und der tatsächlichen Umsetzung in konkreten Maßnahmen zu ziehen. "Ausgehend von der vorläufigen Typologie und der Auswertung dieser schriftlichen Befragung können dann einzelne Projekte mit besonders erfolversprechenden Umsetzungsstrategien im Rahmen von Fallstudien detaillierter untersucht werden." (Förster 2001: 42). Hier will die folgende Untersuchung ansetzen, um zu einer Klärung hinsichtlich der Aussagekraft der Konzepte beizutragen, und das Verhältnis von Konzept und Umsetzung in die reale Arbeit anhand von drei Fallbeispielen aus der zweiten Phase des FSTJ untersuchen. Daran lässt sich dann auch die Qualität bei der Durchsetzung der generellen Ziele des FSTJ ablesen.

Um zu verallgemeinerbaren Aussagen gelangen zu können, bedarf es einer genauen Auswahl der zu evaluierenden Projekte. Sie erfolgt nicht nach den besonders vielversprechenden Umsetzungsstrategien, wie oben formuliert, sondern nach einem zu diesem Zweck anhand der eingereichten Anträge entwickelten Kategorienraster, das eine Klassifikation der Projekte ermöglicht. Außerdem sollen die Kriterien für die Auswahl bestimmt werden. Für jeden der drei Fälle wird aus dem Konzept heraus ein Profil erstellt und den Bedingungen der Arbeit nach einem Jahr gegenübergestellt. Mittels dieses Vergleichs können die Anpassungen des ursprünglichen Konzepts an die tatsächlichen Bedingungen und Gegebenheiten herausgearbeitet werden. Die Beschreibung der Projekte folgt dem Kategoriensystem, zum einen als

³ Diese Bereiche machen auch die Besonderheit des FSTJ aus. "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." (Förster 2002: 28).

Voraussetzung für die Vergleichbarkeit der Projekte, zum anderen, um herauszufinden, ob sich die Veränderungen auf bestimmte Bereiche konzentrieren.

In einem abschließenden Schritt sollen die drei Projekte miteinander verglichen werden um herauszufinden, ob sich die Differenzen in den Anträgen auch in der konkreten Arbeit niederschlagen oder ob sich alle Projekte, da sie dieselben Grundziele verfolgen, in der realen Arbeit aneinander angleichen.

Methoden der Datengewinnung und -auswertung

Nach Rossi und Freeman (1993) beinhaltet der Begriff der Evaluation die systematische Anwendung empirischer Forschungsmethoden, um das Konzept sowie die Implementierung und Wirksamkeit sozialer Programme bewerten zu können. Der Begriff wird in der soziologischen Forschung zur Bewertung von Programmen benutzt und bezieht sich auf eine spezifische Fragestellung, wenn ein Sachverhalt oder ein Handeln nach festgelegten Kriterien bewertet wird, oder auf ein bestimmtes Design, wenn das Handeln und die durch das Handeln hervorgerufenen Effekte aufeinander bezogen und hinsichtlich des Erfolgs im Sinne der Handlungsziele bewertet werden (Kromrey 1998: 97). Dabei geht es sowohl um eine Wirkungsanalyse als auch um das Aufzeigen von Verbesserungs- und Einflussmöglichkeiten. So werden bspw. vor der Neukonzeption von Fächern – in Schule und Berufsausbildung – die Lehrpläne evaluiert, um die Bereiche zu erkennen, in denen Veränderungen, z.B. durch die Berücksichtigung neuer Lernformen, notwendig sind (Petersen 1996).

Eine umfassende Programmevaluation ist von ihrem Anspruch her sehr umfangreich und deshalb kaum durchführbar, weshalb sich unterschiedliche Typen der Forschung ausmachen lassen. Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um einen Beitrag der Implementationsforschung, da weniger die Effekte und Leistungen des Programms betrachtet werden als die Planung, Durchsetzung und der Vollzug desselben im Mittelpunkt stehen. Es wird eine formative Untersuchung durchgeführt, die der Erkundung der Projektarbeit dient. Aussagen über die Entwicklung der Projekte sollen mittels dreier ausgewählter Fallbeispiele getroffen werden. Mit diesem Vorgehen kann man den quantitativ angelegten Bereich der wissenschaftlichen Begleitung des FSTJ ergänzen, um so die Umsetzung des Vorhabens tiefergehend in den Feldern beurteilen zu können, die sich einer quantitativen Erschließung entziehen. Die Untersuchung dient in erster Linie der Beantwortung der Frage nach der Verwirklichung der Konzepte in der Praxis und daran anschließend der Frage, in welchem Maße die Konzepte aussagekräftig über die Qualität der zu erwartenden Arbeit sind. Dabei handelt es sich nicht um ein hypothesentestendes Vorgehen, sondern um ein exploratives Verfahren, bei dem die Kategorien aus dem vorliegenden Material (die eingereichten Konzepte) gewonnen werden. Um die Konzeptanpassungen in der tatsächlichen Arbeit nachvollziehen zu können, wird in einem Dreischritt vorgegangen. Aus den eingereichten Konzepten wird für jedes der drei ausgewählten Büros ein Profil erstellt. Dieses Profil folgt den Kriterien zur Typologisierung der Qualifizierungsbüros. Dem wird ein Profil nach einjähriger Arbeit gegenübergestellt. Als Grundlage dient in erster Linie ein leitfadengestütztes Interview mit den Projektleitern und -leiterinnen, ergänzt durch Informationen aus Gesprächen mit weiteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Ort C) bzw. mit Mitarbeitern des Arbeitsamtes (Ort B und Ort A) sowie durch die Ergebnisse der eigenen Beobachtung im Qualifizierungsbüro und ausführlicher Begehungen der Stadtviertel und durch Besuche bei Arbeitsprojekten. Diesen beiden Beschreibungen schließt sich ein Vergleich an, der die vorgenommenen Anpassungen an die konkreten Rahmenbedingungen thematisiert. In einem dritten Schritt können dann die Büros miteinander verglichen werden, um anhand der vorgefundenen Gemeinsamkeiten und Differenzen zu verallgemeinerbaren Aussagen zu gelangen.

Die eingereichten Anträge enthalten wichtige Eckpunkte hinsichtlich des geplanten Projekts. Einige Punkte werden konkret abgefragt, während Vorhaben, Zielgruppe und Umsetzung in freier Ausführung beschrieben werden können. Das führt dazu, dass die Konzepte in sehr unterschiedlicher Art ausgeführt sind. Deshalb lassen sich die Texte auch nicht ohne weiteres einer quantitativen Analyse unterziehen, sondern das Material muss nach zuvor festgelegten Kriterien aufgearbeitet werden. Fragen, die kurze Antworten verlangen und deshalb gut vergleichbar sind, erfassen die geplante Struktur sowie die Anzahl der Teilnehmer und die Kooperationspartner. Ebenfalls einzeln abgefragt, jedoch in sehr unterschiedlichem Umfang beantwortet, wurden die Standortbedingungen, die Zielgruppe und der Bedarf im Quartier. Das eigentliche Konzept folgt dann in Form eines mehr oder weniger gegliederten Textes und umfasst Details hinsichtlich des Stadtteilbezuges, des geplanten Arbeitsmodells, der konkreten Bildungsangebote sowie der Einsatzstellen. Aus diesem Material wird ein Raster entwickelt, das als Grundlage der Klassifizierung und Auswahl der Projekte, aber auch des dann benutzten Fragebogens dient.

Die Daten über die Realisierung der Konzepte beruhen in erster Linie auf leitfadengestützten Experteninterviews. In allen drei Projekten wurden die Projektleiter bzw. -leiterinnen in einem durchschnittlich einstündigen Gespräch interviewt. Das Gespräch war eingebettet in einen längeren Besuch der jeweiligen Einrichtung. Zuvor erfolgte jeweils eine Besichtigung der Räumlichkeiten, wobei auch in allen Fällen Jugendliche anwesend waren. Nach dem Gespräch konnten weitere Einblicke gewonnen werden. In Ort A erfolgte ein Besuch verschiedener Projekte des Qualifizierungsbüros, in Ort B wurde im Netcafé ein gemeinsames Mittagessen eingenommen und in Ort C besichtigte ich verschiedene Einrichtungen von Kooperationspartnern. Ein weiterer Punkt war die Begehung der Quartiere, allein oder wie in Ort C in Begleitung des Projektleiters, wodurch ein Eindruck über die Lage des Qualifizierungsbüros und über den Standort gewonnen werden konnte. In Ort A sowie in Ort B kam noch ein Gespräch mit dem zuständigen Mitarbeiter bzw. der zuständigen Mitarbeiterin des Arbeitsamtes hinzu, in Ort C interviewte ich noch die beiden Projektmitarbeiterinnen. Auf diese Weise konnten vielfältigere Einblicke in die Arbeit gewonnen werden, die die Aussagen in den Experteninterviews stützten und deren Beurteilung erlaubten.

Der Leitfaden für das Interview umfasst neun Dimensionen, die sich an den Kriterien zur Typologisierung der Projekte orientieren und durch weitere zur bisherigen Arbeit ergänzt werden. (vgl. Anhang). Nach dem Einstieg, in dem das Projekt noch einmal vorgestellt wird, folgen Fragen zur Struktur und zum Standort als den Rahmenbedingungen des Projekts. Die weiteren Dimensionen sind die Zielgruppe bzw. Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die Arbeit des Qualifizierungsbüros, die Bildungsschwerpunkte, die Einsatzstellen, die Erfolge sowie Erfahrungen, Probleme und geplante Änderungen.

Das Gespräch erfolgte jeweils zu zweit in einem abgeschlossenen Raum. Die Projektleiter hatten ausreichend Zeit für die Interviews eingeplant, so dass es nur zu vereinzelt Störungen kam. Da die vorliegende Studie nicht einer Bewertung der Arbeit der Qualifizierungsbüros und auch nicht der Entscheidungsfindung hinsichtlich einer Verlängerung der Projekte dient, entstand in allen Fällen eine recht entspannte Atmosphäre. Die Leiterinnen

und der Leiter erzählten gern von ihrer Arbeit, wobei sowohl über Erfolge als auch über Probleme reflektiert wurde. Insgesamt war eine sehr positive Einstellung gegenüber dem FSTJ als auch großes Engagement im eigenen Projekt zu verzeichnen.

Klassifizierung der Qualifizierungsbüros anhand der Projektanträge

Für die erste Phase des Modellprogramms FSTJ wurden 44 der eingereichten Projekte ausgewählt. Um die sehr unterschiedlichen Konzepte für die wissenschaftliche Arbeit vergleichen zu können, wurde anhand der Konzepte und v.a. der Erstgespräche, die 4-6 Wochen nach Arbeitsaufnahme als leitfadengestützte Interviews in den Qualifizierungsbüros durchgeführt wurden, eine Typologie entwickelt. Als Kernbereiche für die Typologie arbeitete Förster die Arbeit mit den Jugendlichen, die Einsatzstellen und die Qualifizierungskonzepte heraus (Förster 2002: 28). Anhand dieser Kriterien ließen sich nun die einzelnen Projekte systematisch betrachten und es konnte eine Klassifikation erfolgen.

In der zweiten Programmphase wurden wiederum 47 Projektanträge angenommen, die verschiedene Wege zur Umsetzung der Kriterien des FSTJ einschlagen. Da die Vielfalt durch die Vorgaben des Förderprogramms eingeschränkt und die Form der Antragstellung strukturiert wurde, lassen sich Kriterien ermitteln, nach denen die Angebote verglichen und geordnet werden können. Dieses Vorgehen kann zugleich als Überprüfung der bereits vorliegenden Typologie genutzt werden. Allerdings soll an dieser Stelle keine neue Typologie entwickelt, sondern es sollen Überlegungen vorgelegt werden, welche Bereiche zur Beschreibung der Konzepte wichtig sind und zur Auswahl der hier näher zu begutachtenden Projekte führen können.

Um beurteilen zu können, inwieweit das Konzept des FSTJ in den einzelnen Vorhaben implementiert wurde, muss von den jeweils konkret formulierten Zielen ausgegangen werden, da die Zielsetzung, einen Einstieg in Beruf und Qualifizierung sowie den Erwerb sozialer und beruflicher Schlüsselqualifikationen zu ermöglichen, auf sehr verschiedene Weise angegangen wird. Das Globalziel sollte zwar in allen Vorhaben dasselbe sein, dennoch werden differierende Zielvorstellungen formuliert, die bereits Hinweise auf die Schwerpunktsetzung geben. So stellen einige Qualifizierungsbüros die Vermittlung der Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit in den Mittelpunkt, andere hingegen die Stärkung von Eigeninitiative und sozialen Kompetenzen. Damit sind unterschiedliche Ausrichtungen der Arbeit der einzelnen Projekte verbunden. Gerade die Betrachtung der selbst gestellten Ziele kann Hinweise auf Zielverschiebungen geben und zeigen, ob das jeweilige Büro in erster Linie eigene Vorstellungen umsetzen und/ oder die Grundgedanken des FSTJ verfolgen will.

Auswahlkriterien

Als Grundlage der Evaluation dienen die eingereichten Konzepte. Aus diesem Material lassen sich hinsichtlich der Fragestellung fünf wichtige Bereiche explorieren, anhand derer die einzelnen Vorhaben zu charakterisieren und ihre Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten zu erfassen sind. Untersucht man nun die Anträge nach diesen Bereichen, werden nicht alle Inhalte, sondern nur die zu ihrer Charakterisierung wesentlichen Punkte berücksichtigt, mit deren Hilfe man die Projekte ausreichend beschreiben kann.

Folgende fünf Kriterien wurden aus den Texten abgeleitet. Zunächst ist jedes

Vorhaben von äußeren *Rahmenbedingungen* abhängig, die die Erfolgchancen der Projekte beeinflussen. Dazu gehören neben der Struktur die Standortbedingungen der Qualifizierungsbüros, die je spezifische Arbeitsumstände hervorrufen. Die einzelnen Vorhaben sind gekennzeichnet durch die Setzung der *Bildungsschwerpunkte*, die konkrete *Arbeit* und die geplanten *Einsatzstellen*, die im Zusammenhang mit der anvisierten *Zielgruppe* stehen.

Zur Beurteilung der Kriterien lassen sich verschiedene Indikatoren heranziehen. Auch diese wurden explorativ aus dem vorhandenen Material gewonnen. Ihre Erarbeitung wurde von der Frage bestimmt, worin die Ansätze der Projekte und ihre Arbeit differieren.

Die Kurzbeschreibungen der Rahmenbedingungen dienen einer Kontextuierung der Projekte. Hierbei gibt es wichtige Unterschiede zwischen den Orten und Quartieren, woraus verschiedene Arbeitsansätze resultieren könnten. Deshalb sind die Standortbedingungen ein guter Indikator für die Arbeit des Projekts. Ebenso wird die Struktur des Qualifizierungsbüros die Arbeit beeinflussen.

Die anderen vier Bereiche lassen eine Einschätzung der Arbeit und eine Beurteilung der Umsetzung der Konzepte in die Praxis zu. Diesem Ziel dienen die jeweils ausgewählten Indikatoren. Die in den Anträgen genannten Zielgruppen unterscheiden sich stark in ihrem Charakter. Einige Projekte grenzen sehr stark ein, an wen sie sich richten, andere sind offen für alle Jugendlichen im Sinne des FSTJ, woraus sich ein höherer Grad an Heterogenität ergibt. Auch die angestrebte Akquise der Teilnehmer kann als ein Indikator verwendet werden, er sagt etwas darüber aus, wie hoch die Heterogenität tatsächlich sein wird. Für den Bereich Arbeit des Qualifizierungsbüros wurden vier Indikatoren gewählt. Ein besonderes Anliegen des FSTJ besteht in der lokalen Verankerung, da sich die Zielgruppe durch eine geringe Flexibilität auszeichnet. Deshalb wird der Stadtteilbezug in der Mehrzahl der Anträge thematisiert und stellt einen wichtigen Indikator für die Beurteilung der konkreten Arbeit dar. Viele Büros wollen mit einem Phasenmodell arbeiten, damit ebenfalls ein Indikator, an dem sich die Umsetzung des Projekts in die Realität gut messen lässt. Weitere Punkte sind die geplante Erfolgskontrolle sowie die Frage, ob Anwesenheitstage im Büro, die oft der Gruppenarbeit dienen, vorgesehen sind.

Das Bildungsangebot und dessen Umsetzung bilden den Kern der Einschätzung der Qualifizierungsbüros. Das Programm des FSTJ sieht vor, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen praktische Arbeitserfahrungen zu vermitteln, diese mit schulischen Weiterbildungs- und beruflichen Qualifizierungsmodulen zu verbinden sowie die sozialen Kompetenzen zu stärken, um den Zugang zur beruflichen Ausbildung und zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zukunftsplanung und Berufsfindung spielen eine wichtige Rolle. Die eingereichten Konzepte unterscheiden sich hinsichtlich der *Bildungsschwerpunkte* sowie in der angestrebten Umsetzung dieser Zielvorstellungen. Die Differenzen resultieren aus den spezifischen Rahmenbedingungen, aus der Ausrichtung und den Erfahrungen der jeweiligen Anbieter und aus der angestrebten spezifizierten Zielgruppe. Ein großer Teil der Jugendlichen hat keinen Schulabschluss und weist erhebliche Bildungsmängel auf. Deshalb wird in der Regel Stützunterricht, insbesondere in Mathematik und Deutsch, angeboten. Eine schulische Qualifizierung liegt allerdings nicht in allen Projekten im Zielbereich. Das

liegt v.a. an der begrenzten personellen Ausstattung, nur die wenigsten Qualifizierungsbüros wollen den Unterricht zum Hauptschülerwerb intern durchführen. Einige planen, diesen Bereich von Dritten wie etwa benachbarten Hauptschulen abdecken zu lassen. Der Erfolg eines solchen Vorgehens muss abgewartet werden, da es sich bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen vorwiegend um Personen mit einem problembehafteten Verhältnis zu Schulen handelt, die eines sehr individuellen Zugangs bedürfen. Der Bereich der beruflichen Bildung gestaltet sich ebenfalls unterschiedlich, v.a. in der Frage, ob gewisse Grundfertigkeiten vermittelt werden sollen, ob die Möglichkeit zur Qualifizierung/zum Erwerb von Zertifikaten besteht und ob Erfahrungen in einer realistischen Arbeitssituation gesammelt werden können. Die meisten Büros wollen eigene Ausbilder beschäftigen, die erste Grunderfahrungen, oftmals im Handwerksbereich, vermitteln. Einige Büros greifen in diesem Bereich auf eigene Projektgruppen zurück oder richten Werkstätten ein. Es gibt auch den Ansatz, ein eigenes Arbeitsprojekt in den Mittelpunkt der ganzen Arbeit zu stellen. Damit stellt das schulische und berufliche Weiterbildungsangebot einen wichtigen Indikator dar.

Außerdem spielt in allen Projekten die Entwicklung der Persönlichkeit eine wichtige Rolle. Hier sollen grundlegende soziale Kompetenzen vermittelt werden, die der Vorbereitung auf einen beruflichen Alltag dienen und manche Jugendliche überhaupt erst zu regelmäßigen Tätigkeiten befähigen. Ein Unterschied liegt im Stellenwert, den dieser Bereich einnimmt. Die Mehrzahl der Qualifizierungsbüros nutzt v.a. eine Einstiegsphase für solcherart Angebote, viele führen dann die sozialpädagogische Arbeit in begleitender Form das ganze Jahr über fort. Nur einzelne Projekte sehen in diesem Bereich ihren Schwerpunkt. Einen weiteren Bereich bilden die Angebote zur direkten Vorbereitung für die Berufswahl, etwa in Form von Assessment-Centern, und die Bewerbung. Auch hier gibt es unterschiedliche Ansätze und Ausprägungen, womit sich auch diese beiden Bereiche als Indikatoren heranziehen lassen.

Als einer der wichtigsten Indikatoren für die Bildungsschwerpunkte muss die Breite der Qualifizierungsmöglichkeiten angesehen werden, die in sehr unterschiedlichem Maße angeboten werden und doch gerade für den Übergang in den Beruf/in die Berufsausbildung von großer Bedeutung sind.

Hinsichtlich der Einsatzstellen unterscheiden sich die Projektanträge in mehreren Punkten. So werden unterschiedliche Schwerpunkte darauf gelegt, wo die Jugendlichen ihre Arbeitserfahrungen sammeln sollen, und nicht alle führen die Vermittlung in Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt als Ziel an. So beschränken sich nur einige wenige Qualifizierungsbüros vorrangig auf eigene Projekte – Aufbau eines Internet-Cafés u.ä. Innerhalb dieser Projekte gibt es dann vielfältige Möglichkeiten der auszuübenden Tätigkeiten und damit ein gewisses Spektrum an Möglichkeiten, um Erfahrungen zu sammeln. Zugleich bieten sie jedoch, wie auch die Einsatzstellen in eigenen Werkstätten oder in Einsatzstellen in Firmen des Trägers, einen geschützteren Raum als Praktikumsstellen in Betrieben des 1. Arbeitsmarkts und lassen damit andere Erfahrungen zu.

Andere Qualifizierungsbüros legen ihren Schwerpunkt hingegen ganz auf die Akquise von Einsatzstellen außerhalb des eigenen Netzwerks. Hierzu zählen Betriebe und Dienstleister im eigenen Quartier oder außerhalb sowie Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Der Vorteil hier liegt in einer realistischen Arbeitssituation, in der sich die Jugendlichen in eine Gruppe einfü-

gen und vielfältigen Anforderungen stellen müssen. Genau diese Punkte erweisen sich jedoch auch als problematisch, da nicht auf die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen eingegangen werden kann und die Gefahr eines Abbruchs aufgrund von Frustrationen sicherlich höher liegt als in eigenen Projekten, in denen der Einzelne sehr individuell betreut werden kann. Außerdem sind viele bei Beginn der Teilnahme am FSTJ noch gar nicht in der Lage, einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt nachzugehen. Für solche Fälle ist ein vorgeschaltetes Training in eigenen oder Träger-Einsatzstellen von Vorteil, da sonst die Abbruchrate sehr hoch werden könnte.

Eine Reihe von Qualifizierungsbüros versucht, die genannten Möglichkeiten zu kombinieren und Einsatzstellen in verschiedener Weise zu akquirieren und anzubieten, insbesondere um den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen gerecht werden zu können. Als Indikatoren wurden deshalb der Schwerpunktbereich der geplanten Einsatzstellen (eigenes Projekt, Träger oder erster Arbeitsmarkt) und die Akquise der Stellen gewählt.

Tabelle 1: Kriterien zur Typologisierung der Qualifizierungsbüros (QB)

| Rahmenbedingungen | Zielgruppe | Arbeit des QB | Bildungsschwerpunkte | Einsatzstellen |
|---|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · Strukturen des QB · Betreuer · Größe · Vernetzung · Erfahrungen · Träger | <ul style="list-style-type: none"> · Charakter · Heterogenität · Schwerpunkt auf besonderen Gruppen · Akquise | <ul style="list-style-type: none"> · Stadtteilbezug · Phasenmodell · Erfolgskontrolle · Anwesenheitstage im QB | <ul style="list-style-type: none"> · Qualifizierung (mit Zertifikat) · berufliche oder schulische Bildung · sozialpäd. Konzepte · Vorbereitung auf Arbeitswelt | <ul style="list-style-type: none"> · Bereich: eigenes Projekt · Trägereinsatzstellen · 1. Arbeitsmarkt · Akquise |
| <ul style="list-style-type: none"> · Standortbedingungen · Quartier · Bedarf · Arbeitsmarkt | | | | |

Auf der Grundlage dieser Kriterien können die einzelnen Projekte beschrieben werden, um eine Klassifikation zu erstellen. An dieser Stelle kann jedoch nicht umfassend auf alle Projekte eingegangen werden, sondern das Schema findet nur hinsichtlich der drei Fallbeispiele seine vollständige Anwendung. Allerdings sollen einige der herausgearbeiteten Merkmale als Selektionskriterien für die Entscheidung dienen, welche Qualifizierungsbüros für die vorliegende Studie herangezogen werden. Damit wird eine systematische Auswahl gewährleistet, die besonders wichtig ist, weil zum einen nur drei Projekte analysiert werden können und beispielhaft für die gesamte Zahl der Qualifizierungsbüros stehen sollen, zum anderen, weil die Untersuchung auch eine verallgemeinerbare Vorgehensweise testet, die in einfacher Form auch für weitere Büros eingesetzt werden kann. Darüber hinaus ermöglichen die Kriterien die Vergleichbarkeit der ausgewählten Projekte.

Da sich die vorliegende Untersuchung auf die Evaluierung der Konzepte von

drei Qualifizierungsbüros beschränkt, erscheint es plausibel, zunächst solche auszuwählen, die sich nicht einigen speziellen Bedingungen widmen, sondern allgemeiner die Ziele des FSTJ verfolgen. Deshalb müssen sich die gewählten Projekte auch nicht in allen Merkmalen voneinander unterscheiden, um aus dem Vergleich der Beispiele ebenfalls Erkenntnisse gewinnen zu können. Zur Selektion der Qualifizierungsbüros werden für die verschiedenen Kriterien nur einzelne Indikatoren herangezogen, während die Rahmenbedingungen ebenso wie auch die Arbeit im Qualifizierungsbüro hierfür außer Acht gelassen werden.

Die *Zielgruppe* des FSTJ insgesamt ist klar umrissen. Das Programm richtet sich an mehrfach benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene in sozialen Brennpunkten, bei denen sich der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben sehr schwierig gestaltet und die von anderen Maßnahmen nicht mehr erreicht werden. Dementsprechend wendet sich eine ganze Reihe von Projekten an eine heterogene Zielgruppe allgemein im Sinne des FSTJ, während andere auf spezielle Gruppen dieses Bereichs – Männer, Frauen, junge Mütter, Migranten oder Behinderte – zugeschnitten sind. Diese Differenzen resultieren aus den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Stadtteilen. Außerdem bestehen hinsichtlich der schwierigen Zielgruppe besondere Anforderungen an eine sehr individuelle Arbeitsweise in den Qualifizierungsbüros.

Für die folgende Untersuchung sollen Vorhaben Berücksichtigung finden, die auf eine nicht eingeschränkte, heterogene Zielgruppe zielen. Dieses Vorgehen beruht auf der Überlegung, dass sich so am ehesten Erkenntnisse über den Stand des Modellprogramms finden lassen. Inwieweit ein Zuschnitt auf engere Zugangskriterien sich als besonders Erfolg versprechend erweist, sollte in Folgeevaluationen geklärt werden.

Da sich Bildungsdefizite als besonders schwerwiegende Hemmnisse für den Übergang in Ausbildung und Arbeit erweisen, werden die Bildungsschwerpunkte als ein Kriterium für die Projektauswahl herangezogen. Als ausschlaggebend gilt dabei die Möglichkeit, einen Hauptschulabschluss nachholen zu können, da sich in der bisherigen Arbeit im FSTJ ein hoher Bedarf für ein solches Angebot zeigte. Diesen Fällen kann ein gegenteiliges Beispiel gegenübergestellt werden, um zusehen, ob diese unterschiedlichen Herangehensweisen tatsächlich durchgehalten werden.

Ein entscheidender Ausgangspunkt für die Art der angebotenen Bildung scheint die Auswahl an *Einsatzstellen* zu sein. Aus der Art der angebotenen Einsatzstellen resultieren sehr unterschiedliche Möglichkeiten hinsichtlich der Vorbereitung auf den Übergang in Arbeit. Je nach den zur Verfügung stehenden Einsatzstellen sammeln die Jugendlichen differente Erfahrungen, die sicherlich auch mit einem unterschiedlichen Grad von Erfolg gekoppelt sind. Arbeiten im Quartier oder eigenen Projekten sind z.B. oftmals mit einer Aufwertung der eigenen Person im Stadtteil verbunden. Eindrücke aus der realen Arbeitswelt befördern aber das Meistern mit den dort zu findenden Anforderungen beim Beginn einer Ausbildung oder einer Arbeitsaufnahme. Außerdem bieten Praktika auf dem 1. Arbeitsmarkt doch eine Chance auf eine Übernahme des Teilnehmers oder der Teilnehmerin. Da sich also durch die zur Verfügung stehenden Einsatzstellen wichtige Unterschiede für den Übergang in Arbeit ergeben, soll die Art der Einsatzstellen als ein weiteres Kriterium für die Auswahl gelten.

Tabelle 2: Kriterien für die Auswahl der zu evaluierenden Projekte

| Zielgruppe | Bildungsschwerpunkt | Einsatzstellen |
|------------|--|--|
| heterogen | Angebot Erwerb des Hauptschulabschlusses | vorrangig im eigenen Projekt vs. vorrangig im Trägernetzwerk vs. vorrangig auf dem 1. Arbeitsmarkt |

Die Auswahl der zu evaluierenden Projekte erfolgt in drei Stufen. Zunächst werden nur Qualifizierungsbüros, die sich an eine heterogene Zielgruppe nach den Anforderungen des FSTJ richten, herausgefiltert. Auf der zweiten Stufe die Vermittlung eines Hauptschulabschlusses berücksichtigt. Hinsichtlich des Umgangs mit Einsatzstellen sollen ein Qualifizierungsbüro, das vorrangig ein eigenes Projekt verfolgen will und dort zunächst die Einsatzstellen zur Verfügung stellen will sowie eines, das vorrangig auf die Vermittlung der Jugendlichen auf den 1. Arbeitsmarkt setzt, betrachtet werden. Dabei können auf einer dritten Stufe zwei weitere Gesichtspunkte berücksichtigt werden: Danach soll es sich in einem Fall um ein 2. Qualifizierungsbüro eines Trägers in einem Ort handeln, um zu sehen, ob vorhandene Erfahrungen die Startphase eines solchen Projekts erleichtern. Außerdem finden, um die paritätischen Verhältnisse zwischen den Standorten widerzuspiegeln, zwei Projekte aus den alten sowie eines aus den neuen Bundesländern Berücksichtigung.

3.2

Die Auswahl

Eine Vielzahl der eingereichten Anträge nimmt keine Einschränkungen hinsichtlich der anzusprechenden Zielgruppe vor, während sich andere näher spezifizierten Gruppen von Jugendlichen zuwenden. Das kann über die Beschränkung auf ein Geschlecht geschehen, aber auch über ethnische Schwerpunktsetzungen oder durch die Konzentration auf einzelne Kriterien für Benachteiligte - z.B. auf delinquente Jugendliche. Legt man den Maßstab der Heterogenität der Zielgruppe an die vorgelegten Projekte an, so kommen 28 in die engere Auswahl für die Untersuchung. Damit sind 60 % der Projekte nicht an speziellere Zielgruppen gerichtet und repräsentieren damit den Großteil der Teilnehmer des FSTJ.

56 % der Büros (26 Fälle) benennen als Qualifizierungsangebot die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Die geplante Umsetzung ist unterschiedlich, es handelt sich sowohl um interne als auch externe Angebote. Kombiniert man dieses Bildungsziel mit der anvisierten heterogenen Zielgruppe, so erhält man eine Auswahl von 26 % der Anträge (12).

Ein zweites wichtiges Ziel, das 62 % der Konzepte (29) explizieren, besteht in dem Vorhaben, Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. In den anderen Konzepten wird dieses Ziel nicht angesprochen. Die Beschreibung der geplanten Umsetzung unterscheidet sich sehr stark, oft besteht sie nur in einem kurzen Hinweis, dass die Jugendlichen zu Einsätzen in Betriebe gebracht werden sollen. Kombiniert man diesen

Indikator wiederum mit dem Bezug auf eine heterogene Zielgruppe, so erhält man 42 % aller Fälle (20).

9 Büros (19 %) entsprechen der Berücksichtigung aller drei Kriterien. Aus diesen soll nun jeweils ein Fall aus den alten (4 Fälle) und den neuen Bundesländern (5) ausgewählt werden. Aus der ersten Gruppe legt insbesondere das Qualifizierungsbüro in Ort C seine Schwerpunkte auf den Bereich der schulischen Qualifizierung. Der notwendige Unterricht soll intern durchgeführt werden. Zudem handelt es sich um ein zweites FSTJ-Büro des Trägers an diesem Standort, nur in einem anderen Quartier. Für die Gruppe der Büros aus den neuen Bundesländern wird Ort A exemplarisch betrachtet. Eine Besonderheit dieses Beispiels liegt in der breiten Verfügung über Einsatzstellen bei den drei Trägern des Qualifizierungsbüros und der geplanten Konzentration auf diesen Bereich.

Diesen beiden Fällen wird das Projekt aus Ort B gegenübergestellt. Hier steht der Erwerb von Arbeitserfahrungen anhand eines eigenen Projekts - Aufbau und Betrieb eines Internetcafés - im Mittelpunkt. Weder Hauptschulabschluss noch externe Einsatzstellen gehören zu den Schwerpunkten des Programms.

Tabelle 3: Auswahlkriterien bezogen auf die gewählten Qualifizierungsbüro

| | Heterogene Zielgruppe | HSA | Schwerpunkt Einsatzstellen | 2. QB des Trägers | Alte Bundesländer |
|--------------|-----------------------|------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Ort A | ja | ja | Träger | ja | nein |
| Ort B | nein | nein | eigenes Projekt | nein | ja |
| Ort C | ja | ja | 1. Arbeitsmarkt | ja | ja |

Die drei genannten Büros sollen nun als Fallbeispiele dienen und einer systematischen Betrachtung unterzogen werden.

4

Das Beispiel Ort A

4.1

Profil aus dem Konzept

4.1.1

Rahmenbedingungen

Das Qualifizierungsbüro in Ort A wird von einem Verbund aus drei Bildungsträgern getragen. Der IB mit Sitz in E. hat zwei vor Ort agierende Verbände, den Verein zur beruflichen Förderung von Frauen in Sachsen e.V. (VbFF) und die A-Bildungsgesellschaft gGmbH als Partner gewonnen. Damit wird eine Bündelung von Ressourcen angestrebt, z.B. hinsichtlich der Nutzung von Werkstätten und von Personal. Darüber hinaus ist eine Vernetzung innerhalb des Stadtteils durch eine Verbindung zum Stadtteilmanagement, zu sozialen Einrichtungen des Stadtteils sowie zum Kinder- und Jugendhaus "Die Villa" vorgesehen. Auch zur benachbarten Fachhochschule soll ein Kontakt hergestellt werden. Außerdem will man eine Einbindung in die Stadt durch einen Bezug zur Stadtverwaltung erreichen.

Das Konzept sieht eine relativ gute personelle Ausstattung vor, die die unterschiedlichen Aufgaben der Einrichtung berücksichtigt. 2 Sozialpädagogen, 1 Stützlehrer sowie 2 Ausbilder zu je 20 Stunden sollen 25 Teilnehmer und Teilnehmerinnen betreuen, ergänzt durch einen Psychologen mit 5 Stunden. Das Qualifizierungsbüro kann auf Erfahrungen aus dem Standort E., wo der IB bereits ein Büro unterhält, zurückgreifen. Sie sollen sowohl bei der Erstellung von Förderkonzepten, der Entwicklung von Angeboten niedrigschwelliger Modulausbildung, dem Zertifikatserwerb, Bewerbungstraining als auch bei der Gewinnung von Einsatzstellen und Kooperationen mit Dienstleistungseinrichtungen helfen. Geplant ist eine inhaltliche Unterstützung durch konkrete Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen und die Nutzung vorhandener Netzwerkstrukturen. Neu ist die Kooperation mit anderen Trägern, die durch feste Verträge zu regeln ist. Die beiden örtlichen Verbände arbeiten schon seit 9 bzw. 10 Jahren im Stadtteil, was ebenfalls den Einstieg in das neue Projekt begünstigt.

Der Stadtteil ist nach den Aussagen im Antrag durch eine hohe Bevölkerungsabwanderung gekennzeichnet, woraus ein steigender Wohnungsleerstand resultiert. Diese Migrationsbewegung wird im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Abschwung der Stadt seit 1996 gesehen, der sich in einem sehr geringen Durchschnittseinkommen (800 Euro Netto) niederschlägt. Das Quartier weist ein relativ hohes Durchschnittsalter auf. Mit der hohen Jugendarbeitslosigkeit geht ein Anstieg von Gewalt, Vandalismus und Kriminalität einher, rechte Gruppierungen fassen im Viertel Fuß. Außerdem fehlen Sport- und Freizeitmöglichkeiten. Es mangelt an Ausbildungs- und Arbeitsangeboten auf dem 1. Arbeitsmarkt, auch die überbetriebliche Ausbildung kann laut Einschätzung im Antrag den Wegfall durch Firmenschließungen nicht ausgleichen.

Aus diesem Zustand ergibt sich ein Bedarf an den Angeboten des Programms FSTJ. Für die anvisierte Zielgruppe jugendlicher Teilnehmer sollen insbesondere Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, die sie zu Toleranz und Konfliktbewältigung, Eigeninitiative und Entscheidungsfindung befähigen.

Dazu dienen unter anderem Bewerbungstraining, Eignungsfeststellung, sozialpädagogische Betreuung, Bildungsangebote und Stützunterricht unter Berücksichtigung der Stadtteilverankerung der Jugendlichen, um die Teilnehmer so ausbildungs- und arbeitsfähig zu machen.

4.1.2

Zielgruppe

Das Qualifizierungsbüro Ort A visiert eine heterogene, breite Zielgruppe an. Es gibt kaum Ausschlusskriterien, sondern Zugang sollen alle für das FSTJ in Frage kommenden Jugendlichen - ohne berufliche Orientierung bzw. Abschluss - erhalten. Als besonders zu berücksichtigende Gruppen, die sich aus der Lage des Stadtteils ergeben, werden junge Mütter, Maßnahmeabbrecher, Spätaussiedler, Straffällige und Zugehörige verschiedener Szenen genannt. Angestrebt wird eine breite Akquise potentieller Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch Öffentlichkeits- und Sozialarbeit sowie Mundpropaganda, aber auch durch die Zusammenarbeit mit Institutionen wie Arbeits-, Jugend- und Sozialamt oder das Stadtteilbüro.

4.1.3

Arbeit des Qualifizierungsbüros

Wie soll die konkrete Arbeit des Büros aussehen? Das Konzept enthält ein Phasenmodell, nach dem die Arbeit mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen gestaltet werden soll. Angedacht ist, nach einer Aufbau- und Vorlaufphase für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, eine vierwöchige Orientierungsphase mit einer sozialen Trainingswoche sowie berufsorientierender und freizeitpädagogischer Arbeit. In dieser Zeit sollen Förderpläne erstellt werden und die Teilnehmer können eine Vorauswahl der Bildungsmodule treffen. Außerdem werden Praktikumsstellen akquiriert. Die sich anschließende Durchführungsphase dient der Qualifizierung sowie praktischer Arbeit. Die Teilnehmer befinden sich 1-3 Tage pro Woche im Praktikum. Die andere Zeit ist zu gleichen Anteilen zum einen der Betreuung im Qualifizierungsbüro, mit Stützunterricht oder sozialpädagogischer Betreuung, zum anderen der Stadtteilarbeit vorbehalten. Nach 6 Monaten beginnt die Übergangsphase, die auf die Aufnahme von Arbeit oder Ausbildung hinzielt. Dazu gehört ein intensives Bewerbungstraining und Hilfe bei der Stellensuche. Angeboten wird eine Nachbetreuung bis zu 6 Monaten nach der Zeit im FSTJ. Nach 4 Wochen bzw. 6 Monaten soll der Verbleib der Jugendlichen erfasst werden.

Die Erfolgskontrolle wird über den Förderplan realisiert, der mit allen Jugendlichen individuell erstellt wird. Das Arbeitskonzept basiert auf dem Prinzip der Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten für die Jugendlichen, was die Wahl der Einsatzorte wie auch der zur Verfügung gestellten Bildungsangebote betrifft.

Eine wichtige Besonderheit des Programms FSTJ stellt der enge Stadtteilbezug dar. In Ort A soll dieser mit der Beteiligung bei der Gestaltung des Quartiers und der Stadtentwicklungsplanung durch Praktika umgesetzt werden. Konkret angedacht wird die Mitarbeit bei der Sanierung des Jugendhauses "Die Villa" und der Gestaltung der zugehörigen Freiflächen.

4.1.4

Bildungsschwerpunkte

Das Konzept berücksichtigt die fünf Bereiche Qualifizierung, berufliche und schulische Bildung, sozialpädagogische Förderung sowie Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Die Qualifizierung der Teilnehmer bildet einen Schwerpunkt im Antrag. Geboten werden sollen vielfältige externe Angebote beruflicher Qualifizierung wie Gabelstaplerschein, Grundkurse in Bau und Holz, Tischler- und Schreiner-Lehrgänge und EDV-Zertifikate sowie im schulischen Bereich die Möglichkeit des Hauptschulabschluss-Erwerbs.

Berufliche Bildung soll v.a. in Praktika und bei Umbauarbeiten im Stadtteil erworben werden. Die geplante Angebotspalette für ersteres wird recht detailliert ausgeführt. Zur Verfügung stehen sollen verschiedene Bereiche von Handwerk, Gastronomie bis hin zu sozialen und öffentlichen Einrichtungen, auch ökologische Praktika bilden eine Möglichkeit. Die explizit benannte schulische Bildung beschränkt sich hingegen auf Stütz- und Englischunterricht, die konkreten Vorstellungen zu diesem Bereich sind noch nicht sehr weit ausdifferenziert.

Die sozialpädagogische Förderung soll als Einzelfallhilfe und in Gruppenarbeit durchgeführt werden. Der wichtigste Grundsatz liegt in der Ganzheitlichkeit der Betreuung, die Lebenswelt der Teilnehmer und Teilnehmerinnen muss einbezogen werden. Transparenz und Vertrauensschutz bilden dafür die Voraussetzungen. Man setzt auf eine Beteiligung der Jugendlichen und das Prinzip der Freiwilligkeit. Ein Einbezug der Eltern ist vorgesehen.

Auf die Anforderungen der Arbeitswelt und die Stellensuche sollen Eignungsfeststellung, Bewerbungstraining sowie die Praktikumsbetreuung vorbereiten. Vorgesehen ist die Ausstellung eines Qualifizierungspasses, in welchem die absolvierten Module verzeichnet werden können und der am Ende als Bewerbungsgrundlage vorliegt.

4.1.5

Einsatzstellen

Die Akquise von Praktikumsstellen in Ort A soll in erster Linie im Trägerverbund realisiert werden, der vielfältige Möglichkeiten bietet. Darüber hinaus führt das Konzept soziale Einrichtungen und Betriebe der Stadt wie Kindergärten oder den Tierpark als Kooperationspartner an. In Betrieben des 1. Arbeitsmarktes sind ebenfalls Einsätze geplant, deren Akquirierung jedoch nicht ausgeführt wird. Auch die Tätigkeitsbereiche bleiben offen.

Fazit:

Wir haben es in Ort A mit einem recht offenen Ansatz innerhalb des Rahmens, den das Modellprogramm vorgibt, zu tun. Für die Zielgruppe gibt es kaum Einschränkungen oder Schwerpunktsetzungen. In der Bildung werden ohne Präferenzen sowohl der berufliche als auch der schulische Bereich berücksichtigt, wobei eine Qualifizierung der Jugendlichen in beiden möglich ist. Für die konkrete Arbeit ist ein Phasenmodell angedacht. Der Stadtteilbezug spielt eine große Rolle. Auffallend ist hinsichtlich der Einsatzstellen die starke Konzentration auf Angebote des eigenen Trägerverbundes, die allerdings von einer hohen Vielfalt gekennzeichnet sind.

4.2

Profil nach einem Jahr Arbeit

13 Monate nach Arbeitsaufnahme erfolgte ein Besuch des Qualifizierungsbüros Ort A. Lage und Räumlichkeiten, Ausbilder und anwesende Teilnehmer und Teilnehmerinnen boten wichtige Eindrücke. Den Schwerpunkt des Aufenthalts bildete das Interview mit der Projektleiterin; er wurde ergänzt durch gemeinsame Besuche einer Arbeitsstelle im Stadtteil und eines fertiggestellten Objektes, durch Kontakte mit den Ausbildern und durch eigene Besichtigungen des Quartiers. Die so gewonnenen Daten sollen nun nach den gleichen Kategorien systematisiert werden, um die Änderungen und Anpassungen des Konzepts in der konkreten Arbeit an die vorgefundenen Bedingungen aufzuzeigen.

Das Interview wurde mit der Projektkoordinatorin am 8.12.03 in den Räumen des Qualifizierungsbüro Ort A geführt und aufgezeichnet. Störungen von außen erfolgten nicht.

4.2.1

Rahmenbedingungen

Bisher funktioniert die Zusammenarbeit der drei Bildungsträger gut, auch wenn die Partner nicht alle Versprechungen einhalten konnten. Allerdings ist die Kooperation nicht mehr so eng wie in der Planungsphase, es gibt weniger Kontakte und die Zusammenarbeit erfolgt v.a. über die Ausbilder. Auch finanzielle Regelungen zwischen den Trägern wurden geändert.

Angestellt wurden eine Koordinatorin, die von der Ausbildung her Sozialpädagogin ist, ein Sozialpädagoge sowie ein Stützlehrer, ergänzt durch 1,5 Ausbilderstellen, die die Kooperationspartner ZiBi und VbFF finanzieren. Die Arbeit im ersten Jahr zeigte, dass diese Personaldecke nicht ausreichend ist, weshalb nun auf 2 Ausbilderstellen aufgestockt wurde. Ein weiteres Problem liegt im häufigen Personalwechsel. Nur die Koordinatorin und eine Ausbilderin arbeiten seit Projektbeginn mit, hingegen fängt inzwischen bereits der dritte Sozialpädagoge an. Im Qualifizierungsbüro konnten durchgängig 25 Teilnehmer und Teilnehmerinnen betreut werden, womit eine volle Auslastung erreicht wurde.

Die Antragsteller hatten es als einen großen Vorteil angesehen, auf die Erfahrungen des Qualifizierungsbüros in E. zurückgreifen zu können. Sicherlich gab es Erleichterungen für den Träger bei der Verwaltung des 2. Büros. Doch von Anfang an erwiesen sich die beiden Projekte als sehr unterschiedlich, eine parallele Arbeit war unmöglich. So gehören die Qualifizierungsbüros verschiedenen Zuständigkeitsbezirken des Arbeitsamtes an, woraus große Differenzen in der Arbeit resultieren, denn die Zuweisungspraxis und die Art der Kooperation unterscheiden sich stark voneinander. Hier wird der Einfluss solcher Rahmenbedingungen ebenso wie die Abhängigkeit vom Engagement Einzelner sehr deutlich. Hinzu kommen Unterschiede bei der Problemlage der Gruppe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die andere Schwerpunktsetzungen in der Arbeit erfordern. In E. bilden Spätaussiedler einen großen Anteil. Diese Gruppe spielt in Ort A keine Rolle. Hier handelt es sich dagegen oft um delinquente Jugendliche, mit denen man in E. noch keine Erfahrungen gesammelt hatte. Das Quartier, in welchem sich das Qualifizierungsbüro befindet, ist nicht sehr ausgedehnt. Einen großen Teil nehmen das Verwaltungszentrum der Stadt

sowie Baumärkte ein. Häuser in baulich schlechtem Zustand und auch mit Leerstand kennzeichnen die bewohnten Straßenzüge, in denen viele Jugendliche der Zielgruppe des FSTJ leben, da sich hier recht einfach und billig eigene Wohnungen anmieten lassen. Das Qualifizierungsbüro weist eine sehr günstige Lage auf, wie auch während des Interviews und der anschließenden Besichtigungen immer wieder betont wurde. Der große Vorteil wird in der räumlichen Nähe zum Arbeitsamt, dem Sozialamt und der Beratungsstelle für vorbeugende Wohnungslosenhilfe gesehen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und dessen Stelle für Berufsberatung gestaltete sich tatsächlich sehr eng und wurde offenbar durch die Lage begünstigt.

Hinsichtlich des Arbeitsmarktes im Viertel bestätigt sich die Prognose im Konzept. Er besitzt nur wenig Potential, was allerdings für die ganze Stadt und die Region ebenfalls zutrifft. Dies gestaltet sich besonders problematisch vor dem Hintergrund, dass nur einzelne Jugendliche zum Weggehen, und sei es bis zur Nachbarstadt, bereit sind. Betriebliche Ausbildungsplätze gibt es nur wenige, so dass viele unversorgte Jugendliche zurückbleiben, wovon allerdings auch nur ein Teil überhaupt ausbildungsfähig ist. Jedoch existiert ein recht gutes Potential an überbetrieblichen und BAE-Ausbildungsstellen, das vor allem durch die Kooperation mit dem Arbeitsamt genutzt werden kann.

4.2.2

Zielgruppe

Hinsichtlich der anvisierten Zielgruppe ergaben sich in Ort A einige nicht vorhergesehene Schwerpunktsetzungen. Der Bedarf für Aussiedler ist nicht mehr gegeben, da das sich im Stadtteil befindliche Wohnheim aufgelöst wurde; diese Zielgruppe fiel demnach völlig weg. Auch während der Projektlaufzeit änderte sich das Klientel - während im ersten Jahr vorrangig 16- bis 18-Jährige das Programm absolvierten, sind es nun im zweiten Jahr vor allem Jugendliche im Alter zwischen 20 und 23. Darunter sind auch mehrere Mütter und Väter. Einen Schwerpunkt bilden Jugendliche, die aus der Haft kommen oder vor einem Haftantritt stehen. Jugendliche mit Drogenproblemen werden, wenn es sich nicht um ganz schwere Fälle handelt, aufgenommen, aber mit begleitender Drogentherapie. Bei den Teilnehmern handelt es sich in der Regel um Maßnahmeabbrecher, die schon viele Stationen der Berufsvorbereitung und -beratung durchlaufen haben und sich auskennen mit Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen oder der Gerichtshilfe. Das erschwert die Arbeit, da diese Jugendlichen einschätzen können, was Sozialarbeiter oder Projektleiter von ihnen wissen wollen, "die sind schon resistent". Insgesamt nehmen derzeit deutlich mehr Männer als Frauen (Verhältnis 19:6) am Programm teil. Spekuliert wird darüber, ob sich vielleicht Männer eher von solchen Hilfen ansprechen lassen, während Frauen stärker in der Lage sind, ihre Probleme zu lösen. Die Annahme, dass das Lehrangebot ein Grund für diese Entwicklung sein könnte, wird dadurch widerlegt, dass bisher die Erfahrung gemacht wurde, dass auch die jungen Frauen handwerkliche Arbeit bevorzugen, während Praktika in typischen Frauenberufen wie Kosmetikerin oder Frisörin nicht in Anspruch genommen werden. Auch gibt es im Projekt bewusst einen weiblichen und einen männlichen Ausbilder, um unterschiedliche Arbeitsbereiche abdecken und so auch differente Interessen berücksichtigen zu können. Das Qualifizierungsbüro versteht sich nicht nur als ein Angebot für Jugendliche, die aus dem Stadtteil kommen, sondern für dieje-

nigen, deren Lebensmittelpunkt hier liegt. Dieser Standpunkt klingt insofern plausibel, als einerseits das Einzugsgebiet sonst zu klein wäre, andererseits sich - insbesondere durch das Vorhandensein mehrerer Ämter - viele Jugendliche regelmäßig hier aufhalten, die ihren Wohnsitz nicht im Quartier haben. Die Akquise der Teilnehmer erfolgt in erster Linie über die Zuweisung durch das Arbeitsamt. Hierbei handelt es sich in der Regel um gut zu motivierende Jugendliche, die einen Kontakt zur Berufsberatung halten und nach Möglichkeiten suchen, um ihre Lage zu verbessern. Schlechte Erfahrungen wurden hingegen mit anderen Jugendlichen gemacht, die z.B. vom Jugendsozialamt kamen und kaum ein eigenes Interesse am Angebot des Qualifizierungsbüros hatten, sondern in der Maßnahme nur eine einfache Methode des Geldverdienens sahen. Darüber hinaus wurden junge Leute angesprochen, die ihre Ausbildung bei der ZiBi, einem Träger des Qualifizierungsbüros, abgebrochen hatten und sich nun vor der Einrichtung aufhielten, offensichtlich aufgrund fehlender Alternativen. Ihnen konnten durch das FSTJ neue Perspektiven aufgezeigt werden.

4.2.3

Arbeit des Qualifizierungsbüros

Das im Konzept dargestellte Phasenmodell kam nicht zur Anwendung, sondern erwies sich schnell als ungeeignet. Begonnen wurde mit einer sechswöchigen gemeinsamen Einstiegsphase für Mitarbeiter und Teilnehmer, die rückblickend als optimal gewertet wird. Da aber nicht alle Jugendlichen zugleich beginnen, sondern ein "Kommen und Gehen im Projekt" zu verzeichnen ist, kann ein Phasenmodell nicht realisiert werden. Eine Entwicklung gibt es innerhalb des Jahres insofern, als neue Teilnehmer mehr Zeit im Qualifizierungsbüro verbringen. Auf diese Weise können sich die Mitarbeiter ein Bild von ihnen machen, zugleich können sich die Jugendlichen mit dem Büro und den anderen Teilnehmern bekannt machen, was die Integration in die Gruppe fördert. Zum anderen wird die Zeit genutzt, um die Interessen und Ziele der Jugendlichen herauszuarbeiten. Außerdem werden Kompetenzen wie Pünktlichkeit und tägliches Erscheinen gefördert, um so auf den Einstieg ins Praktikum vorzubereiten.

In der Regel verbringen alle mindestens einen Tag pro Woche im Büro. Der Mittwoch dient als sozialer Tag, an welchem die Gemeinschaftsprojekte stattfinden sowie die Beratungsgespräche mit dem Arbeitsamt. Der Aufenthalt im Praktikum dauert je nach Entwicklung des Betreffenden von einem bis 4 Tage, im Ausnahmefall 5 Tage pro Woche. In der verbleibenden Zeit werden Arbeiten im Stadtteil durchgeführt. Es werden jeweils zwei verschiedene Arbeitsprojekte durch die beiden Ausbilder angeboten, so z.B. Renovierungen oder Bauen von Einrichtungsgegenständen in der Holzwerkstatt. Hinzu kommen Projekte mit dem Stützlehrer zu verschiedenen Themen.

Aus den praktischen Arbeiten ergibt sich ein recht enger Bezug zum eigenen Stadtteil, da das Qualifizierungsbüro mehrere Aufgaben übernommen hat. Dazu gehört die Patenschaft über eine Skaterbahn, die regelmäßig gepflegt und in Stand gesetzt wird oder die Verantwortung für ein großes Terrain an Außenanlagen. Hinzu kommen Einzelprojekte, die zur Anerkennung der Leistung im Stadtviertel führten. So wurden in einer Verbindung handwerklicher mit kreativen Tätigkeiten die Eingangsbereiche dreier Kindertageseinrichtungen renoviert. Das städtische Jugendhaus "Villa" wurde durch die

Übernahme der Vorarbeiten - Errichtung von Lehmrohbauten - beim Aufbau einer "Kinder-Traum-Stadt" unterstützt. Als sehr günstige Bedingung erwies sich in dieser Hinsicht, dass der Ansprechpartner bei der Stadtverwaltung zugleich Dezernatsleiter und als solcher zuständig für Kindereinrichtungen ist. Die angeführte Projektarbeit hat darüber hinaus Berührungspunkte mit dem persönlichen Leben einiger Teilnehmer, die selbst Kinder haben, die diese Einrichtungen besuchen.

Da fast alle Teilnehmer einen Ausbildungsplatz anstreben und dieses Ziel auch im Förderplan festschreiben, dient hauptsächlich die Frage, wie nahe sie diesem Ziel schon gekommen sind, als Erfolgskontrolle. Sehr wichtig ist in diesem Zusammenhang der Kontakt zum Arbeitsamt. In vierteljährlichem Rhythmus finden Gespräche mit dem Berufsberater statt, in denen genau Bilanz gezogen wird. Die Besprechungen erfolgen in Kleingruppen mit 2-3 Teilnehmern.

Die Nachbetreuung wird den ausgeschiedenen Teilnehmern angeboten. Bei den kürzer zurückliegenden Vermittlungen besteht noch Kontakt, in drei Fällen wird eine regelmäßige Nachbetreuung geleistet. Die anderen nehmen das Angebot v.a. in Problemlagen in Anspruch. Auch die Bildungsträger, die ohne Sozialbetreuung arbeiten, wenden sich bei Schwierigkeiten an das Qualifizierungsbüro, wodurch Ausbildungsplatzverluste abgewendet werden können.

4.2.4

Bildungsschwerpunkte

Das Büro bietet verschiedene Qualifizierungsmöglichkeiten an und versucht, dabei auf die individuellen Interessen und Möglichkeiten zu reagieren. Um das Angebot zu verbreitern und auf individuelle Bedürfnisse reagieren zu können, greift man auf verschiedene externe Angebote zurück. Dazu gehören der Gabelstaplerschein, der auch von allen teilnehmenden Jugendlichen geschafft wurde, und ein Schweißerlehrgang, für den allerdings die Zertifizierung nicht möglich war, da die Teilnehmer die Anforderungen nicht erfüllen konnten. Weiterhin werden Modulausbildungen im Gastro- und Restaurantbereich angeboten. Im Vorfeld konnten die Interessenten den Gesundheitsspass erwerben. Jetzt im zweiten Jahr wurde der Kettensägeschein in die Angebotspalette aufgenommen, da sehr viele Jugendliche eine Ausbildung oder Arbeit im Holzbereich anstreben. Neu hinzu kommt weiterhin ein 160 Stunden umfassender Grundkurs Metall mit einem von der IHK bestätigten Abschluss im Bereich Schweißen. Das Qualifizierungsbüro führt außerdem Computerkurse durch, wobei die Teilnehmer allerdings nicht das für einen PC-Führerschein geforderte Niveau erreichten. In solchen Fällen werden selbst entwickelte Teilnahmebescheinigungen erstellt. Auf diese Form greift man auch nach dem Absolvieren anderer Module der Ausbildung, z.B. nach Schnupperkursen oder Angeboten im Kreativbereich, zurück, um so den Jugendlichen einen Nachweis dieser Kenntnisse und Erfahrungen zu ermöglichen. Der Teilnahmechein besitzt einigen Wert, zeigt er doch auch, dass der Jugendliche in der Lage ist, 14 Tage lang an einer Arbeitsaufgabe zu wirken oder einer Schulung zu folgen.

Der beruflichen Bildung im Qualifizierungsbüro selbst dienen Projekte mit den Ausbildern, in denen v.a. handwerkliche Kenntnisse vermittelt werden. Die Ausführung von Renovierungsaufträgen stellen z.B. eine Vorbereitung auf

eine berufliche Ausbildung als Maler, Lackierer oder Tischler dar. Daneben ermöglicht eine eigene Holzwerkstatt das Erlernen verschiedener Arbeitsschritte im Holzbereich. Diese Ausrichtung entspricht der Interessenlage der Teilnehmer. Angebote zum Kennenlernen typischer Frauenberufe oder von Berufen im Gastronomiebereich wurden hingegen nicht genutzt.

Die schulische Qualifizierung - Nachholen des Hauptschulabschlusses - wird wiederum extern durchgeführt. Der notwendige Unterricht erfolgt aber z.T. im Qualifizierungsbüro. Hier unterrichtet der Stützlehrer Mathematik und Deutsch; Naturwissenschaften und Fremdsprachen werden an einem Tag pro Woche in der Schule vermittelt.

Insgesamt spielt der Hauptschulabschluss aber nur eine sehr geringe Rolle im Projekt. Durch den Beginn im November bestand im ersten Jahr keine Möglichkeit für eine solche Qualifizierung. Im Folgejahr begannen 5 Jugendliche den Unterricht, inzwischen ist jedoch nur noch eine Schülerin übrig. Auch für die Teilnehmer, die bereits einen Schulabschluss haben oder ihn nicht nachholen wollen, wird Stützunterricht angeboten. Dieser läuft weniger in der Form schulischen Unterrichts ab, sondern als Projektarbeit.

Das Qualifizierungsbüro leistet sozialpädagogische Förderung, indem es an Problemen der Lebensumwelt ansetzt. Vor allem werden die Jugendlichen bei der Koordination ihrer Angelegenheiten unterstützt, um den Kopf für eine Ausbildung überhaupt freizubekommen. Eine Zusammenarbeit gibt es mit Einrichtungen der Bewährungshilfe, da mit einem breiten Anteil delinquenten Jugendlicher gearbeitet wird, mit der Suchtberatung, der Schuldnerberatungsstelle sowie regionalen Hilfsangeboten für Jugendliche. Die Mitarbeiter fördern die Erfüllung von Auflagen des Gerichts - wie das Leisten gemeinnütziger Arbeit. Außerdem versuchen sie, akute Probleme anzugehen, etwa Wohnungslosigkeit abzuwenden, und Prozesse wie die Lösung vom Elternhaus und das Erlangen größerer Selbstsicherheit und Eigenständigkeit zu unterstützen.

Zur Vorbereitung auf den Start in die Arbeitswelt wird für alle Teilnehmer ein Bewerbungstraining durch den Stützlehrer durchgeführt. Es findet in Kleingruppen mit 2-3 Teilnehmern statt. Dabei werden Lebenslauf und Bewerbungsschreiben erstellt, wobei besonders ersteres aufgrund der biographischen Brüche und z.T. ohne Dokumente schwierig ist. Dieses Vorgehen ergänzt ein Bewerbungstraining mit einer Honorarkraft aus dem Wirtschaftsbereich. Hier wird in Einzelfallbesprechungen an der Person gearbeitet, um zu erkennen, wie der Einzelne wirkt, wo seine Schwächen und Stärken liegen.

4.2.5

Einsatzstellen

Entgegen dem Konzept werden keine Träger-Einsatzstellen genutzt. Dies erklärt sich aus dem Eingehen auf die individuellen Interessen der Teilnehmer. Auch die von der Stadt zur Verfügung gestellten 20 Praktikumsplätze im Gartenbau-, Ordnungs- und Straßenbauamt wurden kaum in Anspruch genommen. Somit werden in der Regel Einsatzstellen auf dem 1. Arbeitsmarkt genutzt. Nach den häufigsten Berufswünschen der Jugendlichen liegen die Schwerpunkte im Bereich des Handwerks und Einzelhandel. Trotz großer Resonanz bei der Suche nach Einsatzmöglichkeiten ergeben sich aus den

Praktika nur selten Ausbildungsplätze, da hierfür in der Stadt die Ressourcen fehlen. Die Akquise der Stellen erfolgt zumeist über persönliche Kontakte der Mitarbeiter. Jetzt im zweiten Jahr kann auf einen Stellenpool zurückgegriffen werden, da die meisten Betriebe bereit sind, erneut Praktikanten aufzunehmen.

4.2.6

Fazit aus dem ersten Jahr

Als großer Erfolg wird die Vermittlung der Mehrheit der Teilnehmer in Ausbildung (17 von 25) gewertet. Alle haben inzwischen die Probezeit überstanden, was zeigt, dass das Absolvieren des FSTJ tatsächlich zu Kompetenzen für eine kontinuierliche Ausbildung führt. Die hohe Vermittlungszahl steht mit der guten Lage im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung, insbesondere durch neue Bildungsträger, in Verbindung, Plätze in Betrieben gibt es hingegen kaum.

Weitere Erfolge sind aber auch im alltäglichen Bemühen erreicht worden - z.B. die Vermeidung von Inhaftierung, die Erfüllung von Bewährungsauflagen, Hilfe bei Schuldenregulierung oder die Vermeidung von Räumungsklagen. Auch die relativ geringe Anzahl von Kündigungen - bei massiven Fehlzeiten - ist positiv zu sehen. Hinzu kommt die öffentliche Anerkennung der Arbeitsprojekte im Stadtteil, die den Jugendlichen zeigen, dass sie in der Lage sind, gute Arbeit zu leisten. Insgesamt scheinen der von außen kritisierte tolerante Umgang mit Fehlverhalten und die angebotenen Möglichkeiten, dies zu korrigieren, erfolgreich zu sein.

4.3

Veränderungen des Konzepts

Nun stellt sich die Frage, inwieweit das Konzept tatsächlich umgesetzt werden konnte und an welchen Stellen sich Veränderungen und Anpassungen ergeben haben. Letztere sind insbesondere deshalb zu erwarten, da es sich beim FSTJ um einen individualisierten Ansatz handelt, mit dessen Hilfe man passgenau auf die Bedürfnisse der Teilnehmer und Teilnehmerinnen reagieren kann. Daraus resultieren auch, abgesehen von den gemeisterten Startschwierigkeiten, Unterschiede in der Arbeit des ersten und zweiten Jahres, da auf die neuen Jugendlichen reagiert werden musste.

Bei der Aufnahme der Arbeit zeigte sich, dass weniger Erfahrungen als angenommen vom ersten Büro des Trägers in E. übernommen werden konnten. Gründe lagen in differierenden Rahmenbedingungen und einer anderen Zielgruppe. Dies war sicherlich auch ein Grund dafür, dass viele Punkte des Konzepts nicht in vorgesehener Weise in die Realität umgesetzt werden konnten, sondern ein eigener Zugang gefunden werden musste.

Eine wichtige Veränderung liegt im Bereich der Zielgruppe. Noch immer besteht das Ziel darin, eine möglichst heterogene Gruppe anzusprechen, doch hat sich aus den Gegebenheiten des Stadtviertels heraus eine Schwerpunktsetzung vollzogen. Die Arbeit mit delinquenten Jugendlichen nimmt jetzt einen breiten Raum ein. Spätaussiedler hingegen gehören nicht mehr zur Zielgruppe. Außerdem zeigt sich eine Homogenisierung im Alter der Teilnehmer - im ersten Jahr vorwiegend jüngere, im zweiten vorwiegend ältere Jugendliche. Das Konzept zeichnete sich durch einen breiten Ansatz

hinsichtlich der Akquise der Jugendlichen aus. Dies wurde nicht umgesetzt, sondern heute verlässt man sich fast vollständig auf die Zuweisungen durch das Arbeitsamt. Diese Veränderung resultiert m.E. in erster Linie aus der sehr guten Zusammenarbeit mit der Berufsberaterin vom Arbeitsamt. Hinsichtlich der Arbeit im Qualifizierungsbüro fällt v.a. eine Anpassung auf. So wurde das vorgesehene dreistufige Phasenmodell nicht angewandt; es erwies sich in der alltäglichen Arbeit als nicht praktikabel.

5

Das Beispiel Ort B

5.1

Profil aus dem Konzept

5.1.1

Rahmenbedingungen

Das Qualifizierungsbüro "LEMMING - Lernen, Motivieren, Integrieren" befindet sich im Stadtteil G in Ort B. Als Träger fungieren die AWO Kreisverband Ort B in Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben, wobei das Konzept von Arbeit und Leben erstellt wurde. Für die personelle Ausstattung sind eine Vollzeitstelle für einen Pädagogen, zwei halbe Facharbeiterstellen und eine halbe Verwaltungs- und Koordinationsstelle vorgesehen. Damit sollen 25 Teilnehmer und Teilnehmerinnen betreut werden. Gute Voraussetzungen für eine Einbindung des neuen Projekts ergeben sich bereits aus der Zusammenarbeit zweier Träger. Beide Träger sind seit 1998 in der Jugendberufshilfe, seit 2000 auch im Stadtteil aktiv und können so bereits Erfahrungen in die Arbeit einbringen. Die Lage der vorgesehenen Räume erleichtert die Integration ins Viertel, denn sie befinden sich im Stadtteilzentrum, in der Nähe anderer Institutionen, einer Sparkasse und kleinerer Läden, wodurch Synergieeffekte erwartet werden. Auch die Betreuung eines Internetcafés als eine Treffmöglichkeit sichert eine Einbindung in das Leben des Stadtteils ab. Kooperationen sind vorgesehen mit dem Runden Tisch G, dem Stadtteilbüro, der Volkshochschule, dem IB sowie dem Bildungswerk Ver.di. Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit Arbeitsamt und Stadtverwaltung.

Der Stadtteil G umfasst 10 % der Einwohner der Stadt B. Die Lage im Stadtteil wird im Antrag als sehr problematisch eingeschätzt. Hier leben 15 % Ausländer sowie geschätzte 10 % Aussiedler. 20 % der Einwohner sind unter 18 Jahre alt, wobei der Ausländeranteil in dieser Altersgruppe besonders hoch ist (27%). Das Viertel weist die höchste Sozialhilfedichte in Ort B sowie eine hohe Arbeitslosenzahl auf. Bei G handelt es sich um eine Großsiedlung der 60er und 70er Jahre mit einer homogenen Struktur. Seit den 1990er Jahren sind verstärkt Prozesse der sozialen Segregation zu verzeichnen, resultierend aus dem verstärkten Zuzug von Migrantenfamilien sowie einer Bevölkerungsfuktuation. Die Lebensbedingungen im Viertel - genannt werden erlebnisarmes Wohnumfeld, Mangel an Zukunftsperspektiven und gesundheitliche Unterversorgung - haben zu einer Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen beigetragen. Die genannten Bedingungen führen zu einer Reproduktion geschlechtsspezifischer tradierter Rollenmuster, verbunden mit einer starken sozialen Kontrolle gegenüber Mädchen und dem Risiko des Abgleitens in kriminelle und gewalttätige Handlungsmuster für Jungen. Seit 1999 ist G als Sanierungsgebiet im Rahmen des Programms "Soziale Stadt" anerkannt.

Aus diesen Einschätzungen wird der Bedarf für das FSTJ im Stadtteil abgeleitet. Jugendliche weisen erhebliche kognitive, familiäre und normative Defizite auf, die durch Bildungs- und Sozialeinrichtungen kompensiert werden müssen. Durch schlechte oder fehlende Schulabschlüsse sowie fehlende soziale Kompetenzen sind die Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sehr gering. Damit steigt der Bedarf an Hilfestellungen zur

Bewältigung komplexer Problemlagen, wozu v.a. “die Unterstützung beim Aufbau einer persönlichen und beruflichen Orientierung, als auch Hilfe bei der Aneignung gesellschaftlicher Norm- und Wertesysteme” gezählt wird. Die Möglichkeiten von Schulen oder Einrichtungen der Jugendhilfe erscheinen als nicht ausreichend, sondern müssen durch neue Konzepte und Angebote ergänzt werden.

Das FSTJ kann an dieser Stelle ansetzen. Als Ziel wird die soziale und berufliche Integration von Jugendlichen benannt, die man mithilfe eines ganzheitlichen Hilfeangebots, des Abbaus von Bildungsdefiziten, Unterstützung bei Alltagsproblemen, der Herausarbeitung individueller Stärken sowie in der Auseinandersetzung mit tradierten Rollen- und Berufswahlmustern durchsetzen will.

Auch der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist durch eine schwierige Lage gekennzeichnet. In den letzten Jahren sank die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze bei gleichzeitigem Bewerberanstieg. Außerdem gingen Arbeitsplätze in großer Zahl verloren, auch direkt im Stadtteil G.

5.1.2

Zielgruppe

Das Projekt in Ort B wendet sich nicht an abgegrenzte oder genauer spezifizierte Gruppen, da in G von einer Häufung verschiedener Benachteiligungen bei den einzelnen Betroffenen ausgegangen werden kann. Männer und Frauen sollen in gleicher Weise angesprochen werden. Die Akquise von Teilnehmern wird nicht näher erläutert.

5.1.3

Arbeit des Qualifizierungsbüros

Im Konzept wird für die Arbeit im Qualifizierungsbüro ein dreistufiges Phasenmodell entwickelt. Die erste Phase dient der Orientierung und der Motivation der Teilnehmer. In dieser Zeit sollen der Leistungsstand sowie die Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen ermittelt und in Förderpläne umgesetzt werden. Um eine Motivationsstabilisierung zu erreichen, werden neben den Defiziten in erster Linie die vorhandenen Kompetenzen der Jugendlichen herausgearbeitet. Die Teilnehmer wählen nach ihren Fähigkeiten und Interessen Berufsfelder aus, auf die die weitere Arbeit im FSTJ hinzielt. Es wird mit Bewerbungstraining und Informationen über den Arbeitsmarkt begonnen. Außerdem strebt die Arbeit in dieser Phase die soziale Integration des Einzelnen in die Gruppe an.

In der sich anschließenden Vertiefungsphase will man sich auf die Förderung in Defizitbereichen konzentrieren. Der dazu notwendige Unterricht in allgemeinbildenden Fächern wie Mathematik, Deutsch, Sozialkunde usw. soll im Qualifizierungsbüro durchgeführt werden. Berufspraktische Erfahrungen werden zum einen im Netcafé in den Berufsfeldern Küche, Service, Thekendienst und Internetbereich, zum anderen in Betrieben gewonnen, um die Berufswahlkompetenz zu verbessern. Hinzu kommen sozialpädagogische Angebote in Form von Einzelfallbetreuungen und Gruppenunternehmungen. Die dritte Phase ist für die Stabilisierung und Ablösung der Teilnehmer vorgesehen und dient dem Übergang ins Berufsleben. Hier wird die Vermittlung von Informationen über Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie das

Bewerbungstraining in den Mittelpunkt gerückt. Angestrebt wird ein enger Kontakt zur Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes sowie zu Betrieben oder Ausbildungsanbietern, um Hilfestellungen bei der Ausbildungsplatz- bzw. Arbeitsplatzsuche zu leisten und auch Misserfolge aufzufangen. Als besonders wichtig wird die Erarbeitung realistischer Vorstellungen von den eigenen Fähigkeiten erachtet. Der Förderplan soll in allen Phasen der Erfolgskontrolle dienen und die Entwicklung der Teilnehmer aufzeigen. Die Nachbetreuung der ausgeschiedenen Teilnehmer soll durch eine Sozialpädagogin mit einer halben Stelle abgesichert werden. Angedacht sind regelmäßige Gesprächstermine sowie Arbeitsgruppen für diejenigen, für die sich noch keine weiteren Perspektiven ergeben haben.

Die Lage des Netcafés im Zentrum des Stadtteiles sowie die Funktion als Treffpunkt für Jugendliche und andere Einwohner befördert die Einbindung in das Viertel, da hier konkrete Stadtteilarbeit geleistet wird. Damit weist das Projekt einen Doppelcharakter auf - es stellt eine Qualifizierungsmaßnahme für die Teilnehmer am FSTJ dar, bietet aber zugleich Kommunikationsmöglichkeiten und Hilfe für andere. Um dieses Ziel zu erreichen ist die angestrebte Vernetzung mit den verschiedenen sozialen Akteuren in G eine wichtige Voraussetzung.

5.1.4

Bildungsschwerpunkte

Der Erwerb von Qualifizierungen stellt laut Konzept einen Schwerpunkt in der Arbeit des Qualifizierungsbüros dar, um so den Jugendlichen konkrete Ergebnisse in die Hand zu geben, die für spätere Bewerbungen von Nutzen sind. Anspruchsvolle Zertifizierungen sollen in der Zusammenarbeit mit der Volkshochschule sowie mit den Trägern abgesichert werden. Für den EDV-Bereich werden Zertifikate der VHS genutzt. Weitere Zertifikate gibt es v.a. im Gastronomie- und Einzelhandelsbereich sowie in der Alten- und Krankenpflege, in denen der Träger Arbeit und Leben e.V. große Erfahrungen hat. Diese Zertifizierungen sind bekannt und durchaus anerkannt.

Das Qualifizierungsbüro leistet selbst einen hohen Beitrag zur beruflichen Bildung der Jugendlichen - im Gastronomie- und EDV-Bereich, eine Kombination, die ein weites Interessenspektrum abdecken kann. Berufserfahrungen in handwerklichen Bereichen, die in sehr vielen Projekten im Mittelpunkt der eigenen Arbeit stehen, können hier nicht geliefert, sondern müssen über externe Praktika erworben werden. Das Netcafé vermittelt Einblicke in einen Dienstleistungsbetrieb, wobei den Jugendlichen durchaus Verantwortung zugeschrieben wird, denn auch wenn die Arbeit im geschützten Raum eines eigenen Projekts abläuft, so beruht das Gelingen doch auf der Verlässlichkeit aller. Die Teilnehmer lernen den Küchen- und Servicebereich kennen, sie kommen in Kundenkontakt und proben das entsprechende Auftreten.

Auch die schulische Bildung soll im Qualifizierungsbüro ablaufen. Hier sollen allgemeinbildende Fächer wie Mathematik, Deutsch, Sozialkunde, Geschichte usw. angeboten werden. Inwieweit mit externen Einrichtungen, z.B. zum Erwerb des Hauptschulabschlusses, zusammengearbeitet wird, ist aus dem Antrag nicht ersichtlich.

Die sozialpädagogische Förderung erfolgt in Einzelfallbetreuung und in Gruppenunternehmungen, wobei v.a. an die Vermittlung lebenspraktischer

Kenntnisse wie z.B. der Umgang mit Geld, mit Behörden, mit Formularen gedacht wird.

Der Vorbereitung auf die Arbeitswelt dient ein intensives Bewerbungstraining, das während des ganzen Jahres einen wichtigen Stellenwert erhält, wie sich aus der Erwähnung im Programm zu allen drei Phasen ableiten lässt. Um die Kontinuität bei der Erfüllung von Aufgaben zu trainieren, sollen Wochenberichte angefertigt werden. Ein enger Kontakt zur Berufsberatung des Arbeitsamtes soll die Möglichkeiten der Ausbildungsplatzwahl aufzeigen. Zusätzlich arbeitet man an Angeboten im Sport- und Fitnessbereich sowie einem internationalen Austausch mit Belgien und Frankreich.

5.1.5

Einsatzstellen

Der Antrag sagt nicht viel über die geplanten Einsatzstellen aus. Der Schwerpunkt liegt offensichtlich auf dem eigenen Projekt, dem Netcafé, und den dazugehörigen Berufsfeldern Theke, Küche und Service. Betriebspraktika auf dem 1. Arbeitsmarkt werden angestrebt, um Einblicke in die reale Arbeitswelt zu erhalten; wie die Akquise verlaufen soll, um welche Bereiche es sich handelt, darüber sagt das Konzept nichts aus. Außerdem soll die Vermittlung von Praktikumsangeboten der eigenen Träger in Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern der Region effektiver gestaltet werden.

Fazit:

Das Projekt in Ort B zeigt sich hinsichtlich der Zielgruppe als ein sehr offenes Angebot des FSTJ. Hier werden keine Spezifizierungen vorgenommen. Dafür gibt es jedoch Einschränkungen im Angebot der beruflichen Bildung. Der Schwerpunkt in der Arbeit des Qualifizierungsbüros wird eindeutig auf die Betreuung des Netcafés gelegt. Hierin liegt das Besondere des Ansatzes. Innerhalb des eigenen Angebots sollen die Jugendlichen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet werden, wobei Erfahrungen in den Bereichen Gastronomie und EDV vermittelt werden. Zertifizierte berufliche und schulische Qualifizierungen spielen im Konzept kaum eine Rolle.

5.2

Profil nach einem Jahr Arbeit

5.2.1

Rahmenbedingungen

Die personelle Ausstattung des Projekts ist durch die Nutzung weiterer Finanzierungsmöglichkeiten recht gut. Die Projektleiterin, eine studierte Betriebswirtin, hat eine Vollzeitstelle. Zu zwei halben Anleiter-Stellen im EDV-Bereich und einer Anleiterin im Küchen-Bereich kommt eine halbe Stelle auf ABM-Basis in der Küche sowie ein Mitarbeiter auf der Grundlage von BSAG 19, der im Stadtteil Erfahrungen sammeln soll. Außerdem arbeitet ein Praktikant im EDV-Bereich mit, dessen Anstellung ebenfalls über BSAG 19 angestrebt wird. Einer der beiden EDV-Anleiter ist als Sozialpädagoge ausgebildet. Jedoch haben die anderen Mitarbeiter ebenfalls Erfahrungen auf diesem Gebiet aufzuweisen.

Dieses Team betreut 15, seit Januar 16 Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Damit handelt es sich von der Gruppengröße her um ein kleineres Projekt. Das Qualifizierungsbüro baut auf guten Vernetzungsstrukturen, v.a. im Stadtteil, auf. Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) sowie Arbeit und Leben haben das Projekt kooperativ beantragt und betreuen es gemeinsam, eine stärkere Zugehörigkeit besteht jedoch zum zweiten Verein. Der erste Träger unterhält außerdem im Stadtteil einen Kindergarten, Arbeit und Leben bietet hier Kurse, v.a. Deutschkurse, an. Mit diesen Angeboten sind beide Träger schon länger in G vertreten. Durch einen neuen Mitarbeiter, der bei der AWO angestellt ist, hat sich der Kontakt zu diesem Träger intensiviert, die Geschäftsführerin kommt regelmäßig zu Gesprächen in die Einrichtung. Über die Trägerkontakte hinaus arbeitet das Qualifizierungsbüro mit verschiedenen Einrichtungen zusammen. Viele Verbindungen dienen der Nutzung weiterer Räumlichkeiten für die Ausbildung im FSTJ. So besteht eine Kooperation mit dem Stadtteilbüro, dessen Räume für Schulungen zur Verfügung gestellt werden. Im Gegenzug überprüfen die Jugendlichen dessen Computer oder beteiligen sich an Computerkursen. In ähnlicher Form funktionieren die Verbindungen zu den Kirchen. So werden die Räume der katholischen Jona-Gemeinde gegen eine Reinigung der Räume oder das Entwerfen von Plakaten genutzt. Die Mitarbeiter des Jugendbüros kommen zum Essen ins Netcafé - auch deren Räumlichkeiten stehen dem FSTJ-Projekt zur Verfügung. Das Qualifizierungsbüro ist Mitglied beim Runden Tisch G und nimmt regelmäßig an den monatlichen Veranstaltungen teil, die z.T. im Netcafé durchgeführt werden. Der Ortsrat, insbesondere die Bürgermeisterin, unterstützt das Qualifizierungsbüro sehr stark.

Mit den städtischen Institutionen klappt die Zusammenarbeit weniger gut. Mit dem Jugendamt gibt es eine Kooperation nur hinsichtlich einzelner Problemfälle. Mit dem Arbeitsamt ist eine kontinuierliche Zusammenarbeit notwendig, doch treten hier immer wieder Probleme bei den Zuweisungen auf, oft werden vorgeschlagene Jugendliche abgelehnt. Nicht alle Berater unterstützen das FSTJ. Besonders zu Projektbeginn gab es in diesem Bereich Schwierigkeiten. So kürzte das Arbeitsamt die Plätze im Qualifizierungsbüro von 25 beantragten auf 15, erhöhte jetzt im Januar auf 16.

G liegt am Stadtrand und ist zum einen durch große Wohnblöcke aus den 60er und 70er Jahren gekennzeichnet, denen zum anderen Einfamilienhäuser gegenüberstehen. Ausländer bilden einen hohen Bevölkerungsanteil. Das Viertel besitzt nur eine geringe Infrastruktur, ist jedoch über öffentlichen Nahverkehr an die Innenstadt angebunden. In der Nähe des Qualifizierungsbüros befinden sich ein Supermarkt sowie eine Bank. Sonst gibt es kaum Einkaufsmöglichkeiten und keine Gastronomie. Schulen sowie Kindereinrichtungen sind in G vorhanden, jedoch gibt es wenig Freizeitmöglichkeiten für die Kinder und Jugendlichen. Damit schließt das Netcafé eine wichtige Lücke in der Versorgung der Anwohner. Zum einen bietet es eine gastronomische Versorgung, zum anderen fungiert es als ein Freizeittreff für Schüler und Jugendliche. Außerdem ermöglicht es einen preiswerten Zugang zur Computernutzung. Mit dem geringen Angebot im Stadtviertel geht ein geringes Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzangebot einher. Problematisch wird diese Lage v.a. im Hinblick auf die geringe Mobilität der Zielgruppe des FSTJ.

5.2.2

Zielgruppe

Das Angebot Netcafé wendet sich wie vorgesehen an eine sehr heterogene Zielgruppe; die bisherige Arbeit lässt keine Schwerpunktbildung erkennen. Das Verhältnis von Deutschen und Migranten ist ausgewogen, der Männeranteil überwiegt allerdings (5 Frauen bei 16 Teilnehmern). Die Teilnehmer kommen nicht nur aus dem Stadtteil, sondern aus einem größeren Einzugsgebiet. Sie sind durchschnittlich 20 Jahre alt, die Mehrzahl lebt nicht mehr bei den Eltern, sondern hat eine eigene Wohnung.

Zur Teilnehmergewinnung wird eine sehr breite Akquise unter persönlichem Engagement durchgeführt. Viele Jugendliche werden durch direkte Ansprache durch Projektmitarbeiter gewonnen. Außerdem wird im Stadtteil aktiv für das Netcafé geworben. Die Mitarbeiter gehen in Kurse, z.B. in Deutschkurse, stellen dort das Projekt vor und fragen nach Interessenten im Einzugsbereich der Kursteilnehmer. Weitere Kandidaten werden über das Arbeitsamt mobilisiert, insbesondere durch einzelne Berufsberater. Außerdem nutzt man die Kontakte zu anderen Institutionen wie Bewährungshilfe oder das städtische Jugendbüro, eine wichtige Anlaufstelle für Jugendliche, und meldet freie Plätze dorthin.

5.2.3

Arbeit des Qualifizierungsbüros

Im Antrag wurde ein Phasenmodell für die Tätigkeit des Qualifizierungsbüros entwickelt. Dieses konnte in der praktischen Arbeit umgesetzt werden, allerdings nicht genau in der geplanten Form. Die Länge der einzelnen Phasen wird individuell an die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst. So ist insbesondere die Einführungsphase kürzer oder länger. Die Phasen treffen auch jeweils nur auf einige Jugendliche zu, da ein kontinuierlicher Einstieg neuer Teilnehmer erfolgt. Jeder wird zunächst für vier Wochen im Netcafé beschäftigt, hier in die Arbeiten und Anforderungen eingewiesen. Je nachdem, wie weit der Einzelne nach dieser Zeit ist, wird er in ein Praktikum in Betriebe des 1. Arbeitsmarktes oder erst einmal in den geschützteren Raum sozialer Einrichtungen vermittelt. Insbesondere die Endphase, der Abschluss des FSTJ, muss laut Aussage der Projektleiterin noch verbessert werden. Zur Nachbetreuung kann noch nicht viel gesagt werden, da noch keine Teilnehmer regulär ausgeschieden sind. Jedoch besteht regelmäßiger Kontakt zu einem Teil der gekündigten Teilnehmer.

Das Qualifizierungsbüro arbeitet nicht mit festen Anwesenheitstagen. Die Teilnehmer im Praktikum kommen nicht regelmäßig ins Netcafé, sondern sind die ganze Woche im Betrieb und werden von den Mitarbeitern vor Ort aufgesucht. Außerdem wird eine telefonische Verbindung zu den Firmen aufrechterhalten. Dennoch kommen viele Teilnehmer des FSTJ ins Netcafé, da dieses einen lokalen Treffpunkt für die Jugendlichen bildet. Zum Ende des Praktikums findet ein Auswertungsgespräch statt.

Die Arbeit im Netcafé selbst ist genau organisiert, was zur Aufrechterhaltung des Kundenbetriebs und zur Abdeckung der Öffnungszeiten notwendig ist. Die Jugendlichen sind in drei Schichten eingeteilt, von 8.30-15.30 Uhr, von 10.00-17.00 Uhr und von 12.30-19.30 Uhr. Dabei wird viel Wert auf Pünktlichkeit gelegt, was auch durch die Anleiter durchgesetzt wird. Fehlstunden nach mehr als 15minütiger Verspätung müssen nachgearbeitet

werden. Dazu sowie zum Sammeln von Plusstunden kann die Samstagsarbeit genutzt werden.

Der Erfolgskontrolle dienen die individuellen Förderpläne, die es erlauben, die Entwicklung der Jugendlichen nachzuvollziehen. Außerdem werden Einzelgespräche alle 6-8 Wochen angestrebt. Als Sanktionsmöglichkeiten stehen Geldkürzungen, Abmahnungen und Kündigungen zur Verfügung: auf alle diese Formen musste auch bereits zurückgegriffen werden. Die Zuständigkeiten im Projekt sind nicht aufgeteilt, es gibt keine festen Ansprechpartner für die Jugendlichen, sondern je nach Problem und nach persönlichem Kontakt ergeben sich unterschiedliche Konstellationen. Festgelegt ist jedoch, welche Anleiter die Jugendlichen im Praktikum betreuen. Die Berufspraxis bildet den Schwerpunkt im Göttinger Projekt. Genau hierin wird auch die Besonderheit des FSTJ gegenüber anderen Maßnahmen der Jugendberufshilfe gesehen - dass die Jugendlichen sich ein Jahr lang orientieren und Erfahrungen in der Berufsrealität sammeln können. Dazu dienen Praktika in zumeist drei bis vier Berufen, die mindestens 2 Wochen, mit einer Verlängerungsoption, dauern.

Das Qualifizierungsbüro in Ort B kennzeichnet ein sehr hoher Stadtteilbezug. Das liegt bereits im Doppelcharakter des Angebots - zum einen Hilfe für die Teilnehmer, zum anderen Angebot für die Einwohner und auch für andere Jugendliche - begründet. Durch die Kundenorientierung hat die Arbeit einen öffentlichen Charakter, die Einrichtung wird im Stadtteil wahrgenommen. Zudem besteht eine enge Vernetzung mit anderen Institutionen in G.

5.2.4

Bildungsschwerpunkte

Das Projekt weist nur eine sehr geringe Breite möglicher Qualifizierungen auf. Möglich ist der Erwerb eines Haupt- oder Realschulabschlusses, er spielt jedoch im Gesamtkonzept eine eher untergeordnete Rolle. Von den Teilnehmern des ersten Jahres wird einer im Februar den Hauptschulabschluss nachholen. Seit Sommer gibt es drei Teilnehmer, die diese Qualifizierung anstreben. Im EDV-Bereich ist kein zertifizierter Abschluss möglich. Die Aufnahme neuer Qualifizierungen ins Angebot ist angedacht, z.B. Gabelstapler- oder Schweißerschein sollen hinzukommen. Offeriert wurde und wird die Möglichkeit, einen Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren.

Die berufliche Weiterbildung im Qualifizierungsbüro selbst konzentriert sich auf die beiden Bereiche Gastronomie und EDV. Die Weiterbildung am Computer, die einen recht breiten Raum einnimmt, erfolgt in Gruppen, deren Einteilung nach den Vorkenntnissen der Teilnehmer erfolgt. Inwieweit diese Kenntnisse dann für die weitere berufliche Entwicklung wichtig sind, bleibt m.E. jedoch noch offen. Schade ist auch, dass hier keine Zertifikate erteilt werden können. Im Gastronomiebereich werden Erfahrungen in der Küche und im Service, in Kontakt mit den Kunden, vermittelt. Dabei erhalten die Jugendlichen gleich Verantwortung, da sie selbst den Betrieb der Einrichtung gewährleisten müssen. Zu den Arbeitsbereichen im Netcafé werden auch Anleitungen durchgeführt. Eine Woche lang vermittelt man den Teilnehmern zur Einführung in den Arbeitsbereich Hygienevorschriften, Serviertechniken und Kenntnisse wie Serviettenfaltmöglichkeiten.

Das Qualifizierungsbüro bietet darüber hinaus auch schulischen Unterricht an. Unterrichtet werden täglich die drei Fächer Mathematik, Deutsch und

Englisch. Dieses Angebot dient v.a. zur Unterstützung für den Erwerb von Schulabschlüssen und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit einer nahe gelegenen Schule, die die Jugendlichen mit diesem Ziel vormittags besuchen. Zusätzlich wird nachmittags im Netcafé Nachhilfe oder Prüfungsvorbereitung angeboten. Hierzu kommen dreimal pro Woche zwei Praktikanten aus K..

Für die sozialpädagogische Förderung der Teilnehmer gibt es kein direktes Konzept, sondern sie begleitet die gesamte Arbeit im Qualifizierungsbüro. Fassbar wird sie z.B. bei der Vorbereitung auf konkrete Anforderungen in der Arbeitswelt wie Pünktlichkeit und Kontinuität oder bei der Arbeit an der individuellen Zukunftsplanung. Außerdem unterstützen die Mitarbeiter die Teilnehmer bei Problemlösungen aus dem lebensweltlichen Bereich - begleiten Jugendliche bei Strafverhandlungen oder stellen Kontakt zur Schuldnerberatung her und bieten Hilfe bei der Erfüllung gerichtlicher Auflagen an. Im Qualifizierungsbüro wird auch Drogenberatung durchgeführt - in Form von Informationsveranstaltungen und Einzelgesprächen an denen alle Teilnehmer teilnehmen müssen, um Hemmschwellen zu vermeiden.

Der Vorbereitung auf den Übergang in Ausbildung oder Arbeit dient ein kontinuierliches Bewerbungstraining, wozu neben dem Verfassen von Lebenslauf und Anschreiben und dem Sammeln von Unterlagen auch das Trainieren von Vorstellungsgesprächen oder Telefonaten gehört. Außerdem wird versucht, mit den Jugendlichen den eigenen Berufswunsch anhand der vorhandenen Interessen und Voraussetzungen zu ermitteln und ihnen Erfahrungen in diesem Bereich anhand von Praktika zu ermöglichen.

5.2.5

Einsatzstellen

Für die erste Zeit im FSTJ bildet das Netcafé den Schwerpunkt der beruflichen Praxis. Nach vier Wochen werden die meisten Teilnehmer in Einsatzstellen weitervermittelt. Dabei versucht man nur selten, auf Träger-Einsatzstellen zurückzugreifen. Die Jugendlichen, die noch nicht für den 1. Arbeitsmarkt geeignet sind, werden zwar zunächst in soziale Einrichtungen vermittelt, aber in der Regel eben nicht bei den eigenen Trägern, sondern z.B. zu Essen auf Rädern oder ähnlichen.

Die Einsatzstellen des 1. Arbeitsmarktes umfassen verschiedene Branchen, von Gastronomie über Handwerk bis hin zum Grafikdesign gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten. Die Akquise der Plätze erfolgt durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die immer wieder auch nach neuen Stellen suchen. Parallel dazu gibt es eine Selbstakquise der Jugendlichen, insbesondere wenn es um die Umsetzung fester Vorstellungen geht. Das Qualifizierungsbüro verfügt inzwischen über einen Stellenpool, durch den auf Arbeitgeber, mit denen man bereits positive Erfahrungen gemacht hat, zurückgegriffen werden kann.

5.2.6

Erfolge und Probleme im ersten Jahr

Auf die Frage nach Erfolgen und Problemen während des ersten Jahres wurde auf verschiedene Punkte verwiesen. Erfolgreich sind die Bemühungen um die Perspektiven nach dem FSTJ. Im Februar werden 4 Teilnehmer die

Maßnahme beenden, von diesen wird einer den Hauptschulabschluss schaffen. Ein weiterer wird in Arbeit übernommen, zunächst auf 400-Euro-Basis, jedoch mit einer Option auf Festanstellung nach der Probezeit. Die anderen beiden wollen weiterhin die Schule besuchen. Außerdem konnte bisher ein Teilnehmer, der deshalb bereits im September ausgeschieden ist, eine überbetriebliche Ausbildung als Koch beim Träger beginnen. Neben diesen abrechenbaren Ergebnissen wurden jedoch auch die Anleitung zu Pünktlichkeit und Durchhaltevermögen sowie die Erhöhung der Offenheit hinsichtlich individueller Problemlagen genannt. Dieser Bilanz stehen eine Reihe von Entlassungen, in erster Linie aufgrund massiver Fehlzeiten, gegenüber. So wurden seit Januar 5 Kündigungen ausgesprochen. Diese Strenge erscheint aber notwendig, um die anderen Teilnehmer nicht zu demotivieren. In einigen Fällen wirkte die Kündigung durchaus positiv, immerhin wurden zwei Jugendliche dadurch aktiv und haben jetzt eine Arbeitsstelle.

Insgesamt wird die gute Umsetzung des eingereichten Konzeptes betont, Umgestaltungen erscheinen aus der Sicht nach einem Jahr nicht notwendig. Positiv und viel versprechend wird die Vermittlung von Berufspraxis in Verbindung mit einer sozialpädagogischen Betreuung gewertet. Veränderungen wünscht man sich hinsichtlich der Aufstockung der Plätze im Projekt sowie hinsichtlich einer besseren Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt. So sollten die Berufsberater öfter vor Ort vorbeischaun.

5.3

Veränderungen des Konzeptes

Bei dem Projekt in Ort B fand hinsichtlich der Schwerpunkte eine recht genaue Umsetzung des eingereichten Konzepts statt. Dies wird von der Projektleiterin selbst so beurteilt, zeigt sich aber auch im Vergleich beider Profile. Grundlegende Anpassungen gibt es jedoch, die sich zum einen als Reaktion auf die Rahmenbedingungen ergeben, zum anderen darauf beruhen, dass diese Punkte im Konzept noch nicht ausgeführt waren. Relevante Veränderungen lassen sich dennoch herausarbeiten.

Als sehr wichtig, besonders für die Startphase des Projekts, doch auch noch nach einem Jahr Arbeit, erweist sich die problembehaftete Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt. Immer wieder werden vorgeschlagene Teilnehmer abgelehnt, da sie nicht den vom Arbeitsamt aufgestellten Kriterien entsprechen. Jugendliche, die bereits eine Maßnahme abgebrochen haben, gelten oft nicht als geeignet, ebenso wenig nicht kriminelle oder nicht drogensüchtige Jugendliche. "Aber wir haben immer noch Zuweisungsprobleme vom Arbeitsamt, weil sie dieses Projekt dann sehr niedrigschwellig sehen. Das ist klar, ist niedrigschwellig, aber die sehen z.B. einen Jugendlichen der eine Berufsausbildung abgebrochen hat, nicht für das FSTJ geeignet, weil er dann schon einmal eine Ausbildung angefangen hat, heißt es also, der ist zu gut fürs FSTJ. Und es gab auch mal Probleme, wenn ich mit einem Jugendlichen dahingegangen bin oder zum Arbeitsamt hingeschickt habe, drogenabhängig nein, kriminell nein, keine Gewalt in der Familie - kommt nicht für das FSTJ in Frage." Allerdings erscheint die Vergabep Praxis beraterabhängig, nicht immer gibt es dieses Problem.

Eine einschneidende Veränderung ergibt sich dadurch im Verhältnis Personal - Teilnehmer. Das Arbeitsamt bewilligte nur 15, seit Januar 16 anstelle von 25 Plätzen, demgegenüber stehen mehr Mitarbeiter - 4,5 Stellen statt 2,5 im

Antrag - durch Ausnutzen zusätzlicher Möglichkeiten wie ABM und BSAG 19, ergänzt noch durch Praktikanten. Damit kann eine personell sehr gute Betreuung der Jugendlichen gewährleistet werden.

Dem Projekt gelingt es, tatsächlich eine heterogene Gruppe von Teilnehmern anzusprechen. Unter ihnen sind gleichermaßen Deutsche und Migranten, allerdings ist der Frauenanteil geringer als der Männeranteil. Hierzu erfolgt eine breite Akquise, die von den Mitarbeitern geleistet wird und die so im Konzept nicht ausgeführt worden war.

Potentielle Teilnehmer werden durch persönliche Kontakte gewonnen, man leistet Öffentlichkeitsarbeit im Stadtviertel und arbeitet mit anderen Institutionen, die Anlaufstellen für Jugendliche sein können, zusammen. Das Qualifizierungsbüro verlässt sich also nicht auf die vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Kandidaten, sondern ist selbst sehr aktiv.

Für die Arbeit im Qualifizierungsbüro war von den Antragstellern ein differenziertes Phasenmodell vorgesehen. Dieses wurde auch in die konkrete Arbeit umgesetzt, musste dabei allerdings an die Gegebenheiten angepasst werden, die sich besonders durch die individuellen Herangehensweisen im Projekt ergeben. So sind die angedachten Zeiten für die einzelnen Phasen nicht immer gleich lang, sondern werden auf die Bedürfnisse der einzelnen Jugendlichen abgestimmt. Außerdem kann das Phasenmodell auch nicht gleichermaßen auf die ganze Gruppe angewandt werden, da nicht alle gleichzeitig im FSTJ anfangen.

Hinsichtlich der Bildungsschwerpunkte konnte das Konzept nicht in vollem Maße umgesetzt werden. So wird im Antrag der Erwerb von zertifizierten Qualifizierungen großgeschrieben. In der Realität sieht es allerdings anders aus. Es ist möglich, den Hauptschulabschluss zu erwerben. Dies wird in Zusammenarbeit mit einer Schule realisiert, der Unterricht im Qualifizierungsbüro wurde auf drei Basisfächer beschränkt; es handelt sich in erster Linie um eine Unterstützung der Schule in Form von Nachhilfe sowie Prüfungsvorbereitungen. Allerdings nehmen nur sehr wenige Teilnehmer das Angebot der schulischen Weiterbildung wahr. Darüber hinaus gibt es keine Möglichkeit des Zertifikaterwerbs. So spielt EDV-Unterricht zwar eine zentrale Rolle, die geplanten Zertifikate, die in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule angeboten werden sollten, wurden nicht realisiert, ebenso wenig wie Trägerzertifikate im Gastronomie- und Dienstleistungsbereich. Nachgedacht wird jetzt hingegen darüber, das Angebot um Schweißer- oder Gabelstaplerscheine zu erweitern. Der derzeitige Stand lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass der Erwerb von Zertifizierungen im Moment nur im Hinblick auf den Hauptschulabschluss möglich ist und dass dieses Angebot nur von sehr wenigen Teilnehmern in Anspruch genommen wird. Im Februar wird jetzt ein Teilnehmer die Hauptschule beenden.

Ebenso große Differenzen weisen Antrag und Umsetzung im Hinblick auf die berufspraktischen Möglichkeiten der Jugendlichen auf. Das Konzept erwähnt zwar Betriebspraktika, jedoch ohne weitere Details der Art der möglichen Beschäftigungsbereiche noch der Akquise auszuführen. In den Mittelpunkt wird die Arbeit im Netcafé, dem eigenen Projekt des Qualifizierungsbüros, gestellt, so dass der Eindruck eines eingeschränkten Angebots entsteht. Die Tätigkeit im Netcafé steht allerdings in der tatsächlichen Arbeit nur während der Einführungsphase von etwa 4 Wochen im Zentrum, danach beginnen Praktika in Betrieben sowie sozialen Einrichtungen. Die Gewinnung der Einsatzstellen ist im Konzept noch nicht ausgeführt, wird aber in der Realität in

einem breiten Ansatz verfolgt. Man greift auf durch Mitarbeiter und die Jugendlichen selbst akquirierte Stellen sowie einen Pool von Möglichkeiten zurück. Die Mehrzahl der Jugendlichen wird in externe Praktika mit einer großen Bandbreite von Tätigkeiten vermittelt. Damit erweisen sich die Möglichkeiten der Berufspraxis für die Jugendlichen als viel breiter als im Konzept expliziert.

Die sozialpädagogische Betreuung dient offensichtlich der Unterstützung der alltäglichen Aufgaben. Die Ziele der Vermittlung lebenspraktischer Kenntnisse oder die Nutzung von Sportangeboten zur weiteren Förderung der Jugendlichen, wie sie im Antrag formuliert sind, wurden offenbar nicht wirklich angegangen. Auch das Verfassen von Wochenberichten, um die Fähigkeit zu kontinuierlichem Arbeiten zu trainieren, spielt keine Rolle mehr.

Damit lässt sich insgesamt sagen, dass die Hauptpunkte des Antrags, nämlich die Konzentration auf die Betreibung des Netcafés als ein eigenes Projekt, umgesetzt wurden. Einige Anpassungen an die konkreten Bedürfnisse fanden jedoch statt, was auf der einen Seite zu einer Verbreiterung des Angebots im Qualifizierungsbüro, auf der anderen zu einer Verabschiedung von einigen Zielen und Strategien führte.

6 Das Beispiel Ort C

6.1 Profil aus dem Konzept

6.1.1 Rahmenbedingungen

Den Antrag für das Qualifizierungsbüro in Ort C stellten die BauHaus Werkstätten Ort C, die bereits Träger eines Qualifizierungsbüros in einem anderen Stadtteil sind und über eine gute Vernetzung in der Stadt verfügen. Bereits der Antrag wurde mit verschiedenen Einrichtungen wie der Stadt der Jugendberufshilfe und dem Stadtteilmanagement des Caritasverbandes abgestimmt. Für das Büro ist ein kleines Team aus einer sozialpädagogischen Begleitung, einer Lehrkraft mit halber Arbeitszeit sowie einer Fachanleitung zu 30 Stunden vorgesehen. Der Projektleiter bleibt beim Träger und wird für 13,5 Stunden pro Woche für die Tätigkeit im Qualifizierungsbüro abgestellt. Dazu sind für 4 Stunden wöchentlich Honorarkräfte eingeplant. Diese Mitarbeiter sollen 15 Teilnehmer und Teilnehmerinnen betreuen.

Im Antrag wird auf einige wichtige Kooperationspartner verwiesen, mit denen zusammengearbeitet werden soll. Dazu gehören die Ausbildungsagentur der Landeshauptstadt Ort C und der Caritasverband sowie im Stadtteil das Stadtteilbüro und die Stadtteilkonferenz, das Nachbarschaftshaus e.V. sowie der Vereinsring und eine Interessengemeinschaft des Handels und Gewerbe. Das Qualifizierungsbüro kann auf den vorhandenen Erfahrungen aus dem Qualifizierungsbüro im Stadtteil W. sowie dessen Erfolgen aufbauen, was die Einarbeitung erleichtern soll. Verwiesen wird insbesondere auf den individualisierten Zugang zu den Jugendlichen und deren Problemlagen, auf die Kooperation mit sozialen Einrichtungen im Stadtteil sowie die Nutzung der Gegebenheiten im Stadtteil für das Anliegen des FSTJ. Zudem ist der Träger schon seit 1989 in der Jugendberufshilfe und auch im Stadtteil seit 1989 aktiv. Ein Gesellschafter des BauHauses, das Nachbarschaftshaus, arbeitet seit 1966 im Stadtteil.

Der Stadtteil wird in erster Linie aus der Sicht der vorhandenen Problemlagen charakterisiert. Ihn kennzeichnen laut Aussagen im Konzept eine leichte Wegzugtendenz deutscher Familien, ein starker Anteil an Migranten sowie eine vergleichsweise jüngere Bevölkerung. Bei letzteren sind eine höhere Arbeitslosenquote sowie ein starker Anteil niedrigerer Bildungsabschlüsse zu verzeichnen. Hinzu kommt eine große Zahl von Alleinerziehenden-Haushalten. Aus diesen Bedingungen wird ein Bedarf für die Installation eines FSTJ-Qualifizierungsbüros abgeleitet, wobei man sich auf Aussagen der Ausbildungsagentur Ort C, des Sozialdienstes und des Stadtteilmanagements bezieht. Das Arbeitsamt bestätigte diese Analyse. Der Förderbedarf wird insbesondere im Heranführen an schulisches und berufliches Lernen, in Sprachunterricht, in der Möglichkeit des Nachholens des Hauptschulabschlusses sowie der sozialpädagogischen Stütze gesehen.

Damit soll auch auf die Lage des Arbeitsmarktes reagiert werden, der durch eine Nachfrage nach qualifizierten Kräften gekennzeichnet ist, wohingegen für Geringqualifizierte kein Bedarf besteht. Vorhandene Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, da die Bewerber - ohne oder mit niedrigem Schulabschluss - nicht den Anforderungen entsprechen.

6.1.2 Zielgruppe

Das Qualifizierungsbüro C wendet sich an eine heterogene Zielgruppe im Sinne des FSTJ, die nicht eingeschränkt wird. In den Blick genommen werden Jugendliche bis zu 25 Jahren aus dem Stadtteil und angrenzenden Gebieten, die ohne Ausbildungsplatz sind und nur wenig Motivation zu beruflicher und schulischer Bildung aufweisen. Hinzu kommen Maßnahmeabbrecher und Schulverweigerer. Speziell hervorgehoben werden ausländische Jugendliche sowie Aussiedler. Hinsichtlich der Akquise wird darauf verwiesen, dass die Zuweisungen über das Arbeitsamt (12 der 15 Teilnehmer) bzw. die Stadt Ort C (drei Teilnehmer) erfolgen.

6.1.3 Arbeit des Qualifizierungsbüros

Die Arbeit des Qualifizierungsbüros wird nur knapp umrissen, dafür werden die Ziele sehr deutlich formuliert. Das liegt m.E. an den klaren Vorstellungen über das, was für die Arbeit in einem solchen Büro zu erwarten ist, durch den Bezug auf die Erfahrungen aus dem ersten Büro in Ort C. Die Einrichtung im Stadtteil soll eine Anlaufstelle für alle Jugendlichen des Stadtteils werden, in welcher die Teilnehmer unter sozialpädagogischem Blick betreut und durch ein Case-Management zu einem erfolgreichen Abschluss mit Vermittlung in Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung geführt werden. Außerdem will das Qualifizierungsbüro verschiedene Akteure des Stadtteils einbeziehen und unterschiedliche Förderprogramme zur Integration der Zielgruppe sowie zur Stadtentwicklung nutzen.

Das Qualifizierungsbüro in Ort C arbeitet nicht mit einem Phasenmodell. Die Teilnehmer sollen an drei bzw. vier Tagen in die berufliche Praxis gehen, die anderen Tage dienen der schulischen Bildung in den eigenen Räumen. Der Stadtteilbezug des Projekts ergibt sich bereits aus der geplanten Verortung des Qualifizierungsbüros im Stadtteil. Laut Antrag können Räume des Nachbarschaftshauses für die schulische Qualifizierung sowie das Café als Anlaufstation und Treffpunkt genutzt werden. Diese Ausstattung ergänzen zusätzliche Schulungs- und Büroräume, die in der Nähe des Nachbarschaftshauses angemietet werden sollen.

6.1.4 Bildungsschwerpunkte

In Ort C wird der Schwerpunkt bei der Qualifizierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen eindeutig auf den Hauptschulabschluss gelegt. Er bildet das einzige explizit benannte Angebot einer zertifizierten Weiterbildung. Ansonsten verweist man noch auf die Möglichkeit, weitere Qualifizierungsbausteine extern einzukaufen, wobei aber nicht genauer ausgeführt wird, worum es sich in etwa handeln könnte. Berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen.

Die berufliche Bildung teilt sich in zwei Wege. Vorgesehen ist zum einen das Sammeln beruflicher Erfahrungen in Betrieben oder in sozialen Einrichtungen der Stadt. Für die Jugendlichen, die noch nicht für diese Einsatzstellen in Frage kommen, besteht zum anderen eine außerbetriebliche Projektgruppe, die Auftragsarbeiten im Stadtteil durchführen soll. Dabei sind

Sanierungsarbeiten und Ordnungsmaßnahmen im Stadtteil, Unterstützung von Aktivitäten sowie weitere Dienstleistungen angedacht. Ein Fachleiter leitet diese Gruppe und arbeitet eng mit der pädagogischen Fachkraft des Qualifizierungsbüros zusammen.

Im Mittelpunkt der schulischen Bildung steht das Hinführen zum Hauptschulabschluss, der die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöhen soll. Der Unterricht wird im und vom Qualifizierungsbüro selbst durchgeführt, die Prüfung in Zusammenarbeit mit einer Schule abgelegt. Diese Planung bezieht sich auf die Erfahrungen im QB des anderen Stadtteils. Ebenso wird das Angebot weiterführenden, berufsvorbereitenden Unterrichts für die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss übertragen. Darüber hinaus soll Projektarbeit offeriert werden, "die die Lebenswelt der TeilnehmerInnen in den Vordergrund stellt".

Die sozialpädagogische Förderung konzentriert sich in erster Linie auf die Sicherstellung der individuellen Zielerreichung. Hierzu gehören das Erstellen von Förderplänen sowie die Erarbeitung von Umsetzungsschritten. Insgesamt scheint dieser Bereich aber eher eine begleitende Rolle zu spielen. Es werden keine pädagogischen Konzepte benannt, nach denen vorgegangen wird, sondern die Betreuung erfolgt zur Problemlösung in Hinsicht auf das zu erreichende Ziel. Dieser Eindruck resultiert aus den Tätigkeiten die dem sozialpädagogischen Bereich zugeordnet werden wie die Betriebsakquise und die Begleitung betrieblicher Praktika. Die Betreuung findet sowohl als Einzelfallhilfe als auch als Gruppenarbeit statt. Eine wichtige Funktion besteht in der Bündelung aller im Qualifizierungsbüro laufenden Aktivitäten.

Ergänzt werden die aufgeführten Angebote durch Gespräche zur Berufsfindung, die der Vorbereitung auf die Anforderungen der Arbeitswelt dienen.

6.1.5

Einsatzstellen

So knapp wie der Antragstext insgesamt sind auch die Aussagen zu den angestrebten Einsatzstellen. Da gibt es zum einen die eigene Projektgruppe, die Arbeiten im Stadtteil durchführen soll. Das Hauptaugenmerk liegt aber auf Einsatzstellen auf dem 1. Arbeitsmarkt und in sozialen Einrichtungen im Stadtteil, deren Gewinnung oder deren Tätigkeitsfelder im Antrag nicht näher benannt werden. Zudem können der Träger der Maßnahme gute Ressourcen für Praktika zur Verfügung stellen.

Fazit:

Es handelt sich um einen offenen Ansatz innerhalb des durch die Teilnahme am FSTJ gesteckten Rahmens mit wenigen Einschränkungen. Die Zielgruppe wird kaum spezifiziert. Auf die spezielle Problemgruppe der Migranten im Stadtteil wird verwiesen, ohne diese jedoch nun als Schwerpunktgruppe zu verstehen. Sehr positiv kann sich die Nutzung langjähriger Erfahrungen in Jugendberufshilfe und Stadtteilarbeit sowie der Resultate des anderen FSTJ des Trägers aus dessen Arbeit auf den Beginn des Projekts auswirken. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Ort C wird gekennzeichnet durch eine Nachfrage an qualifizierten Kräften. Gerade hier kann das FSTJ erfolgversprechend arbeiten, indem jungen Menschen die Möglichkeit zu einer schulischen Qualifizierung sowie zu einer Befähigung zum Arbeitsleben geboten wird.

Das Konzept wird von klaren Vorstellungen getragen. Aus diesem Grund fällt die Beschreibung des Vorhabens auch recht knapp aus. So wird die vorgesehene Akquise sowohl von Teilnehmern als auch von Einsatzstellen nicht explizit formuliert.

Ein starker Stadtteilbezug ist gegeben durch die breite Kooperation des Trägers mit anderen Einrichtungen im Quartier. Einen eigenen Beitrag soll das Qualifizierungsbüro mithilfe der Projektgruppe für den Stadtteil leisten, die hier Sanierungsarbeiten und Ordnungsmaßnahmen durchführen und sich an Stadtteilaktivitäten beteiligen soll.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der schulischen Bildung, das Ablegen des Hauptschulabschlusses ist das wichtigste Mittel, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Gleichwohl ist es Ziel, den Jugendlichen Einblicke in die wirkliche Arbeitswelt zu gewähren. Dazu wird nicht nur auf Träger-Einsatzstellen oder eigene Arbeitsangebote zurückgegriffen, sondern die Teilnehmer sollen insbesondere in Praktika auf dem 1. Arbeitsmarkt oder in öffentlichen Einrichtungen vermittelt werden.

6.2 Profil nach einem Jahr Arbeit

6.2.1 Rahmenbedingungen

Das Qualifizierungsbüro Ort C gehört zu den BauHaus Werkstätten Ort C. Damit besteht eine hervorragend geeignete Anbindung, blickt doch das BauHaus auf langjährige Erfahrungen in der Jugendberufshilfe, in BBE- und Trainingsmaßnahmen sowie auch auf erfolgreiche Stadtteilarbeit in Zusammenarbeit mit dem Nachbarschaftshaus zurück.

Das Team besteht aus einer Sozialpädagogin und einer halbtags beschäftigten Lehrkraft. Der im letzten Jahr dazugehörige Fachanleiter musste in diesem Jahr aufgrund geringerer Fördersummen eingespart werden. Einen Ersatz gibt es durch die Zusammenarbeit mit dem Qualifizierungsbüro W., dessen Fachanleiter nun Jugendliche aus beiden Projekten betreut. Die Sozialpädagogin zeichnet sich aus durch Erfahrungen in berufspraktischer Weiterbildung bei anderen Trägern und in der Betriebsakquise für Praktika sowie daraus resultierend zahlreichen Kontakten zu Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Lehrerin hatte zuvor noch nicht mit dieser Zielgruppe gearbeitet, doch es gelang ihr sehr gut, den richtigen Umgang zu finden. Sie arbeitet sehr selbständig und erfolgreich. Als Fachanleiter konnte ein Handwerker des Trägers gewonnen werden, der bereits vielfältige Erfahrungen mit Jugendlichen und auch dieser Problemgruppe besaß.

Hinzu kommt der Projektleiter, bei dem es sich um einen Sozialpädagogen mit betriebswirtschaftlicher Ausbildung handelt. Er ist nur einige Stunden in der Woche direkt für das Qualifizierungsbüro und ansonsten beim Träger BauHaus sowie im Nachbarschaftshaus tätig. Seine Person stellt m.E. ein Glücksfall für das Qualifizierungsbüro dar, gelang doch durch ihn eine umfassende und schnelle Einbindung des neuen Projektes in bestehende Strukturen der Stadtteilarbeit sowie der Jugendberufshilfe. Dieses Team betreut 15 Jugendliche. Die Platzanzahl war bereits seit Beginn des Projekts am 1.12.2003 mit 14 Teilnehmern, seit dem 15.12.2003 mit 15 Teilnehmern ausgelastet.

Das Qualifizierungsbüro in Ort C zeichnet sich durch einen hohen Grad an Vernetzung aus. Sie erfolgte vorrangig durch die Person des Projektleiters, der bereits seit 1985 hauptamtlich, zuvor als Honorarkraft im Stadtteil tätig war. Es gibt einen guten Kontakt zur Jugendarbeit in B. - genauer zum Jugendzentrum, zum Sozialdienst und zur Jugendgerichtshilfe. Durch die Arbeit in der Jugendabteilung des Nachbarschaftshauses besteht ein guter Kontakt zu den Schulen im Stadtteil. Auch mit dem Caritasverband, dem Träger der Sozialen Stadt, finden Kooperationen, wie z.B. Sprachkurse, statt. Da der Projektleiter seit Jahrzehnten Mitglied in der Stadtteilkonferenz ist, kennt er Träger und Einrichtungen und kann auf vorhandene Ressourcen zurückgreifen. Das neue Projekt zum FSTJ konnte so in einer im Qualifizierungsbüro stattfindenden Sitzung der Stadtteilkonferenz vorgestellt werden. Der Bekanntheitsgrad im Stadtviertel erleichtert Problemlösungen sowie Kontaktherstellungen für die Jugendlichen z.B. zum Sozialdienst.

Darüber hinaus besteht ein guter Kontakt zum Jugendamt und zur Ausbildungsagentur der Stadt C durch die Tätigkeit im BauHaus, innerhalb derer er mehrmals Leiter von BBE- und Trainingsmaßnahmen war. Ebenso gibt es eine Verbindung zur Berufsberatung und zum Arbeitsamt. So kommen Mitarbeiter des Arbeitsamtes zur Einzelberatung ins Qualifizierungsbüro und betreuen die Jugendlichen nach einem halben oder dreiviertel Jahr Teilnahme. Bei dem Büro in Ort C handelt es sich um ein zweites Projekt desselben Trägers. Bei der Erstellung des Konzepts orientierte man sich stark an der Vorgehensweise im W. und konnte so von den dortigen Erfahrungen profitieren. Besonders die Hilfe in Zusammenhang mit der Software Horizont wurde erwähnt. Ein wohl wesentlicher Unterschied in den Ausgangsbedingungen liegt neben dieser Nutzung bestehender Erfahrungen in der langjährigen Tätigkeit des Projektleiters im Quartier, der nicht erst neue Kontakte knüpfen musste, sondern an vielfältige Kooperationsstrukturen anschließen konnte, während es sich im anderen Stadtteil um einen Neubeginn handelte. Zugleich musste das eigene Projekt an die anderen Bedingungen im Einzugsgebiet - hier wird besonders auf die unterschiedliche Bevölkerungsstruktur verwiesen sowie darauf, dass B. ein über lange Jahre gewachsener Stadtteil ist, der auch als solcher ein Selbstbewusstsein hat - angepasst werden.

B. ist ein recht großer Stadtteil und stellt fast eine eigene kleine Stadt mit eigener Ortsverwaltung und einem Einkaufszentrum dar. An der Peripherie befinden sich zahlreiche Industrieanlagen, zu denen auch eine große Anzahl der Wohnsiedlungen gehörte, was sich inzwischen, mit der Schließung vieler Firmen, verändert hat. Eine weitere Folge ist der Rückgang an Arbeitsplätzen. Das Viertel weist einen hohen Ausländeranteil mit v.a. türkischen und griechischen Einwohnern auf. Entsprechend gestalten sich die Einkaufsmöglichkeiten mit einer Vielzahl griechischer und türkischer Läden. Ganze Straßenzüge im Bereich der sozialen Stadt, der einen Teil von B. umfasst, kennzeichnet eine hohe Zahl an Migranten.

Der Bedarf für das Angebot des FSTJ wird in erster Linie mit dem Verdrängungswettbewerb um Ausbildungs- oder Arbeitsplätze begründet. Die Arbeitsmarktsituation in Ort C ist angespannt und bietet v.a. für Jugendliche ohne einen Schulabschluss kaum eine Chance. Genau an dieser Problemstelle will das Qualifizierungsbüro ansetzen.

6.2.2

Zielgruppe

Die Gruppe der bisherigen Teilnehmer ist sehr heterogen. Das wichtigste Aufnahmekriterium ist ein fehlender Abschluss, was eine "ganz schwierige Zielgruppe" kennzeichnet und auch in Ort C verstärkt zu sehen ist. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmer sind deutsche Jugendliche, womit sich der hohe Ausländeranteil im Stadtteil auch im Qualifizierungsbüro widerspiegelt, allerdings nicht der Verteilung der verschiedenen Gruppen entspricht. Zu den Teilnehmern gehörten bereits Schwarzafrikaner, ein Australier, drei Türken, drei Griechen und jetzt im neuen Jahr zwei Portugiesen sowie eine Irakerin. Somit ist keine Tendenz festzustellen, welche Nationalitäten besonders vom Programm angesprochen werden. Der Frauenanteil beträgt im Moment ein Drittel. Zu Beginn, im ersten Jahr, war er etwas höher. Für die vier Teilnehmerinnen gibt es ab Januar 2004 eine Mädchengruppe, um für Frauen attraktiver zu werden.

Nur etwa die Hälfte der Jugendlichen stammt direkt aus dem Stadtteil B., die anderen kommen aus angrenzenden Stadtteilen. Für sie wird B. nun erst zum Lebensschwerpunkt, was die Betreuer durch Aktivitäten im Stadtteil wie Begehungen, Ortserkundungen und Besuche bei Ämtern und Einrichtungen zu verstärken suchen.

Die Teilnehmerakquise erfolgt in erster Linie über das Arbeitsamt. Vor dem Start des Qualifizierungsbüros zum 1.12.2003 gab es eine Vorstellung des Projekts beim Arbeitsamt für die Jugendlichen der Zielgruppe, die zuvor durch die Ämter informiert worden waren und noch weitere Personen mitbringen konnten. Dieser Weg war erfolgreich, denn das Projekt konnte sehr schnell unter voller Auslastung arbeiten. Die Zuweisungen erfolgen zum einen durch die Stadt, genauer durch die Ausbildungsagentur der Landeshauptstadt C, für die drei städtisch finanzierten Plätze. Die anderen 12 werden vom Arbeitsamt zugewiesen. Die Auswahl erfolgt in diesen Fällen zumeist durch die Sachbearbeiter, die das FSTJ aufgrund fehlenden Schulabschlusses oder die Zugehörigkeit zum Stadtteil B. empfehlen.

Jetzt im zweiten Jahr kamen auch Jugendliche, die über Kontakt mit bisherigen Teilnehmern vom Qualifizierungsbüro erfahren haben. Eine breite Akquise auf der Straße oder durch Sozialarbeiter erfolgt nicht.

6.2.3

Arbeit des Qualifizierungsbüros

Für die Arbeit in Ort C war kein Phasenmodell geplant. Dafür werden die Jugendlichen nach ihren Vorkenntnissen in zwei Gruppen eingeteilt, je nachdem, ob sie bereits einen Hauptschulabschluss erworben haben oder dies nun im Rahmen des FSTJ nachholen wollen. Durch den erforderlichen Unterricht gibt es feste Anwesenheit im Qualifizierungsbüro, was auch für einen konstanten Kontakt zu den Jugendlichen als wichtig angesehen wird.

Die beiden Gruppen unterscheiden sich in der Art des angebotenen Unterrichts sowie in der Anzahl der Praxistage. Die sogenannte Quali-Gruppe, deren Angehörige bereits einen Hauptschul- oder auch anderen Schulabschluss haben, kommt einen Tag lang ins Büro und geht 4 Tage in die Praxis. Am Qualifizierungsbüro-Tag erhalten die Teilnehmer berufsvorbereitenden Unterricht und es werden Beratungen und ein PC-Kurs durchgeführt.

Bei der anderen Gruppe, der HSA-Gruppe, steht hingegen die Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss im Mittelpunkt. Der Unterricht umfasst zwei Tage, die Teilnehmer gehen dementsprechend drei Tage ins Praktikum.

Die Praktika werden vorrangig auf dem 1. Arbeitsmarkt absolviert. Für diejenigen, die hierzu noch nicht geeignet sind, gibt es eine Projektgruppe, die einen Einstieg in die Arbeitswelt in einem geschützten Raum bietet. Im ersten Jahr hatte das Büro zur Leitung dieser Gruppe einen Maurermeister als Fachleiter, der im zweiten Jahr eingespart werden musste. Jetzt wurde die Gruppe mit der des Qualifizierungsbüros W. zusammengelegt. Durch Auftragsarbeiten oder wohnumfeldverbessernde Maßnahmen besitzt die Projektgruppe durchaus einen Bezug zum eigenen Stadtteil, der jetzt mit der Zusammenlegung allerdings geringer geworden ist.

Weitere Projekte im Stadtteil sind die Pflege eines Spielplatzes einer gemeinnützigen Initiative sowie Auf- und Abbau auf Straßenfesten und Fahrdienst für das Nachbarschaftshaus. Hinzu kommen Reparaturen für eine Altentagesstätte, Transporte und Entrümpelungen sowie Auftragsarbeiten im Bau- und Malerbereich über die Projektgruppe. Auch wenn diese Aktivitäten keinen Schwerpunkt in der Arbeit des Qualifizierungsbüros ausmachen, zeigen sie doch die enge Einbindung in den Stadtteil.

Eine Erfolgskontrolle wird als wichtig erachtet. Die Jugendlichen müssen bestimmten Forderungen nachkommen und gemeinsam ausgehandelte Vereinbarungen erfüllen. Dazu zählen z.B. die regelmäßige Anwesenheit und die pünktliche Abmeldung bei Nichterscheinen. Überprüft werden das Einhalten von Absprachen und auch die Erledigung bestimmter Aufgaben, z.B. die Akquise von Praktikumsstellen. Das Einfordern zeigt, dass der Einzelne von Bedeutung ist und Nichtteilnahme bemerkt wird.

Die Nachbetreuung der ausgeschiedenen Teilnehmer soll in Zukunft strukturiert werden. Die Jugendlichen erhalten beim Ausscheiden einen festen Termin, an welchem der Ansprechpartner erreichbar ist. Damit soll eine Abweisung der Jugendlichen oder Verschleppung ihrer Probleme vermieden werden. Bisher besteht ein informeller Kontakt zu den ausgeschiedenen Teilnehmern, sie kommen zum Abschlussfest oder schauen bei den Mitarbeitern vorbei. Auch zu einem der gekündigten Jugendlichen gibt es noch Verbindung, er kommt ins Qualifizierungsbüro und schreibt hier seine Bewerbungen.

6.2.4

Bildungsschwerpunkte

Die wichtigste Qualifizierung in Ort C ist der Erwerb des Hauptschulabschlusses, eine Herangehensweise, die aus der Analyse resultiert, dass die Chancen der Jugendlichen steigen, je mehr die schulische Qualifizierung voranschreitet. Darin besteht auch das Hauptanliegen seitens der Teilnehmer. Der Wichtigkeit dieses Abschlusses wird z.B. auch darin Rechnung getragen, dass vor der Prüfung, die von einem externen Gutachter im Büro abgenommen wird, Intensivwochen durchgeführt werden, in denen die Teilnehmer vom Praktikum befreit sind. Auch Probepfungen werden angeboten. Dieses Vorgehen scheint erfolgreich, im ersten Jahr haben sieben von acht angemeldeten Jugendlichen den Hauptschulabschluss geschafft.

Die Breite weiterer Qualifizierungsanteile ist aufgrund des hohen zeitlichen Aufwands für die schulische Bildung eher gering. Im Angebot ist der Erwerb

eines PC-Scheins sowie des Staplerscheins, wenn es der Verwirklichung des Berufswunsches dient. In Einzelfällen werden Möglichkeiten zur Weiterbildung gesucht, um die Qualifizierung der Jugendlichen zu erhöhen. Ein Beispiel ist eine von der HWK attestierte Trockenbau-Schulung für einen Teilnehmer, der mit diesem Zertifikat in eine Maurerfirma übernommen wurde. Die neuen portugiesischen Teilnehmer wurden zu Sprachkursen an der VHS vermittelt.

Der Ausbau der Weiterbildungsangebote wurde als ein Bereich benannt, an dem weitergearbeitet werden müsste. Neue Module sollen ins Angebot aufgenommen werden, was jedoch oftmals ein finanzielles Problem ist. Durch Auftragsarbeiten der Projektgruppe wird ein Teil des Projekts refinanziert.

Auf dem Gebiet der beruflichen Bildung leistet das Qualifizierungsbüro selbst in Form der Projektgruppe einen Beitrag. Hier werden die Jugendlichen auf die Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes vorbereitet. Sie sammeln anhand von Auftragsarbeiten und unter Anleitung eines Maurermeisters erste Erfahrungen in verschiedenen Handwerken des Baubereichs. Vom Anleiter erhalten die Teilnehmer auch Einschätzungen darüber, in welchen Bereichen sich die Einzelnen noch weiter qualifizieren müssen, insbesondere für das Ziel, einen Ausbildungsplatz zu erreichen. Außerdem führt der Anleiter Sicherheitsschulungen sowie kleinere Schulungen zu Themen wie Raummaß, Herstellen einer Schalung und Mauerwerksarbeiten durch.

Seit Januar ist ein Angebot hinzugekommen, das sich speziell an die Mädchen im Qualifizierungsbüro richtet. Sie treffen sich einmal wöchentlich von 8-12 Uhr im Nachbarschaftshaus mit einer Anleiterin, um dort handwerkliche Ersterfahrungen, v.a. im Kreativbereich, zu sammeln.

Die schulische Bildung wird in vollem Umfang durch das Qualifizierungsbüro ausgeführt. Eine Lehrerin erteilt den Unterricht zum Erwerb des Hauptschulabschlusses. Er erfolgt in kleineren Gruppen mit acht bis 10 Teilnehmern, wodurch gewährleistet werden kann, alle Schüler zu beteiligen. Für die Gruppe, die den Hauptschulabschluss erwerben will, sind die Lehrinhalte vorgegeben, da hier zielgerichtet auf die Prüfungen hingearbeitet wird und ein umfangreiches Pensum bewältigt werden muss. Deshalb erfolgt der Unterricht an zwei Tagen, jeweils von 8-16 Uhr. Der Ansatz, den Unterricht selbst im Qualifizierungsbüro durchzuführen, erscheint als sehr fruchtbar. Zum einen werden Hemmschwellen, die bei einer Reihe von Jugendlichen bestehen, umgangen, indem sie eben nicht Schulen besuchen müssen. Zum anderen kann sehr individuell auf die Teilnehmer eingegangen werden, da sie nicht nur vom Unterricht her bekannt sind, sondern auch darüber hinaus in der Einrichtung betreut werden. Auch unterschiedliche Einstiegstermine können so abgedeckt werden, was bei externem Unterricht nicht möglich ist. Die Lehrinhalte, die Quali-Gruppe betreffend, erarbeitet die Lehrerin in Absprache mit der Sozialpädagogin. Hier stehen die Auffrischung von Grundkenntnissen und die Vorbereitung der Ausbildung im Mittelpunkt.

Eine gesonderte sozialpädagogische Förderung wird nicht durchgeführt, sondern begleitet die allgemeine Betreuung, da in allen Bereichen, in der schulischen wie praktischen Ausbildung, soziale Kompetenzen erforderlich sind, die hier gestärkt werden sollen. Sehr wichtig sind Pünktlichkeit und das Vermeiden von Fehlzeiten.

Zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt wurde, auch aus der Erfahrung im ersten Jahr heraus, das Thema Berufskunde in den Unterricht mit aufgenommen.

Hier sollen konkrete Kenntnisse über Berufsfelder vermittelt werden, ergänzt durch Besuche in Firmen, Informationen des Anleiters über die Anforderungen im jeweiligen Beruf und Befragungen von Praktikanten. Durch diese bessere Vorbereitung auf das eigene Praktikum sollen schnelle Wechsel der Einsatzstellen umgangen werden. Den Unterricht komplettieren Einzelgespräche, in denen über die Hintergründe von Praktikums- und Berufswahl reflektiert wird. Eine weitere Möglichkeit des Kennenlernens bieten Probetage in der jeweiligen Firma.

Im Qualifizierungsbüro werden Bewerbungsunterlagen angefertigt. Dazu gibt es einen quasi automatisierten Ablauf, dem jeder neue Teilnehmer folgt. Die Bewerbungsunterlagen - Lebenslauf, Anschreiben - werden allgemein im Unterricht vorbereitet und dann in Einzelsitzungen mit dem PC-Lehrer erstellt und auf einer Diskette gespeichert, die im Qualifizierungsbüro deponiert wird. Diese Diskette muss nach dem Ablauf des ersten Monats vorliegen und wird durch Passbilder vervollständigt. Außerdem werden einige Grundkenntnisse zur Telefonakquise vermittelt.

6.2.5

Einsatzstellen

Der Praktikumseinsatz erfolgt in erster Linie auf dem 1. Arbeitsmarkt. Ein eigenes Angebot besteht in der bereits genannten Projektgruppe, wobei es sich darum handelt, Erfahrungen im Bauhandwerk zu sammeln. Träger-Einsatzstellen werden auch genutzt, darüber hinaus sind über das BauHaus Verbindungen zu kleineren Firmen möglich. Das Qualifizierungsbüro hat im Moment Kontakt zu etwa 30 Firmen, womit auch eine breite Palette möglicher Berufe abgedeckt werden kann - vom Baubereich zu anderen Handwerken, über Verkauf und KFZ bis hin zum Gesundheitswesen. Hinzu kommen soziale Einrichtungen wie etwa Kindergärten, wenn ein Berufswunsch in dieser Richtung besteht. Die Auswahl für ein Praktikum erfolgt hinsichtlich der angegebenen Berufswünsche, um so Einblicke in das jeweilige Feld zu gewinnen und die gestellten Anforderungen abschätzen zu können. Alle Jugendlichen haben an Praktika auch außerhalb der Projektgruppe teilgenommen.

Die Akquise der Einsatzstellen erfolgt größtenteils durch die Jugendlichen selbst. Sie erhalten Freiraum zur Suche möglicher Praktikumsplätze, die vorgelegten Ergebnisse werden dann kontrolliert. Außerdem gibt es einen Pool von Stellen, zum einen durch Kontakte der Sozialpädagogin in B. und Umgebung, die bereits andere Berufshilfemaßnahmen durchgeführt hat, zum anderen zu den Firmen, die vom BauHaus verwaltet werden. Der Vorteil letzterer Einsatzmöglichkeiten ist der, dass die Firmen bereits Erfahrungen mit der Zielgruppe aufweisen.

6.2.6

Einschätzung der bisherigen Arbeit

Der Projektleiter äußert sich "hochzufrieden" über die Ergebnisse des ersten Jahres. Als wichtigsten Erfolg wertet er die hohe Quote beim Hauptschulabschluss sowie die Vermittlungsergebnisse gerade bei dieser Gruppe - die Hälfte ist in Ausbildung oder einen anderen Anschluss gekommen, zwei beginnen die Abendrealschule mit realistischen Erfolgchancen. Diese

Ergebnisse zeigen, dass sich die Aussichten der Jugendlichen mit fortschreitender schulischer Bildung tatsächlich erhöhen.

Als Erfolg wird auch die gute Atmosphäre im Qualifizierungsbüro genannt, die er insbesondere der Arbeit des Teams zuschreibt. Es ist gelungen, ein gutes Verhältnis zu den Jugendlichen aufzubauen, sie zu motivieren, ihre Ziele zu verfolgen und zu erreichen. Das verdankt sich nicht zuletzt der Arbeit in kleinen Gruppen, der Möglichkeit zu Einzelfallberatungen und der Offenheit der Mitarbeiter. Ausschlaggebend für diese Erfolge war der schnelle Aufbau eines verlässlichen, starken Teams mit gleichberechtigten Mitgliedern - Sozialpädagogin, Lehrkraft und Fachanleiter - die auch alle Eigeninitiative ergreifen und trotz unsicherer Perspektiven ein hohes Engagement einbringen. Die Einsparung des Fachanleiters ist dabei gerade aus Sicht des Teams ein Verlust, da auf diese Weise der Blick auf die Jugendlichen aus der Berufspraxis sowie der Einfluss eines männlichen Mitarbeiters verringert wird.

Doch es gab nicht nur Erfolge. Trotz individuellen Vorgehens mussten sechs Kündigungen aufgrund massiven Fehlverhaltens ausgesprochen werden, insbesondere wenn kein Zugang mehr zu den Jugendlichen gefunden werden konnte. Solche Konsequenzen sind jedoch auch für die anderen Teilnehmer wichtig.

Einige Veränderungen ergeben sich für die zukünftige Arbeit im Projekt. Ausgeweitet werden soll in der nächsten Zeit das Angebot an Qualifizierungsmodulen. Außerdem wird die Begleitung der Praktika wieder verstärkt, um die Wichtigkeit des Einsatzes deutlicher zu machen. Dem schnellen Wechsel der Einsatzstellen soll durch den Berufskundeunterricht entgegengewirkt werden. Es wurde ein Angebot für Mädchen, die in der Minderzahl sind, entwickelt, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Außerdem soll die Nachbetreuung strukturiert werden.

6.3

Veränderungen des Konzepts

Vergleicht man die Arbeit nach einem Jahr mit dem eingereichten Konzept, so zeigt sich eine recht passgenaue Umsetzung. Dies beruht zu einem Großteil darauf, dass auf ein bewährtes und in der Praxis optimiertes Konzept zurückgegriffen werden konnte, dass dann an die speziellen Gegebenheiten in dem anderen Stadtviertel angepasst wurde. Dieser Weg erleichterte die Arbeit durch die Vorgabe genauer Rahmen, die Handlungsanleitungen bieten konnten.

Das im Konzept vorgesehene Personal konnte zunächst eingesetzt werden, im zweiten Jahr jedoch musste aus Einspargründen auf den Fachanleiter verzichtet werden. Einen Ausgleich schafft die Zusammenarbeit mit dem Qualifizierungsbüro W., in dessen Projektgruppe Teilnehmer aus dem Stadtteil B. integriert werden. Insgesamt erhöht sich damit der Druck, die Jugendlichen schneller auf Betriebspraktika vorzubereiten, da statt wie vorgesehen acht nur noch vier Teilnehmer betreut werden können.

Das Qualifizierungsbüro spricht eine heterogene Zielgruppe an, wobei der Frauenanteil gegenüber den Männern geringer ist. Zur Zeit stehen vier Frauen zehn Männern gegenüber. Die Installation eines Mädchenangebots soll die weibliche Zielgruppe stärken. Von der ethnischen Zusammensetzung her lässt sich keine Tendenz in eine Richtung feststellen. Ungefähr die Hälfte der bisherigen 29 Jugendlichen waren Deutsche, die Migranten gehören verschiede-

nen Nationalitäten an - das entspricht einer heterogenen Gruppe, wie sie sich aus den Rahmenbedingungen im Stadtteil erwarten lässt. Auch die Akquise der Jugendlichen erfolgt so, wie es der Antrag formulierte, nämlich durch Zuweisung durch das Arbeitsamt bzw. die Ausbildungsagentur der Stadt C. Unter den neuen Teilnehmern sind darüber hinaus einzelne Jugendliche, die über den Kontakt mit Absolventen vom FSTJ erfahren haben.

Das Konzept sah u.a. die Nutzung von Räumen im Nachbarschaftshaus vor. Damit sollte wahrscheinlich eine große Nähe zu diesem Stadtteilzentrum gewährleistet werden. Das Qualifizierungsbüro hat jedoch eigene Räumlichkeiten im Zentrum vom Stadtteil B. bezogen, was eine große Eigenständigkeit des Projekts bewirkte. Der Vernetzung tat das kaum Abbruch, da diese in der Person des Projektleiters gewährleistet ist.

Hinsichtlich der Arbeit im Qualifizierungsbüro gibt es einige Veränderungen. Ein Phasenmodell war nicht angedacht und wurde auch nicht eingeführt. Umgesetzt werden konnte dafür die Kombination aus schulischer Weiterbildung und beruflicher Praxis, die das Besondere des Ansatzes darstellt. Was aber aus dem Konzept nicht deutlich wurde, ist die Einteilung aller Teilnehmer in zwei Gruppen, je nachdem, ob ein Schulabschluss vorliegt oder nicht. Damit beträgt der Aufenthalt im Qualifizierungsbüro nicht für alle Teilnehmer 2 Tage pro Woche, sondern beschränkt sich für die besser Vorgebildeten auf einen Tag. Eine Erweiterung des Programms besteht in einem neuen Mädchenangebot als Reaktion auf die geringe Zahl an Teilnehmerinnen.

Auch im Hinblick auf die angebotenen Qualifizierungen wurde das Angebot etwas erweitert, als Reaktion auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer. So gibt es nun die Möglichkeit, externe Zertifikate wie Gabelstapler- oder PC-Schein zu erwerben. Oder es wurde eine Trockenbau-Schulung für einen Jugendlichen finanziert. Ausgebaut wurde auch der Bereich der Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Um die Jugendlichen mit Berufsfeldern bekannt zu machen, wurde ein Modul Berufskunde in den Unterricht aufgenommen.

Die Vermittlung in Einsatzstellen des 1. Arbeitsmarktes stellt den Schwerpunkt der beruflichen Praxis dar, auch wenn diese Zielsetzung im Antrag nicht so klar formuliert wurde. Die Projektgruppe dient in erster Linie der handwerklichen Ersterfahrung sowie dem Ausbau sozialer Kompetenzen, um die Jugendlichen so schnell wie möglich weitervermittelbar zu machen. Die Akquise der Einsatzstellen wurde im Antrag nicht ausgeführt. In der Praxis zeigte sich, dass in diesem Bereich sehr stark die Eigeninitiative der Teilnehmer gefördert wird, die Freiraum zur Suche von Praktikumsplätzen je nach ihren Interessen erhalten. Außerdem kann auf einen breiten Pool kooperierender Firmen zurückgegriffen werden.

Eine letzte wichtige Veränderung besteht in der Strukturierung der Nachbetreuung, auch dies eine Reaktion auf die Erfahrungen im ersten Projektjahr. Das Thema war im Antrag gar nicht angesprochen worden, weshalb wohl die Betreuung zwar angeboten, aber doch nicht optimal umgesetzt werden konnte. Jetzt stehen den ausgeschiedenen Jugendlichen feste Ansprechpartner und Termine zur Verfügung.

Vergleich der Konzeptanpassungen

Ein Vergleich der Konzepte der drei untersuchten Qualifizierungsbüros zeigt, dass in allen die Vermittlung von Erfahrungen in der realen Arbeitswelt im Mittelpunkt steht. Der zur Umsetzung gewählte Weg unterscheidet sich jedoch grundlegend in den Anfangsbedingungen. Keiner der drei Projektanträge gibt Auskunft darüber, wie die Gewinnung von Einsatzstellen konkret durchgeführt werden soll. Demnach scheinen im Vorfeld nur sehr ungenaue Vorstellungen darüber zu bestehen und man verlässt sich hier auf das Engagement der Mitarbeiter.

In allen Fallbeispielen erwies es sich als notwendig, in der praktischen Arbeit Konzeptanpassungen vorzunehmen. Trotzdem blieb insgesamt jeweils das ursprüngliche Konzept erhalten, die Veränderungen betreffen verschiedene einzelne Punkte des Programmes.⁴ Allerdings unterscheidet sich der Grad der Anpassungen. So wurden besonders in Ort A Veränderungen erforderlich, obwohl oder vielleicht weil hier auf die Erfahrungen eines ersten FSTJ-Projektes des Trägers aufgebaut wurde. In Ort A lagen dann jedoch andere Rahmenbedingungen vor sowie eine gänzlich andere Zielgruppe. Ein anderer Grund besteht in diesem Fall darin, dass alle Projektmitarbeiter erst nach dem Start des FSTJ eingestellt wurden und demnach nicht an der Konzeptentwicklung beteiligt waren.

Trotz der Unterschiede stellt sich nun die Frage nach Mustern in den vorgenommenen Anpassungen, denn sie treten nicht in allen Bereichen, nach denen die Projekte untersucht wurden, gleichermaßen auf. Aus diesen Betrachtungen lassen sich dann Schlussfolgerungen darüber ziehen, welche Kriterien besonders aussagefähig für die Auswahl unter sich bewerbenden Projekten sind. Zur besseren Übersicht sollen die Ergebnisse zunächst tabellarisch zusammengefasst werden.

Tabelle 4: Bereiche der wichtigsten Konzeptanpassungen in der tatsächlichen Arbeit

| QB | Ort A, Sachsen | Ort B, Niedersachsen | Ort C, Hessen |
|--------------------------|--------------------------------|---|--|
| 1. Rahmenbedingungen | | | |
| a) Struktur: Mitarbeiter | Erhöhung der Ausbilderstellen | Erhöhung des Personals | Einsparung des Fachanleiters nach einem Jahr |
| Größe | keine Veränderungen | Kürzung der Teilnehmerzahl durch das Arbeitsamt | keine Veränderungen |
| Vernetzung | keine Veränderungen | keine Veränderungen | sehr dicht durch die Person des Projektleiters |
| Erfahrung | weniger nutzbar als vorgesehen | keine Veränderungen | keine Veränderungen |

⁴ Es gibt andere Beispiele, die weniger Kontinuität aufweisen, v.a. im Zusammenhang mit Trägerwechseln, nach denen so umfassende Neuorientierungen und auch Mitarbeiterwechsel vorgenommen wurden, dass die eigentlichen Vorhaben nicht mehr wieder erkennbar sind.

| | | | |
|---|---|---|---|
| b) Standort: Charakter des Quartiers | keine Veränderungen | keine Veränderungen | keine Veränderungen |
| Bedarf | keine Veränderungen | keine Veränderungen | keine Veränderungen |
| Arbeitsmarkt | keine Veränderungen | keine Veränderungen | keine Veränderungen |
| 2. Zielgruppe | | | |
| Charakter | <ul style="list-style-type: none"> · Schwerpunkt delinquente Jugendliche · keine Aussiedler mehr als Problemgruppe · geringer Frauenanteil | geringer Frauenanteil | geringer Frauenanteil |
| Akquise | starke Einengung gegenüber dem Konzept - nur durchs Arbeitsamt | <ul style="list-style-type: none"> · nicht im Konzept ausgeführt · breite Akquise | keine Veränderungen |
| 3. Arbeit des Qualifizierungsbüros | | | |
| Stadtteilbezug | keine Veränderungen | keine Veränderungen | separate Räume, nicht im Nachbarschaftshaus |
| Phasenmodell | <ul style="list-style-type: none"> · nicht durchführbar · ein Anwesenheitstag im Qualifizierungsbüro beibehalten | Anpassung des Phasenmodells an individuelle Bedürfnisse | keine Veränderungen |
| Arbeit im OB | ständig zwei Praxisprojekte im Angebot | keine Veränderungen | zwei Gruppen nach den schulischen Vorkenntnissen, diese werden unterschiedlich stark unterrichtet |
| Erfolgskontrolle | <ul style="list-style-type: none"> · vierteljährlicher Kontakt mit Berufsberaterin des Arbeitsamtes · Besprechungen in Kleingruppen über Erfolge und Stand des Einzelnen | Einzelgespräche aller 6 - 8 Wochen | Aufgabenerfüllung wird kontrolliert |
| 4. Bildungsschwerpunkte | | | |
| Qualifizierung | HSA nur geringe Rolle breitere Möglichkeiten in beruflicher Qualifizierung | HSA ins Angebot aufgenommen, aber geringer Stellenwert Möglichkeit der VHS- und Trägerzertifikate nicht umgesetzt | Erweiterungen in beruflicher Hinsicht |
| berufliche Bildung | eigene Holzwerkstatt | keine Veränderungen | keine Veränderungen |
| schulische Bildung | Stützung v.a. in Form von Projekten Unterricht zum HSA-Erwerb nur in den Fächern Deutsch und Mathematik, Ergänzung zum Angebot der kooperierenden Schule | Unterricht nur in drei Fächern als Ergänzung zum Angebot der kooperierenden Schule | keine Veränderungen |
| sozialpäd. Förderung | <ul style="list-style-type: none"> · im Konzept nur Ziele und Ansätze der Problemhilfe · Konkretisierung durch Kooperation mit Schulnerberatung, Bewährungshilfe, Drogenberatung | <ul style="list-style-type: none"> · kein direktes Konzept umgesetzt · Vorbereitung auf Arbeitsanforderungen im Mittelpunkt | keine Veränderungen |
| Vorbereitung auf Arbeitswelt | <ul style="list-style-type: none"> · Qualifizierungspass nicht umgesetzt · Konkretisierung des Bewerbungstrainings - Arbeit in Kleingruppen mit Stützlehrer · Training mit professionellem Berater | Erstellen von Wochenberichten als Training für kontinuierliches Arbeiten nicht umgesetzt | <ul style="list-style-type: none"> · Erweiterung des Unterrichts um Berufskunde · Bewerbungstraining und Erstellen von Bewerbungsunterlagen |

Bei den Rahmenbedingungen gibt es nur wenige Veränderungen. Das bedeutet, dass der Standort in den Konzepten korrekt beschrieben wurde und in dem einen Jahr keine wesentlichen Entwicklungen stattfanden. Inwieweit die jeweils vorgesehene Vernetzung tatsächlich umgesetzt wurde, kann auch nach einem Besuch der Einrichtungen nicht umfassend beurteilt werden. Doch die starke Einbindung in ein Netzwerk sozialer Einrichtungen und in den Stadtteil wurde in allen Fällen sichtbar. Die Büros kooperieren mit verschiedenen Organisationen und Institutionen, wobei im Interview nicht immer genau die genannt werden, die auch im Antrag aufgezählt sind. Das muss aber nicht bedeuten, dass hier gar keine Zusammenarbeit stattfindet, sondern im Interview beschränken sich die Angaben auf die wichtigen Partner, während im Konzept erst einmal die bekannten Einrichtungen aufgezählt werden.

Die wichtigsten Veränderungen bei den Rahmenbedingungen fanden auf der Ebene der Mitarbeiter statt und sind in allen drei Büros zu verzeichnen. In zwei Fällen wurde das Personal in Relation zum Antrag erhöht, womit auf den realen Bedarf für die Arbeit, die sehr verschiedene Bereiche umfasst, reagiert werden konnte. Zu einer Beschränkung der Mitarbeiter kam es im dritten Fall, als Reaktion auf finanzielle Engpässe. Diese Resultate verweisen auf die Schwierigkeiten, die benötigte Mitarbeiterzahl genau zu planen, damit sie den tatsächlichen Erfordernissen entspricht, zugleich aber auch, dass es Spielräume bei der Umsetzung gibt. Diese Spielräume ergeben sich insbesondere aus der Zusammenarbeit mehrerer Träger, durch die Ressourcen mit genutzt werden können und aus der Nutzung weiterer Finanzierungsmöglichkeiten (Ort B). Auf diese Weise können auch Einschnitte abgefedert werden wie im Fall C.

Einige Veränderungen zeichnen sich hinsichtlich der Zielgruppe ab. Alle Projekte haben einen geringen Frauenanteil zu verzeichnen, obwohl keine Bevorzugung männlicher Kandidaten geplant war. In einem Projekt versucht man, mit einem neuen Mädchenangebot auf diese Situation zu reagieren. Alle Qualifizierungsbüros haben es geschafft, eine heterogene Zielgruppe anzusprechen. Außerdem gibt es in Ort A eine Schwerpunktsetzung in Bezug auf straffällig gewordene Jugendliche, mit denen verstärkt gearbeitet wird. Damit reagiert man auf die konkreten Gegebenheiten vor Ort. Die Akquise von Teilnehmern wurde im Vorfeld der Projekte nicht intensiv bedacht und in den Anträgen nicht ausgeführt oder anders geplant. Nur in Ort C, wo man sich auf die Kenntnisse eines weiteren Projektes stützte, findet sie so statt wie vorgesehen. Die anderen beiden Anträge sind in dieser Hinsicht nicht sehr aussagekräftig für die dann stattfindende Arbeit.

Eine starke Anpassung erfolgt in den drei Bereichen, die die konkrete Arbeit betreffen, zum einen die Arbeit im Qualifizierungsbüro selbst, zum anderen die Bereiche Bildungsschwerpunkte und Einsatzstellen. Diese Tendenz zeigt, dass die Konzepte hier nicht so aussagekräftig sind, wie es zu wünschen wäre, sind doch gerade die Angaben in diesen drei Bereichen ausschlaggebend für die Bewertung der zu erwartenden Arbeit.

Auf sichereren Grundlagen beruhen die Aussagen zum Stadtteilbezug, die auch in der Regel umgesetzt werden. Das ist ein bedeutender Punkt, besteht doch im sozialräumlichen Bezug ein Hauptanliegen des FSTJ. Dieser Indikator eignet sich also gut zur Beurteilung eines Projektes. Schwieriger hingegen ist das Verhältnis zum Phasenmodell. Phasenmodelle wirken sehr gut in den Konzepten, sie spiegeln die Beschäftigung mit den Anforderungen des Programms wider - lassen sich jedoch offensichtlich nicht leicht in die Praxis

umsetzen. Zwei Anträge entwickelten ein solches Modell, doch nur in einem Fall wird es überhaupt angewandt, unter genauer Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer. Für die ganze Gruppe lässt es sich nicht einsetzen. Damit sagen die Phasenmodelle wenig über die zukünftige Arbeit der Projekte aus.

Weiterhin zeigt der Vergleich, dass nicht alle Vorhaben in den Konzepten verschriftlicht werden, sondern es gibt offensichtlich Qualitätsunterschiede zwischen den einzelnen Antragstellern. Nur in einem Fall gibt es keine Veränderungen bezüglich der konkreten Arbeit im Qualifizierungsbüro selbst. Der Antrag enthält eine detaillierte Beschreibung des Vorhabens, das dann auch recht genau umgesetzt wurde. Diese Nähe zwischen Konzept und Realität beruht vielleicht auf der Tatsache, dass hier auf eine bereits vorhandene Einrichtung, das Netcafé, das auch zuvor für Berufshilfemaßnahmen genutzt wurde, für das neue Projekt zurückgegriffen werden konnte. Der Besuch bei den anderen beiden Büros erbrachte hingegen Besonderheiten, die nicht im Konzept standen, obwohl sie offensichtlich bereits von Anfang an so geplant waren. Dazu gehört das Angebot zweier Praxisangebote durch das Qualifizierungsbüro selbst im Fall A und die Unterrichtung der Jugendlichen in zwei Gruppen je nach der bisherigen schulischen Bildung in Ort C. Auch die Frage nach der Erfolgskontrolle, die in den Anträgen meist mit dem Verweis auf die Förderpläne abgegolten und nicht weiter ausgeführt wird, spielt in der praktischen Arbeit eine wichtige Rolle. Alle Projekte bildeten Strategien aus, um die Entwicklung der Teilnehmer zu verfolgen und auf deren Motivation einzuwirken.

Starke Differenzen gegenüber den ursprünglichen Konzepten weisen die Projekte im Bereich der Bildungsschwerpunkte auf, wodurch sie sich untereinander mehr angleichen. Hinsichtlich der Möglichkeiten, zertifizierte Qualifizierungen zu erlangen, gibt es in den drei Qualifizierungsbüros Veränderungen, womit offensichtlich auf die Bedürfnisse der Jugendlichen reagiert wird. So haben nun alle den Erwerb des Hauptschulabschlusses in ihrem Angebot. Diese Aussage verbirgt allerdings die Differenzen, denn der Hauptschulabschluss spielt in Ort A und Ort B weiterhin eine geringe Rolle, während er in Ort C im Mittelpunkt steht. Die Palette beruflicher Qualifizierungen wurde in Ort A und Ort C deutlich erweitert, hier versucht man, externe Abschlüsse wie Gabelstapler- oder Kettensägeschein zu ermöglichen und auch individuell auf Wünsche zu reagieren. In Ort B hingegen wurde die geplante Vielfalt möglicher Zertifikate nicht umgesetzt, das Angebot an beruflichen Qualifizierungen ist hier sehr gering. Auch im Unterrichtsbereich gibt es Anpassungen. Der schulische Unterricht verläuft in Ort A und Ort B in Kooperation mit einer Schule, nur einige Fächer werden in Ergänzung im eigenen Projekt angeboten - auch das wurde im Antrag nicht so ausgeführt. Auch im Bereich der beruflichen Qualifizierung fand ein Ausgleich statt. So hat auch Ort A, wie dies nicht aus dem Antrag ersichtlich war, eine eigene kleine Holzwerkstatt eingerichtet, in der die Jugendlichen handwerkliche Erfahrungen sammeln können.

Hinsichtlich der sozialpädagogischen Arbeit treten nur wenige Veränderungen auf. Das liegt m.E. am wenig reflektierten Umgang mit diesem Bereich. Sowohl in den Anträgen als auch in den Interviews gab es hierzu nur wenige detaillierte Aussagen. Nur die Projektleiterin in Ort A äußerte sich eingehender zu diesem Bereich und zeigte die Konkretisierungen, die im Verlauf des ersten Jahres zur Umsetzung der Ziele vorgenommen wurden, auf.

In allen drei Projekten nimmt die Vorbereitung auf die Arbeitswelt in der täglichen Arbeit einen breiten Raum ein. Allerdings konnten Innovationen wie ein Qualifizierungspass oder Wochenberichte als Training für kontinuierliches Arbeiten nicht in die Realität umgesetzt werden. Dafür gibt es weiterführende Bemühungen, auf diesem Gebiet noch mehr zu leisten, z.B. durch Berufskundeunterricht zur Vorbereitung auf die Anforderungen in bestimmten Berufsfeldern oder das Bewerbungstraining mit einem professionellen Berater aus der Wirtschaft.

Auch der fünfte Bereich, die Einsatzstellen, weist wichtige Anpassungen auf, die in der Mehrzahl als positiv gewertet werden können, da die Projekte nun stärker im Sinne der allgemeinen Anforderungen des FSTJ agieren. Zu nennen ist v.a. die Tendenz, die Teilnehmer alle in Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. So werden Einsatzstellen beim Träger oder der Stadt kaum genutzt und sind v.a. Jugendlichen vorbehalten, die noch nicht in Firmen und Unternehmen eingesetzt werden können. Die Akquise der Stellen ist in den Konzepten nicht näher erläutert. Hinsichtlich der Akquise ähneln sich die Projekte, alle greifen auf Pools sowie auf durch die Mitarbeiter gewonnene Stellen zurück. Die Jugendlichen werden in unterschiedlichem Maße an der Suche beteiligt.

Eine Bedingung des Modellprogramms war es, die Nachbetreuung der Jugendlichen nach deren Ausscheiden zu gewährleisten. In den Konzepten wird dabei nicht ausgeführt, wie diese Nachbetreuung aussehen soll, sondern nur die Zusicherung zum Dass festgehalten. Interessant ist hierbei die Strategie in Ort C, wo man auf Probleme bei der Nachbetreuung reagiert hat und eine starke Strukturierung dieses Angebots vornimmt.

Die aufgezeigten Veränderungen besagen nichts über die Qualität der geleisteten Arbeit. Doch sie sprechen für ein engagiertes Personal, das versucht, Probleme immer im Sinne der Jugendlichen zu lösen, sich für diese einzusetzen, neue Wege zu gehen und nicht in alten Strukturen zu verharren. In diesem Sinne sprechen die vorgenommenen Anpassungen gerade für die Qualität der Projekte, was im Übrigen auch die Vermittlungsquoten und andere Zahlen belegen.

Fazit

Die drei Fallbeispiele zeigen sehr unterschiedliche Herangehensweisen an die Vorgaben des Modellprogramms FSTJ, wie die Profile der Einrichtungen anhand der eingereichten Anträge veranschaulichen. In der praktischen Arbeit wurden auf verschiedenen Ebenen Veränderungen notwendig, die Konzepte mussten und müssen ständig an die konkreten Anforderungen angepasst werden. Diese Anpassungen erfolgen in unterschiedlichem Maße, am geringsten waren sie in dem Projekt, das auf ein zweites Qualifizierungsbüro in derselben Stadt zurückgreifen konnte. Vorerfahrungen sind somit ein sehr guter Indikator für die Leistungsfähigkeit und praktische Arbeit eines neuen Projekts, auch wenn Modifizierungen, hier bedingt durch ein anderes Quartier mit anderen Ausgangsbedingungen, notwendig sind. Insgesamt ergeben sich durch die Anpassungen der Konzepte an die Realität Angleichungen zwischen den Projekten. Die Arbeit der Qualifizierungsbüros ähnelt sich durch die Abschaffung bzw. Marginalisierung des Phasenmodells stärker als aus den Anträgen ersichtlich. Hinsichtlich der Qualifizierungsangebote verringern

sich die Unterschiede ebenfalls, zum einen durch die Aufnahme des Hauptschulabschlusses auch in Ort B, zum anderen durch die Verbreiterung der Möglichkeiten zum Erwerb beruflicher Zertifikate. Eine Angleichung erfolgt außerdem bei den in den Mittelpunkt gestellten Einsatzstellen. Alle Projekte orientieren sich in erster Linie auf Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Diese Prozesse zeigen, dass die eingereichten Konzepte, gerade was die praktische Arbeit betrifft, nicht allzu aussagefähig sind. Hinzu kommt, dass viele Dinge nicht explizit ausgeführt, sondern als selbstverständlich betrachtet und dennoch vorbildlich verwirklicht werden. Welche Punkte können nun aber als richtungweisend gewertet werden?

Offenbar sind Vorerfahrungen von großer Bedeutung, allerdings nur, wenn sich die Standorte und die Zielorte nicht grundlegend unterscheiden, sondern wenn es sich wie im Ort C um die gleiche Stadt handelt. Dabei ist auch eine personelle Kontinuität von Bedeutung. Das bestätigt auch das Netcafé in Ort B. Hier handelt es sich zwar um ein erstes FSTJ-Projekt des Trägers, doch hat dieser das Objekt Netcafé bereits zuvor für andere Programme genutzt und nun die Einrichtung den neuen Erfordernissen angepasst. Die Gefahr, dass sich das Projekt dann zuwenig an den Vorgaben des neuen Programms orientiert, wurde erfolgreich umgangen.

Ein weiterer guter Indikator sind die Ausführungen zu den Stadtteilbezügen. Hierin besteht die Besonderheit des FSTJ - und gerade dies wurde offenbar in den Konzepten recht intensiv bedacht und so umgesetzt.

Hinsichtlich der Aussagen zur geplanten Arbeit des Qualifizierungsbüros, zu den Bildungsschwerpunkten und den Einsatzstellen muss man davon ausgehen, dass die Anträge nicht alles enthalten. Einige Anforderungen des Modellprogramms erscheinen als so selbstverständlich (z.B. Einsatzstellen auf dem 1. Arbeitsmarkt), dass darauf nicht näher eingegangen wird (etwa gleich gar nicht auf die vorgesehene Akquise der Stellen). Von Bedeutung erscheint nach den vorliegenden Ergebnissen, dass die wesentlichen Punkte der geplanten Arbeit ausgeführt sind und von genauen Vorstellungen über die Herangehensweise und Umsetzung zeugen.

Das erstellte Raster erweist sich m.E. als sehr gut handhabbar und auch aussagekräftig, um ein Profil der Einrichtungen erstellen und diese miteinander vergleichen zu können. Auch lässt sich mit seiner Hilfe beurteilen, inwieweit die allgemeinen Ziele des FSTJ, über die konkreten des einzelnen Projekts hinaus, erfüllt werden konnten.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta; Dietrich, Hans (2003): Vernachlässigte Potenziale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss. *Berliner Journal für Soziologie*, 13, 4: 465-476.
- Baethge, Martin u.a. (1989): *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*. 2. durchges. Aufl. Opladen: Leske u. Budrich.
- Beck, Ulrich (Hg.) (2000): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt/M.: Suhrkamp. (Edition Zweite Moderne)
- Braun, Frank (1996): *Lokale Politik gegen Jugendarbeitslosigkeit*. München: DJI Verl. Dt. Jugendinstitut. (Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit; 1)
- Braun, Frank; Lex, Tilly; Rademacker, Hermann (Hg.) (2001): *Jugend in Arbeit. Neue Wege des Übergangs Jugendlicher in die Arbeitswelt*. Opladen: Leske u. Budrich.
- Flick, Uwe (Hg.) (1991): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Psychologie Verlags Union.
- Förster, Heike; Kuhnke, Ralf; Mittag, Hartmut (Hg.) (2000): *Jugendsozialarbeit an sozialen Brennpunkten. Praxismodelle Bd. 4*. München: DJI. (Materialien aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit)
- Förster, Heike; Kuhnke, Ralf; Mittag, Hartmut; Reißig, Birgit (2001): *Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr - Ergebnisse der Ausgangsanalysen*. München/Leipzig: DJI.
- Förster, Heike; Kuhnke, Ralf; Mittag, Hartmut; Reißig, Birgit (2002): *Das Freiwillige Soziale Trainingsjahr - Bilanz des ersten Jahres. Forschungsbericht*. München/Leipzig: DJI. (Arbeitspapiere aus dem Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit; Arbeitspapier 1/2002)
- Kromrey, Helmut (1988): *Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung*. 8., durchgreifend überarb. u. erw. Aufl. Opladen: Leske u. Budrich. (UTB für Wissenschaft)
- Lex, Tilly (1997): *Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung*. München: DJI Verl. Dt. Jugendinstitut. (Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit; 3)
- Petersen, Willi; Rauner, Felix (1996): *Evaluation und Weiterentwicklung der Rahmenlehrpläne des Landes Hessen Berufsfelder Metall- und Elektrotechnik*. Gutachten. Bremen: ITB. (ITB-Arbeitspapiere; 15)
- Rossi, Peter H. ; Freeman, Howard E. (1993): *Evaluation. A Systematic Approach*. 5th. Ed. Newbury Park u.a.: Sage.
- Zimmermann, Volker (2000): *Arbeitsmarktprobleme Jugendlicher. Eine empirische Untersuchung ihres Weges in die Beschäftigung*. Baden-Baden: Nomos. (Schriftenreihe des Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung; 50)