

IN VIA Projekt „Efa - Erfolgreich gemeinsam ausbilden“

Wissenschaftliche Begleitung:

Abschlussbericht

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung.....	2
B.	Wissenschaftliche Begleitung des Projekts Efa	3
	a) Theoretischer Rahmen	4
	b) Anlage und Ablauf der Befragung	6
C.	IN VIA und Efa.....	11
	a) IN VIA Bundesverband	11
	b) Die Standorte.....	13
	c) Die PädagogInnen	14
D.	Die Unternehmen und Betriebe	17
E.	Die Jugendlichen	18
F.	Leerstelle? Die berufsbildende Schule	21
G.	Unter'm Strich: Auswertung und Empfehlungen	22
	Anhang: Literatur.....	23

A. Einleitung

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e.V. nutzt Projekte gezielt dazu, neue Themen, Herausforderungen und Arbeitsansätze aufzugreifen, zu bearbeiten und gegebenenfalls zu verbreiten. Im Kontext eines dieser neuen Ansätze, der „Assistierte Ausbildung“, wurde das Projekt „Efa - Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ initiiert. Dieses Projekt von IN VIA Deutschland lief begann im Juni 2012 und endete im bis November 2014. In seiner Ziel- und Aufgabenplanung wurde folgendes Projektziel formuliert:

IN VIA gewinnt Unternehmen als Kooperationspartner, um assistierte Ausbildung initiieren zu können und benachteiligte junge Menschen, insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund, auf dem Weg zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu begleiten. Ein Dienstleistungsangebot wird zu diesem Zweck gemeinsam mit Unternehmen und den benachteiligten Jugendlichen vor der Ausbildung und im ersten Ausbildungsjahr abgestimmt und umgesetzt. Nach Projektende kann das Angebot von Unternehmen weiter in Anspruch genommen werden.

Das Projekt „Efa - Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ sollte einen Ansatz der assistierten Ausbildung in enger Kooperation mit Unternehmen erproben, einen Rahmen für die Entwicklung der dazu nötigen Netzwerke und Kompetenzen bilden, die Möglichkeiten der Absicherung dieses Angebots als (von Betrieben finanzierte Dienstleistung) ausloten und zudem dazu genutzt werden, das Thema in der Fachöffentlichkeit zu platzieren. Eine wissenschaftliche Begleitung wurde von vornherein mit geplant, um dadurch „Erfolgs-, Hemm- und Wirkfaktoren des Ansatzes“ (ebd.) zu erfassen und aufzuarbeiten. Als Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung wurde die Begleitung der lokalen Standorte in ihrer konkreten Arbeit definiert, nicht jedoch die Ebene der Interessenvertretung:

„Unterstützung der Reflexion und Dokumentation der am Projekt beteiligten Bildungsträger und Einrichtungen der Projektstandorte: IN VIA Hamburg, IN VIA Köln, IN VIA Diözesanverband Freiburg. Angezielt ist, die Ergebnisse der formativen Evaluation für die Weiterarbeit von IN VIA bundesweit nutzbar zu machen“ (2012, Kurzkonzept der Wissenschaftlichen Begleitung).

Während die Wissenschaftliche Begleitung sich einerseits um die Erfassung von Faktoren für des Gelingens von Ausbildung bemühte, also darum, die Interaktion von und mit Unternehmen und Jugendlichen besser zu schreiben und zu verstehen, stellte sich heraus, dass das Projekt Efa zugleich von den Projekt-MitarbeiterInnen durchaus eigen-sinnig aufgegriffen und umgesetzt wurde. In Interviews, Texten und Netzwerktreffen erwies sich Efa als ein Diskussionszusammenhang, in dem die Rahmenbedingungen von Jugendberufshilfe thematisiert werden konnten, und als ein von vielen gern genutzter Organisations-Rahmen, um sich gegenseitig Unterstützung zu leisten, die je nach Fall gerade gebraucht würde, unabhängig von der jeweiligen Maßnahmelogik. Insbesondere Aspekte der realen Umsetzung von Efa erweisen sich als Kritik am aktuellen System der Jugendberufshilfe. Dies ist aus unserer Sicht ein wichtiges Ergebnis, weil es die Frage nach den Gelingensfaktoren einer „assistierter Ausbildung“ in einem neuen Licht zeigt, in dem die Rahmenbedingungen der Jugendberufshilfe eine wichtige Rolle spielen und noch einmal aus dieser Perspektive ergänzt werden.

Aus dieser Perspektive betrachtet, entbehrt es auch nicht einer gewissen Ironie, dass einer der „Gelingensfaktoren“ sich kurz beschreiben lässt als das „Da-Sein“ der jeweiligen MitarbeiterInnen. Es sind teils unwichtige scheinende Situationen, oder als geringfügig erscheinende Probleme, die sich zu großen auswachsen und zu einem biografischen Bruch bei Jugendlichen führen können. Wenn in einer solchen Situation die Betriebe oder die Jugendlichen eine ihnen vertraute Kontaktperson ansprechen können, die sie dabei unterstützt, die Dinge im Fluss zu halten und kleine Bewegungen zu ermöglichen, dann ist das oft bereits ausreichend, um Menschen wieder in geordnete Bahnen zu bringen. Die Verfügbarkeit von Kontaktpersonen, die in solchen Situationen da sind und helfen können, kleine Probleme zu entschärfen, ist anderer-

seits längst nicht selbstverständlich, was auch für die künftigen Diskussionen um „assistierte Ausbildung“ nicht zu vernachlässigen ist.

Die politische Diskussion um die „assistierte Ausbildung“ hat seit Beginn des Projektes „Efa - Erfolgreich gemeinsam ausbilden“ rasante Fortschritte und Karriere gemacht, so dass diese Ausbildungsform als neues Instrument bereits von der Bundesagentur für Arbeit in Ausschreibungen und Handlungsanweisungen übersetzt wird. Demgegenüber geht dieser Abschlussbericht der Wissenschaftlichen Begleitung einen Schritt zurück, um noch einmal Erwartungen und Erfahrungen Revue passieren zu lassen. Wir hoffen, dass trotzdem die Erkenntnisse aus der Wissenschaftlichen Begleitung auch in die Umsetzung der neuen Unterstützungsansätze für Jugendliche in Ausbildung in die Weiterentwicklung des Instruments „assistierte Ausbildung“ einfließen werden und dass sie für alle Jugendlichen angewendet werden können, denn die Gefahr des Scheiterns besteht unabhängig von der Zuschreibung zu Zielgruppen.

Im nachfolgenden Bericht stellen wir den Auftrag und den theoretischen Bezugsrahmen des Forschungsprojekts vor, erläutern den geplanten und tatsächlichen Ablauf und konzentrieren uns dann auf die Themen, die wir herausgearbeitet und bei der internen Präsentation der Ergebnisse vorgestellt haben. Wir beziehen dabei die Befragungen, die Netzwerktreffen, an denen wir teilgenommen haben, und zur Verfügung stehende Dokumente ein. In diesem Bericht kann Vieles nur angerissen werden, weil der Bericht für die Praxis les- und nutzbar sein soll und deshalb bewusst kurz gehalten ist.

Das Projekt Efa beschritt in doppelter Weise Neuland:

- einerseits durch die Erfahrungen mit einer pragmatisch angelegten Ausbildungsassistenz
- andererseits auch durch das spezielle Verhältnis zu den Unternehmen, denn die Assistenz sollte explizit als Dienstleistung gerahmt werden.

Es war also doppelt spannend, das Verhältnis Jugendliche - Unternehmen - Pädagogische MitarbeiterInnen aus einer externen Perspektive begleiten zu können. Wir hoffen, dass wir dem Vertrauen und der Offenheit uns gegenüber mit diesem Bericht gerecht werden.

B. Wissenschaftliche Begleitung des Projekts Efa

Die besondere Leistung einer wissenschaftlichen Begleitung liegt aus Sicht eines Projekts oftmals besonders darin, dass diese Begleitung dem Projekt und den damit verbundenen Arbeitsansätzen eine zusätzliche Legitimation verleiht und zugleich die Befunde aus der Praxis „valider“, also irgendwie solider erscheinen lässt. Eine wissenschaftliche Begleitung erweist ihren Wert für die Praxis aber insbesondere dann, wenn sie einen systematisch „fremden“ Blick auf das Projekt wirft. Dieser „wissenschaftliche“ Blick

- ist inspiriert bzw. geleitet von einer oder mehreren dem Gegenstand angemessenen Theorien,
- ist verbunden mit einem systematischen Vorgehen und
- entwickelt schließlich in nachvollziehbarer Weise Schlussfolgerungen.

Wenn die wissenschaftliche Reflexionsebene, so wie im Beispiel des Projekts Efa auch noch als formative Evaluation angelegt ist, wenn also die Wissenschaftliche Begleitung Zwischenergebnisse bereits im Verlauf des Projekts zur Verfügung stellt, so dass insbesondere die Projektsteuerung diese bewerten und aufgreifen kann, ist im Projekt eine weitere Reflexionsebene eingezogen, die insbesondere intendierte und nicht-intendierte Wirkungen in den Blick rückt und eine entsprechende Steuerung erleichtert.

a) Theoretischer Rahmen

Der theoretische Bezugsrahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts Efa ist bestimmt durch die Problemstellung des Projekts und des Begleitungsauftrags: Hierbei geht es um junge Menschen vor bzw. während der Ausbildung, um Betriebe, die diese Jugendlichen einstellen und die in eine Beziehung zu den PädagogInnen bzw. Trägerorganisationen der Jugendberufshilfe, also IN VIA eintreten. Dann geht es um die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die das Projekt und seine potentielle Fortführung beeinflussen.

Gesellschaftlicher Rahmen

Die Rahmenbedingungen aus der Makroebene, also der gesamtgesellschaftlichen Ebene, werden beschrieben durch den Begriff des **Demografischen Wandels**. Zu anderen gesellschaftliche Entwicklungen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zählen z.B. die Veränderungen der Weltwirtschaft, wie z.B. die wachsende Dynamik der jungen asiatischen Märkte, insbesondere Chinas, oder die wirtschaftlichen Veränderungen innerhalb der Europäischen Union, von den Auswirkungen der Krise bis zur wachsenden Bedeutung von Wissen und Informationstechnologie.

Demografischer Wandel

„Demografischer Wandel“ als Schlagwort stellt die Veränderungen innerhalb der bundesdeutschen Bevölkerung und ihre Auswirkungen in den Mittelpunkt. Hinter diesem Begriff verbirgt sich ein Statistisches Modell, das die Veränderung der Bevölkerungsstruktur im Zeitablauf beschreibt - weg von der früheren „Alterspyramide“ und hin zu einer eher auf dem Kopf stehenden der Pyramide in ähnlicher Form. Zugleich sind damit verknüpft eine Reihe von Annahmen, die nicht in Form einer Gesellschaftstheorie, sondern eher durch eine Vielzahl von kleineren Studien samt Empfehlungen entwickelt, verbreitet und angepasst wurden.

Verbunden mit dem Schlagwort des demografischen Wandels ist die Vorstellung, dass durch das wachsende Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung sich die Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungs- und Lehrstellenmarkt deutlich verändern wird. Es wird angenommen, dass Unternehmen immer mehr Schwierigkeiten haben werden, junge Fachkräfte zu finden, sie auszubilden und zu halten. Dies wird zu steigenden Chancen für jene Jugendlichen führen, die zuerst einmal als weniger qualifiziert gelten, direkt in die Erwerbswelt einmünden zu können, so die Annahme. Es wird implizit eine Unterscheidung zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund getroffen, und die prinzipiell schlechteren Chancen junger Menschen mit Migrationshintergrund werden als im Kontext des Demografischen Wandels als steigend interpretiert. Zwar wird der Demografische Wandel in aktuellen bundesdeutschen Diskursen als zentrale Zukunftsherausforderung beschrieben, wird zugleich aber häufig verkürzt auf die Prognose einer zunehmend älter werdenden (deutschen) Bevölkerung. Eine kritische Auseinandersetzung mit diesem Konzept (wie z.B. in Kahlert 2007) ist besonders in der Jugendsozialarbeit gefordert, wenn die neuen Möglichkeiten, die sich jetzt für „schwierige“ oder „benachteiligte“ Jugendliche abzeichnen bzw. die derzeit geschaffen werden, in erster Linie der Versorgung des Arbeitsmarktes dienen. Während die Einmündung in den Arbeitsmarkt und der Abschluss einer Ausbildung für viele Jugendliche, auch im Projekt Efa, einen hohen Wert darstellen, ist das für die Jugendlichen noch lange kein berufsbiografischer Endpunkt, ganz im Gegenteil gewinnen individuelle Entwicklung und psychologische Stabilität wachsende Bedeutung in einer „entgrenzten“ Gesellschaft.

Globalisierte Welt

Auch wenn die gesellschaftliche Dimension im Projekt Efa über den demografischen Wandel eingefangen ist, bilden andere Prozesse eine stärkere Herausforderung für die Jugendlichen und sind in den Blick zu nehmen: Seitdem im Gefolge von Becks Risikogesellschaft (1986) die „Individualisierung und Pluralisierung der Lebenslagen“ zu unhinterfragten Kontexten jugendpolitischer Positionierungen wurden, ist die Auseinandersetzung um die Moderne wichtig für das Verständnis der Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen. Wenn die Sozialisationsforschung (Böhnisch, Lenz, Schröer: 2009) den Begriff der **Zweiten Moderne** aufgreift, in der sich die Phänomene der Risikogesellschaft in voller Ausprägung zeigen, radikalisieren und unter dem Regime der Globalisierung neue Dimensionen annehmen, dann spannt sie einen Rahmen, der besser verstehen lässt, wie sich z.B. heute die Phänomene der **Entgrenzung** und Digitalisierung verschränken.

Jugendliche suchen zunächst eine Ausbildung und damit den Berufseinstieg, antizipieren aber durchaus bereits aktuelle Freisetzung- und Ausgrenzungsmechanismen, wie sie in Deutschland nicht zuletzt mit dem Stichwort Hartz IV verknüpft sind (vgl. Butterwegge 2015). Die zweite Moderne verbindet die „zunehmend offene biografische Bewältigungsaufforderungen“ mit „institutionell vorgegebenen Entwicklungs- und Statuspassagen“ (Böhnisch, Lenz, Schröer: 2009:68). „Die Thematisierung der Spannung zwischen gesellschaftlichen Entgrenzungsprozessen und dem subjektiven Streben nach biografischer Handlungsfähigkeit sehen wir deshalb als zentral für die Bestimmung der sozialisationstheoretischen Vermittlungsdimension an“ (ebd.).

Sozialisationstheoretischer Rahmen

Das professionelle Feld der Jugendsozialarbeit kann einen weiteren Aspekt dieser gesellschaftlichen Veränderungen in zweifacher Perspektive aufgreifen, denn die veränderten Anforderungen an Arbeitskräfte betreffen nicht nur die Jugendlichen, die diesen Anforderung irgendwann einmal möglichst weitgehend entsprechen sollen, sondern sie betreffen zugleich aber auch die Fachkräfte selbst, die befristet, mit reduziertem Stundenumfang oder projektabhängig angestellt sind: Wenn Richard Sennet den geforderten „flexiblen Menschen“ im „neuen mus“ (Sennet 2006) entwirft in Abgrenzung zur von ihm festgestellten Abwertung von festen Anstellungsverhältnissen oder wenn der deutsche Soziologe Ulrich Bröckling das „unternehmerische Selbst“ als Leitfigur sieht, die trotz stetig perfektioniertem Lebenslauf auch nur eine Handbreit entfernt ist vom „unternehmerisch“ denkenden Pfandflaschensammler, dann spannen diese Gesellschaftsanalysen einen Rahmen biografisch zu bewältigenden Aufgaben für beide, für Jugendliche ebenso wie für Fachkräfte auf.

Jugendsoziologie und in Sozialisationstheorie helfen dabei, das Verhalten der Jugendlichen einzuordnen und zu interpretieren. Dabei geht es um Jugendliche, die sich bereits in der Schule nicht leicht getan haben oder deren Schulbesuch bereits längere Zeit zurückliegt. Welches sind die alters- und lebenslagenspezifischen Herausforderungen, die sie bewältigen müssen und welchen Bedarf an Betreuung und Unterstützung haben sie dabei? Im Kontext der Sozialisationstheorien sind auch die Überlappungen von Geschlecht und Übergang in den Arbeitsmarkt noch immer ein relevantes Thema: So werden beispielsweise in einer aktuellen Studie die Schwierigkeiten junger Frauen, in den Arbeitsmarkt einzumünden, einerseits erklärt aus der Berufswahl, nämlich einer Konzentration auf die sehr kleine Zahl traditionell Frauen zugeschriebener Ausbildungsberufe aufgrund der geschlechtsspezifischen Sozialisation. Zugleich wird konstatiert, dass die Bewerbung auf Ausbildungsplätze in klassischen Männerberufen den

Mädchen nicht helfe, weil sie dann von männlichen Entscheidern nicht eingestellt würden. (vgl. Beicht, Walden 2014).

Organisationssoziologischer Rahmen und Habitus-Konzept

Die Analyse der Interaktionen zwischen den Beteiligten im Projekt Efa wird darüber hinaus geleitet durch organisationssoziologische Überlegungen, denn im Projekt Efa stoßen divergierende Organisationsinteressen aufeinander: Die Betriebe und Unternehmen müssen ihre organisationsinternen Ziele verfolgen und diese Ziele unterscheiden sich prinzipiell von denen der beteiligten IN VIA Standorte, wie sie durch die pädagogischen Mitarbeiterinnen präsentiert werden. Zugleich müssen aber auch die individuellen Ziele der IN VIA Mitarbeiterinnen längst nicht den offiziellen Projektzielen von Efa oder denen der Trägerorganisation IN VIA entsprechen. Aus einem systemischen Blick zeigt sich, dass in diesem Projekt ganz unterschiedliche Systeme zu einem gemacht werden (sollen) - ein Vorhaben, das in dieser Beschreibung bereits einige der anschließenden Schwierigkeiten beschreibt.

Der organisationssoziologischen Blick ist schließlich auch ein Blick aus einer ganz anderen Theorietradition ganz aufschlussreich: Mit dem Habituskonzept hat Bourdieu (1976) versucht, die Verschränkung der verschiedenen organisationalen und personalen Ebenen von Menschen zu beschreiben. Der Verhältnis zwischen dem Aufwachsen in einer bestimmten sozialen Schicht, dem sich aneignen bestimmter Verhaltensweisen, -einstellungen, -angewohnheiten bis hin zur unwillkürlichen Übernahme in körperliche Attribute, ist hier für die theoretische Rahmensetzung in mehrfacher Weise von Bedeutung: Einerseits stoßen an den Projektstandorten drei deutlich unterschiedene soziale Gruppen aufeinander, was auch immer mal in den Interviews zum Thema wird. Andererseits hat sich im Kontext des Diskurses um Hartz IV und seine Folgen die rhetorische Figur der „Hartz IV-Familie“ etabliert, einer Familie, die unwillig und unfähig ist, den eigenen Kindern diejenigen Fähigkeiten „beizubringen“, die auf dem Arbeitsmarkt vorausgesetzt werden. Es stellt sich also die Frage nach den Faktoren, die ein aus Sicht der Arbeitgeber problematisches Verhalten der Jugendlichen bedingungen, und nach Möglichkeiten, diese zu beeinflussen.

b) Anlage und Ablauf der Befragung

In diesem Abschlussbericht greifen wir erneut die Thesen auf, die zum abschließenden Netzwerktreffen im September 2019 entwickelt und dort diskutiert wurden, und belegen diese mit Zitaten aus Interviews und Dokumenten. Diese sind abgeleitet vor allem aus der Auswertung von insgesamt 41 Interviews (22 in 2013, 19 in 2014), die sämtlich verschriftlicht und codiert wurden, sind aber auch beeinflusst durch die Gespräche am Rande, bei den Netzwerktreffen oder vor bzw. nach Interviewterminen.

Der Auftrag der Wissenschaftlichen Begleitung erstreckt sich auf die Auswertung vorliegender Dokumente, die formative Evaluation, die also während des Projekts bereits ihre Fragen, Ideen und Schlussfolgerungen zurückspiegelt, und schließlich auf eine Befragung zu Beginn und gegen Ende des Projekts, deren Auswertung ebenfalls in den Abschlussbericht eingehen.

Die Wissenschaftliche Begleitung, hier konkret Dr. Birgit Marx und Dr. Monika Rosenbaum, hat an mehreren Netzwerkseminaren teilgenommen: Insbesondere wurden im November 2013 die Ergebnisse der ersten Befragungsrunde vorgestellt und im September 2014 die Ergebnisse der abschließenden Befragung zur Diskussion gestellt.

Ein Meilenstein innerhalb der Wissenschaftlichen Begleitung war sicherlich die Präsentation der Ergebnisse der Eingangsbefragung im November 2013. Bereits damals zeichneten sich einige

Themen ab, die sich bis in die zweite Befragung durchzogen. An einem kleinen Beispiel soll das externe Feedback zu diesem Zeitpunkt verdeutlicht werden.

So fanden sich in der Projektbeschreibung und in den für die Werbung von Unternehmenspartnern vorbereiteten Materialien auch Angebote der Sensibilisierung der Unternehmen für die Lebenswelten der Jugendlichen.

Sensibilisierung, Unterstützung und enge Begleitung der Ausbilder/-innen in den Betrieben, auch im pädagogischen Umgang mit den benachteiligten jungen Menschen.
(Vorlage zur Kooperationsvereinbarung mit Unternehmen, S. 2)

In enger Abstimmung und je nach individuellem Bedarf profitieren Betriebe z. B. von Hilfen bei der Bewerberauswahl, der Ausbildungsorganisation, im Konfliktmanagement und sie werden für den pädagogischen Umgang mit den Jugendlichen qualifiziert.
(Vorlage zur Kooperationsvereinbarung mit Unternehmen, S. 3)

Aus einigen Interviews konnte dagegen aus Betriebssicht eine durchaus intensive Kenntnis jugendlicher Lebenswelten und Probleme sowie eine entsprechende betriebliche Kompetenz im Umgang mit solchen Problemen in die Runde gespiegelt werden.

A.: Wenn ich jetzt nur für unseren Betrieb spreche: Die Konfliktlösungssituation brauchen wir nicht betreut, weil wir haben einen Haufen kompetenter Menschen, auch überwiegend jüngeren Alters im Unternehmen, also dass wir in Konflikte kommen, die nicht im Haus lösbar sind, also Konflikte menschlicher und sozialer Art, das gibt es nicht. Wenn wir scheitern oder wenn Jugendliche bei uns scheitern, was wirklich relativ selten der Fall ist, dann sind es entweder psychische Stabilität, weit gefasst jetzt bis hin zur Drogenfrage, oder ähnliche Dinge. (P3: 24)

Der darin verborgene Widerspruch zwischen im Projekt angenommenen Beratungsbedarf, den die Unternehmen bei sozialen Fragestellungen haben würden und den von diesen selbst beschriebenen sozialen Kompetenzen und Bedarfen zählte zu den Themen, die nach der Eingangsauswertung ins Netzwerk zurückgespielt wurden.

Ein weiteres Thema, an dem sich die Anlage des Projekts und das Feedback aus den Interviews nicht deckten, förderte den Widerspruch zutage, zwischen dem Anspruch der Betriebe auf eine gute, möglichst permanente Erreichbarkeit der pädagogischen MitarbeiterInnen von IN VIA, die mit der Erwartung einer schnellen Reaktion auf Probleme verbunden war und der finanziellen und personellen Ausstattung der Projektstandorte mit einem geringen Stundensatz und wenig Finanzmitteln.

Ein letztes Beispiel soll an dieser Stelle die durchaus komplizierten Interaktionen zwischen allen Beteiligten verdeutlichen: die Vorbereitung der Terminabsprachen durch die pädagogischen MitarbeiterInnen an den einzelnen Standorten.

Bereits in der Eingangsbefragung ließ sich die ursprünglich geplante Sample-Struktur mit je einer pädagogischen Mitarbeiterin, zwei Jugendlichen und zwei mit der Ausbildung von Jugendlichen betrauten VertreterInnen von kooperierenden Betrieben je Standort nicht einhalten, deshalb wurde beim Netzwerktreffen im Frühjahr 2014 die Bedeutung der Unternehmensinterviews betont. Es entspann sich eine Diskussion mit den anwesenden PädagogInnen, in der sich völlig unterschiedliche Zugänge zu den VertreterInnen der als Partner angezielten bzw. der kooperierenden VertreterInnen von Unternehmen zeigten. Dort, wo das Projekt Efa mit den pädagogischen MitarbeiterInnen als Hilfestellung für Unternehmen gerahmt war, kamen diese ohne Probleme selbst in eine Position, die es ihnen erlaubte, die BetriebsvertreterInnen an ihrem Projektstandort um die aktive Beteiligung an der Befragung zu bitten. An den Standorten, wo der Kontakt zu den Betrieben in erster Linie über die Jugendlichen zustande gekommen war und wo sich die pädagogischen MitarbeiterInnen intensiv dafür einsetzen mussten, überhaupt Prak-

tikumsplätze oder Lehrstellen in Betrieben zu akquirieren, gab es starken Widerstand gegen die Bitte, die geplanten Interviewtermine in den Unternehmen zu organisieren, weil sie nicht die Zugänge hatten, um auf Augenhöhe mit den VertreterInnen zu kommunizieren.

Natürlich war es eine Herausforderung für die ProjektmitarbeiterInnen von IN VIA an den jeweiligen Standorten, Kleinunternehmen oder größeren Betrieben, die selbst unter einem hohen Druck stehen, immer wieder um Zeit, Geld, Engagement und eine Chance für junge Menschen zu bitten.

Es wird jedoch deutlich, dass diese unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten: Bedarfe der Betriebe zu befriedigen oder junge problembelastete Menschen in Betriebe vermitteln zu wollen, erhebliche Auswirkungen auf die Umsetzung der Ziele des Projektes Efa hatten.

Geplant waren je Standort zwei mal 5 Interviews zu Beginn und gegen Ende des Projekts, jeweils mit zwei Jugendlichen, einer PädagogIn und zwei für die Ausbildung verantwortlichen VertreterInnen der Betriebe. die tatsächlichen Zahlen sahen etwas anders aus:

Hamburg:

2013: 6 Interviews, davon 3 Päd. MA IN VIA, 3 Jugendliche

2014: 4 Interviews: davon 1 Päd. MA IN VIA, 2 Jugendliche, 1 Unternehmen

Köln:

2013: 5 Interviews, davon 2 Päd. MA IN VIA, 1 Jugendliche, 2 Unternehmen

2014: 5 Interviews, davon 1 Päd. MA IN VIA, 2 Jugendliche, 2 Unternehmen

Freiburg:

2013: 6 Interviews, davon 4 Päd. MA IN VIA, 1 Jugendliche, 1 Unternehmen

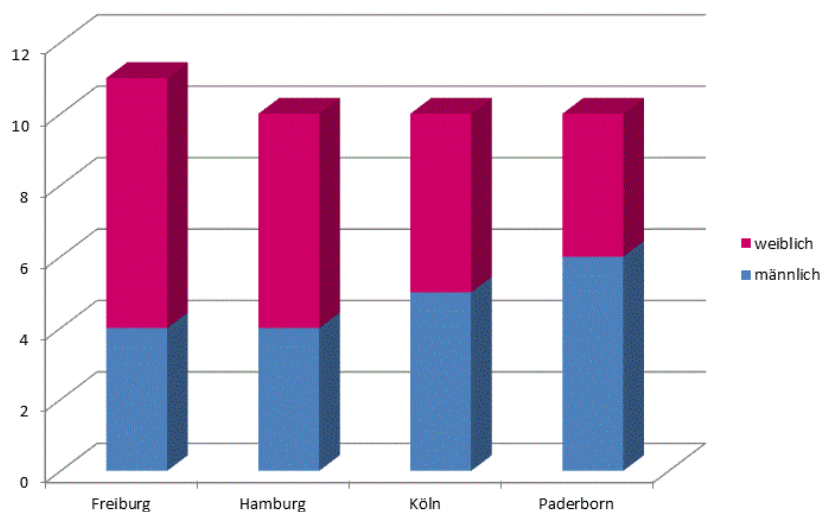
2014: 5 Interviews, davon 1 Päd. MA IN VIA, 2 Jugendliche, 2 Unternehmen

Paderborn:

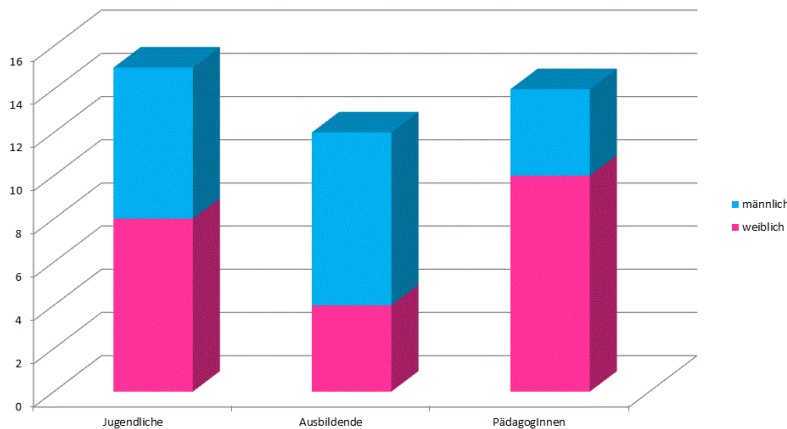
2013 5 Interviews, davon 1 Päd. MA IN VIA, 2 Jugendliche, 2 Unternehmen

2014 5 Interviews, davon 1 Päd. MA IN VIA, 2 Jugendliche, 2 Unternehmen

Standorte nach Geschlecht



Befragtengruppen nach Geschlecht



Die Befragungen wurden im Verlauf von sechs bis acht Wochen an allen Projektstandorten durchgeführt, methodisch orientiert an der qualitativen Methode des Problemzentrierten Interviews nach Andreas Witzel. Dieses lehnt sich an das theoriegeleitete Verfahren der „Grounded Theory“ nach Glaser und Strauss (1998) an. Im Unterschied hierzu sind allerdings beim Problemzentrierten Interview Erhebungs- und Auswertungsprozess eng miteinander verbunden und lassen sich als „induktiv-deduktives Wechselverhältnis“ (Witzel, Andreas 2000) bezeichnen. Kennzeichen des Problemzentrierten Interviews sind: Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung. Die Problemzentrierung deutet an, dass ein gesellschaftlich relevantes Problem behandelt wird. Es steht also bei der Befragung nicht die Biografie der Befragten im Vordergrund, sondern das Forschungs- bzw. das gesellschaftliche Problem, das bearbeitet wird. Das Prinzip der Gegenstandsorientierung deutet darauf hin, dass der Forschungsgegenstand aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wird. Das Prinzip der Prozessorientierung bezieht sich sowohl auf die einzelnen Interviews als auch auf den gesamten Forschungsprozess. Es wird daraufhin gearbeitet, dass die Befragten jeweils ihre Sicht der Dinge zum Gespräch bringen können. Deshalb werden im Gesprächsverlauf Widersprüche und Redundanzen gerne zugelassen, denn sie zeigen die unterschiedlichen Problemlagen an, die das Interview zutage fördern kann. (vgl. Marx 2012).

Die Interviews wurden transkribiert und die verschriftlichten Interviews wurden analysiert und codiert. Die nachfolgenden Screenshots zeigen die Arbeitsschritte und die Codeübersicht.

Die Codes wurden wiederum miteinander in Beziehung gesetzt, so dass Konzepte von inhaltlichen Zusammenhängen ableiten ließen.

The screenshot shows the 'Quotation Manager' interface. The main window displays a list of quotations with columns for ID, Name, Primary Doc, Codes, Size, Start, De..., and Author. A search bar is visible at the top. Below the list, a detailed view of a quotation is shown, including a text area with blue highlights and a list of codes on the right. The status bar at the bottom indicates '970 Quotations' and 'No item selected'.

The screenshot shows the 'Code Manager' interface. The main window displays a list of codes with columns for ID, Name, and Codes. A search bar is visible at the top. Below the list, a detailed view of a code is shown, including a text area with blue highlights and a list of codes on the right. The status bar at the bottom indicates '130 Codes'.

C. IN VIA und Efa

Die Entwicklung des Projekts Efa spiegeln konzeptionelle Widersprüche zwischen differierenden Zielen verbandlicher AkteurInnen verschiedener Ebenen wider, z.B.:

- ein neues Arbeitsfeld zu entwickeln - Bundesverband
- den Verband zu positionieren - Bundesverband
- Finanzierungsquellen zu erschließen – regionale Projektstandorte
- neue Zeitressourcen zu finden – Pädagogische MitarbeiterInnen
- Jugendsozialarbeit besser zu betreiben (=Jugendliche besser zu unterstützen) – Pädagogische MitarbeiterInnen

Insbesondere die Widersprüche zwischen den Zielen des Projektträgers IN VIA Deutschland - ein neues Arbeitsfeld zu entwickeln und den Verband zu positionieren - und den regionalen Standorten, die daran interessiert waren, eine Dienstleistung zu etablieren, die von Unternehmen finanziert wird und neue Ressourcen zu entdecken waren auffällig. Dazu kam ein weiterer Widerspruch, der sich an der Arbeit der pädagogischen MitarbeiterInnen fest machen lässt. Ihnen ging es im Wesentlichen darum, Ziele der Jugendlichen gemeinsam besser zu erreichen.

Diese widerstrebenden Ziele zeigten sich bereits in der ersten Befragungswelle.

Die widerstrebenden Ziele mit der dadurch verursachten Reibung verweisen darauf, dass Efa eine politische, vielleicht utopische Forderung nahelegt bzw. enthält: mehr Zeit für die bedürfnisorientierte Unterstützung junger Menschen im Übergang – jenseits von kleinteiliger Programmlogik und einer Finanzierung entlang konstruierter Gruppenunterschiede.

a) IN VIA Bundesverband

Zugrunde lag die These, dass mit dem demografischen Wandel Betriebe (a) offener sind für schwächere Auszubildende und (b) sich künftig an einer daraus resultierenden Notwendigkeit externer Unterstützung durch die Jugendberufshilfe (der assistierten Ausbildung) finanziell beteiligen. Es war schwer, diese These im Projektverlauf zu überprüfen, weil die meisten Betriebe, mit denen im Projekt Efa kooperiert wurde, gar nicht in den vom demografischen Wandel betroffenen Branchen tätig sind und Fachkräftemangel als Motiv für die Kooperation von den Unternehmen nur selten benannt wurde:

A.: Ich hab hier, natürlich weil wir einen großen Fachkräftemangel auch haben, entsprechend möchte ich eigentlich pro Jahr gerne in dieser Einrichtung, aus allen Jahrgängen, aus allen drei Stufen sozusagen, erstes, zweites, drittes Lehrjahr, insgesamt zwanzig Auszubildende haben. (P37:038)

A.: Ich könnte mir aber auch Branchen in der Produktion vorstellen zum Beispiel, für einige bestimmte. Es gibt ja ganz unterschiedliche Tätigkeiten, ne. Und wie gesagt, was ich eben schon sagte, diese Alltagsbegleitung, das finde ich auch gar nicht schlecht, das ist nicht so ein uninteressanter Bereich langfristig gesehen, nicht, denn die Zahlen von Demenzkranken werden sich bis zum 2050 vermutlich vervierfachen, so dass man dann natürlich auch überlegt, wie versorgt man die alle. Das wird mit Fachkräften nicht gehen, weil das viel zu teuer ist. Das kann ich Ihnen so sagen. Da wird vielleicht eine Fachkraft sein und zehn Alltagsbegleiter oder wie auch immer, und das ist durchaus ein Bereich. Das ist nicht so hoch aufgehängt. Aber man muss, was man haben muss, man muss mit Menschen umgehen können.

I.: Und eben auch mit abhängigen Menschen, genau.

A.: Das ist schon wichtig.

I.: Anders als in der Bäckerei, da muss man auch irgendwie mit Menschen umgehen können, aber eben.

A.: Ja, aber hier muss man eben ein bisschen. Es sind halt andere Anforderungen, ne. Man, ich kann nicht, ich kann nicht jeden Kollegen hier behalten. Wenn das nicht geht, also wenn wenn Bewohner Angst haben vor irgendjemanden, dann geht das nicht. Dann muss ich sagen: ne, das tut mir leid. Das geht nicht. Ne, aber so, ich könnte mir auch in der Produktionsbereiche vorstellen, wo man noch arbeiten könnte. Das sind ja oft auch Interessen. (p37: 478-502)

Aus dem Bundesverband wurde das Projekt initiiert, begleitet und gesteuert, zugleich wurden erste Erfahrungen bereits in die politischen Prozesse eingespeist. IN VIA Deutschland als Interessenvertretung wurde von den Pädagogischen Mitarbeiterinnen auch wahrgenommen:

I. Was würden Sie jetzt insgesamt IN VIA empfehlen, als Projektträger? Mit Blick auf das Efa-Projekt und mögliche Fortsetzungen. Was sollte IN VIA schwerpunktmäßig umsetzen oder wofür sollten sie sich einsetzen?

A.: IN VIA? Mit Politik wirklich ähm Kontakt aufnehmen und und auch wirklich immer und immer wieder hartnäckig sagen und immer am Ball bleiben. Ihr müsst wirklich Rahmenbedingungen schaffen. Betrieben sagen: Ok, entweder zahlt ihr oder ihr bildet aus. (P38:635-642)

Das Projekt wurde aktiv und erfolgreich für Lobbyarbeit und Positionierung genutzt - besonders im Blick auf teils schon vorher gemachte Erfahrungen einer „problemlösenden Unterstützung“ der Betriebe. Allerdings hat Efa keine neuen Finanzierungsquellen erschlossen, obwohl neue Erfahrungen im Umgang mit Betrieben gesammelt und bei Betrieben teils erfolgreich für die prinzipielle Akzeptanz einer finanziellen Beteiligung gewonnen wurde.

A.: Tja, ich weiß nicht, ob man da eine Mischfinanzierung durch Betriebe und Arbeitsagentur oder.... Ich meine, es steht ja im aktuellen Koalitionsvertrag, als Ziel, attestierte Ausbildung. Gut, auch die ganzen Reha-Maßnahmen werden ja wahrscheinlich irgendwann wegfallen, dann ist dann ja auch wieder Geld übrig, sage ich mal. [...] Also, bin ich, glaube ich, auch nicht so drin in dem Thema. [...] Also, ich glaube, größere Betriebe sollten das schon auch mit in die Verantwortung nehmen. Ich weiß jetzt zum Beispiel auch, dass zwei größere X-Unternehmen zum Beispiel jetzt einen Sozialarbeiter engagiert haben, der da die Azubis betreut. Die geben dann dadurch auch Auszubildenden, die nicht so gute Startvoraussetzungen haben, eine Chance. Die werden dann auch begleitet. Ist so ein bisschen ähnlich wie Efa. Das wird durch die Betriebe finanziert. Aber ich denke so kleine Betriebe, mit denen ich jetzt auch zu tun habe. familiär geführte Betriebe, ich weiß nicht, ob die dann nicht vielleicht lieber sagen: wir bilden dann gar nicht, wenn wir dann noch für einen Azubi zahlen müssen. [...] Also, ich denke mal, größere Betriebe, Ketten oder so, die kann man da... , für die ist das ja ein Tropfen auf den heißen Stein, so etwas zu finanzieren, nicht. (P30:385-401)

I.: Wenn wir das jetzt mal weiter durchdenken, sozusagen mit einer dritten Person oder Institution. Wie sollte sich das finanzieren?

A.: Also, ich glaub schon, dass da der Arbeitgeber ein Teil dazu beitragen könnte. Also, wir waren ja damals auch froh, wo wir den Herrn X anrufen konnten. Da ging es nicht da drum, dass wir kostenlos Rat bekommen, sondern dass wir jemand haben, der uns hilft, weil wir an unsere Grenzen kommen. Also, da wäre schon auch die Möglichkeit. Wir geben ja auch quasi Geld aus für ...für Aktionstaghhandel. Wenn man sagt, man unterstützt das. Das Unternehmen kann es jetzt wahrscheinlich nicht völlig auffangen, aber einen gewissen Teil dazu beitragen, das würde ich schon so sehen, dass es sowas gibt. Also, wenn man dann Ziele setzt, dass sich gewisse Sachen verbessern, auch gerade wie dieser Schulunterricht oder so, also, das wäre, da wären wir schon bereit als Unternehmen da in die Zukunft zu investieren, - j a, immer am finanziellen Rahmen. (P34: 506-521)

Neben inhaltlichen Widersprüchen war das Projekt auch durch die vor Ort zur Verfügung stehenden geringen finanziellen Projektmittel beeinträchtigt, die größere Sichtbarkeit und Wirkung im Blick auf Unternehmen verhinderten.

EMPFEHLUNGEN

- Die Ziele der verschiedenen verbandlichen Ebenen sind klarer bzw. im Vorfeld des Projektbeginns abzustimmen.
- Bei einer Fortsetzung des Projekts sollten auf der Grundlage der Reflexion Konsequenzen für die Schärfung des Profils der „assistierten Ausbildung“ gezogen werden.
- Das Interesse der Fachkräfte an angepassten und flexiblen Unterstützungsangeboten für problembelastete Jugendliche, die dauerhaft und ausreichend vorgehalten werden, sollte aufgegriffen werden, z.B. in der Lobbyarbeit.

b) Die Standorte

Die vier Standorte unterschieden sich in Konzeption und Umsetzung:

Paderborn	Hamburg
(*) von Dritten als Unterstützung für Unternehmen ins Spiel gebracht (*) nah an ursprünglicher Konzeption einer Dienstleistung (*) betritt Neuland mit Angebot	(*) Handlungsspielraum für PädagogInnen (*) Angebote bedarfsabhängig ausgeweitet und intensiviert, (*) im Kontakt mit Unternehmen, bestehende /längerfristige Beziehungen zu Jugendlichen
Freiburg	Köln
(*) Handlungsspielraum für PädagogInnen (*) bestehende Angebote bedarfsabhängig ausgeweitet und intensiviert, (*) im Kontakt mit Unternehmen, (*) bestehende /längerfristige Beziehungen zu Jugendlichen	(*) Orientiert an verbandlichen Ausbildungsprojekten, (*) Übergänge in und Gelingen von Ausbildung im IN VIA Kontext

- Paderborn wurde von Dritten (IHK) als Unterstützung für Unternehmen ins Spiel gebracht. Dies ist nah an der ursprünglichen Konzeption einer Dienstleistung und betritt Neuland mit einem Angebot, das nur wenig verwoben ist mit dem Verband.
- In Köln hat Efa eine große Nähe zu verbandlichen Ausbildungsprojekten, orientiert sich auf Übergänge in und Gelingen von Ausbildung.
- Hamburg und Freiburg setzen Efa vor allem als zusätzlichen Freiraum für PädagogInnen um, die bestehende Angebote bei Bedarf ausweiten und intensivieren konnten, im Kontakt mit Unternehmen, aber besonders auch in Begleitung der Jugendlichen, mit welchen sie oft in längerfristigen Beziehungen stehen.

EMPFEHLUNGEN

- Die unterschiedliche Umsetzung durch die Standorte war für das Projekt durchaus bereichernd, sollte aber bei einer Fortführung des Projektansatzes mit neuen Konturen fokussiert werden.
- Damit die regionalen Projektstandorte in der Lage sind, die Herausforderung annehmen zu können, neben der faktischen Unterstützung von Jugendlichen auch den Anforderungen der Unternehmen, z.B. in Bezug auf Erreichbarkeit und Reaktionsschnelligkeit, zu genügen, müssen die Stellenanteile der pädagogischen MitarbeiterInnen angepasst werden. Denn mit den kleinen Stellenanteilen, wie sie im vorliegenden Projekt eingesetzt worden sind, kann den Herausforderungen nicht begegnet werden. Sind die Stellenanteile nicht zu erweitern, dann müssen Ziele und Aufgaben angepasst werden.
- Zu prüfen ist, ob Maßnahmen der Akquise und der Vertrieb in die Sozialarbeit aufgenommen werden sollen (a) die Aufgaben der SozialarbeiterInnen erweitern müssen und diese dafür weitergebildet werden sollen oder (b) ob diese eventuell an andere Institutionen zu delegieren sind.

c) Die PädagogInnen

Die PädagogInnen im Projekt beschreiben Efa oft als Chance, sich durch die zusätzlichen (geringen) Mittel oder interne Umschichtung neue Zeitressourcen zu erschließen - um besser (umfassender, ganzheitlicher, ...) arbeiten zu können.

I.: Wie sind Sie zu Ihrer Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung im Projekt gekommen? [...]

A.: Ach so, ich habe einfach spontan meine Mitarbeit angeboten, weil das am Anfang nach einem sehr interessanten Projekt sich anhörte. (P4: 8-11)

I.: Wie sind Sie zu Ihrer Aufgabe als sozialpädagogische Begleitung im Projekt gekommen?

A.: Das ist schon eine gute Frage zum Anfang. Dazu gekommen bin ich - Ich hab mich aktiv auf die Stelle beworben. Für mich ist ganz wichtig bei meiner Arbeit, dass ich junge Menschen individuell betreuen kann. Ich finde es immer ganz schwierig, wenn es so Maßnahmen gibt und die Menschen rein gepresst werden und passen müssen. Und fand diesen Ansatz jetzt ganz spannend das umzudrehen, sondern vom Teilnehmer ausgehend: Was braucht der? Welche Ziele? Wie kann er individuell unterstützt werden? Und da finde ich, ist das Projekt genau richtig. (P5: 434-441)

I.: Wie war für Sie der Beginn des Projektes?

A.: Der Beginn war schwierig, weil es natürlich nicht so diese ganz klaren Vorgaben gibt, wie das sonst in der Arbeit ist. Mit ganz klar: jetzt kommt der Schritt, jetzt kommt der Schritt ähm. Hier sind wir freier. Es muss mehr oder zu Beginn auch mehr entwickelt werden. Es muss geguckt werden wie wird es umgesetzt.

Die geschaffenen Zeitressourcen wurden an allen Standorten gut genutzt: Jugendliche wurden begleitet, in Ausbildungen gebracht, in Ausbildungen gehalten oder (wenige) kontrolliert weitergeleitet.

A.: Es ist gut daran, dass ich auf jeden Fall merke, dass sie mir helfen möchte. Sie unterstützt mich. Und wenn ich es mal irgendwann nicht schaffe zur Schule zu gehen, dann, hat sie gesagt, dann kann sie mich auch hinbringen. Das ist so flexibel. Das finde ich gut. (P2:17)

Auch wenn sich die Verwobenheit des Efa-Angebots mit den übrigen IN VIA Angeboten von Standort zu Standort unterscheidet, hat die Teilnahme an Efa an allen Standorten Ressourcen freigesetzt – auch aus der Hoffnung auf langfristig erwachsene Handlungsspielräume.

I.: Was würden Sie IN VIA als Projektträger empfehlen für die Weiterarbeit in Efa?

A.: Das noch mal zu überdenken, noch mal genauer anzugucken, was wirklich machbar ist. In der Praxis zeigt sich, dass Einiges von dem, was auf dem Papier steht, so nicht durchführbar ist. [...] Vor allem der Teil, der die Ausbildungsvorbereitung angeht, also dieser zeitliche Rahmen. Ich habe die Jugendlichen und dann begleite ich sie und dann bereite ich sie schon inhaltlich auf ihre Ausbildung vor, möglichst schon mit bestimmten Modulen, um es denen zu erleichtern, wenn sie in Ausbildung sind. Also dieser erste Teil, der ist zu früh. Das, wie gesagt, oftmals entscheidet sich das erst relativ spät, dass sie wirklich genommen werden. Ich glaube nicht, dass die Betriebe unbedingt schon wollen, dass die auf bestimmte Module vorbereitet sind. Soweit denken die noch gar nicht. (P20:211-218)

I.: Wie war für Sie der Beginn des Projektes?

A.: Ja, der Beginn war ja im November für uns jetzt, in der Praxis. Das Projekt hatte ja schon einen gewissen Vorlauf, wo wir jetzt wenig mitgekriegt haben, eigentlich fast gar nichts, ja. Wir sind dann da eingestiegen und haben natürlich gedacht, es hört sich gut an, so theoretisch. Ist irgendwie plausibel, spannend, macht Sinn. Der Bedarf ist auch da. Ja, das war so der Anfang. Wir dann gleich am Anfang schon mit der Zeitschiene, mit der wissenschaftlichen Begleitung und Befragung und auch so die Zielvorgaben... Wann haben wir die Jugendlichen oder sollten sie haben, und auch die Betriebe - das war schon, ja, wo wir, wo ich von Beginn an dachte: Naja, es ist spät oder es ist zu früh. Also wenn wir im November das anfangen und gucken, welche Jugendliche würden in Betracht kommen, und bis die in Praktika einmünden... Für Februar war ja, glaube ich, ursprünglich der Termin angesetzt, da hab ich mir schon gedacht: Von der Zeitschiene her ist das ein bisschen unrealistisch.

An allen Standorten beschreiben sich die PädagogInnen als durchaus wirkmächtig und werden von Jugendlichen wie auch von Unternehmen als qualifiziert und engagiert gelobt. Das zeigte sich in der Interviewsituation ganz deutlich auch in der Art des Lobes: Das Feedback in Bezug auf die vor Ort handelnden Personen war sehr positiv.

I.: Gibt es auch was, das Frau X nicht mehr machen sollte?

A.: Ne, Frau X hat eigentlich immer so, soweit mit mir gemacht, was ich sollte und wenn ich irgendwelche Wünsche hatte. Sie ist jetzt nicht angekommen: So wir machen jetzt das und das, obwohl ich das gar nicht wollte.

I.: Also, sie ist sehr auf Sie eingegangen.

A.: Hmm.

I.: Wenn Sie jetzt an Frau X denken, was könnte sie denn noch besser machen? Sie macht ja offensichtlich schon ganz, ganz viel gut, aber was könnte sie noch besser machen?

A.: Da fällt mir eigentlich gar nichts ein. Sie ist ja sogar immer mit mir überall hingefahren. Sie hat mit mir geguckt, ob ich irgendwo Nachhilfe kriege für Wirtschaft, weil das nicht so mein Ding ist. Da fällt mir jetzt, ehrlich gesagt, gar nichts ein. (P27:144-155)

A.: Ich finde das gut, wie es läuft. Ich weiß nicht, was man da groß verbessern kann. Ich bin auf IN VIA gestoßen über den Ausbildungsberater der IHK, weil ich nicht weiter wusste. Ganz viele Lehrwerkstätten, auch mit [Kooperation-X], mit denen wir zusammen arbeiten, die ganzen Ausbilder, die haben solche Erfahrungen noch nie gemacht und die wissen gar nicht, wie man einem damit helfen soll. Die sagen: ja, geh zum Ausbildungsberater. Ja. Gut, der hat mich dann weiter vermittelt. Sonst wäre ich gar nicht auf IN VIA gestoßen. (P29:192-196)

Sonst wäre ich gar nicht auf IN VIA gestoßen. Dementsprechend braucht man nachher einen vernünftigen Zeitungsbericht, dass man irgendwo auch die Informationen breit tritt, die andere Ausbilder gar nicht haben. Ich habe jetzt zum Beispiel, und es wäre auch gar nicht verkehrt, wenn Sie dazukommen könnten eventuell oder Frau Strate, dass man IN VIA vorstellt von Firma, also von [Kooperation-X], vom Berufsausbildungsnetzwerk im Gewerbegebiet. Die ganzen Ausbilder von den sämtlichen Firmen, die habe ich zu uns eingeladen. [...] Die machen bei uns ein Betriebsrundgang und einen Erfahrungsaustausch mit Ausbildern. Und da würde ich Sie dann auch ganz herzlich einladen, dass Sie einmal IN VIA und das Projekt vorstellen, denn es gibt immer mal Azubis, wo man erst denkt, die sind gut. Dann sind sie weniger gut und man braucht einfach Unterstützung, sonst kann man die nicht ausbilden. (P29:196-204)

I.: Gibt es denn noch etwas, das Sie IN VIA raten würden, was sie noch besser machen könnten, jetzt in der Beratung oder Unterstützung?

A.: Nein, IN VIA kann ich echt nichts raten, also das war einfach top. Also immer, wenn ich mal angerufen hatte, also Frau X hatte einfach immer Zeit. Immer. Ich hab angerufen und sie meinte: Komm vorbei. Entweder ich bin hier vorbeigekommen oder wir haben uns in [Jugendzentrum X] jeden Mittwoch getroffen. Und das war einfach, wir haben immer angefangen Bewerbungen zu schreiben und dann haben wir die auch immer verschickt. Und zum Beispiel so etwas wie Gesundheitszeugnis und so [...], so, wusste ich gar nicht, wo sowas herkommt, wo ich sowas herkrägne. So hat sie mir immer alles beigebracht, wo ich das her bekomme, wie ich das mache. Da kann ich echt nichts dazu sagen, so, was sie verbessern könnten. (P45:657-668)

A.: Manches weiß ich zum Beispiel gar nicht. Da hab ich auch, wenn ich wenn ich ähm mit Kollegen spreche, kann ich eigentlich nur sagen, dass es natürlich auch von Frau X zum Beispiel eine gute Vorauswahl ist. Die guckt dann natürlich auch, wer könnte überhaupt passen. Also, sie bringt mir auch nur bestimmte Kandidaten natürlich mit. Das ist für mich dann natürlich einfacher, weil ich dann sagen kann, ich weiß dann, sie hat schon im Vorfeld drüber nachgedacht ähm könnten die vielleicht passen. Das finde ich ganz gut, nicht. Und sie steht, sie ähm spricht dann unterschiedlich dann mit einigen vorher. und erzählt so ein bisschen. Bringt die dann auch mit. Das finde ich zum Beispiel ganz gut. Ne, ich kann bei ihr noch mal zurückfragen, wenn ich Fragen habe. Das, von daher fand ich, finde ich das ganz gut. Ich denke auch, dass auch ähm die Einrichtungsleitungen, die andere in Hamburg vielleicht auch mit ähm IN VIA. Aber das weiß ich nicht. Ne, also, das würde ich auf jeden Fall. Ich find, das ist so zu empfehlen. (P37:458-476)

Der Auftrag, Unternehmen eine zu vergütende Dienstleistung anzubieten, stellt besonders für Fachkräfte, die mit besonders schwer zu vermittelnden Jugendlichen arbeiten und sich oft als Bittende erleben, eine Herausforderung dar, die, wie sich bei den Netzwerktreffen zeigte, kaum angegangen wurde. Zugleich hat das Projekt dazu beigetragen, dass sich die Mitarbeiterinnen intensiv mit dem Dienstleistungsaspekt ihrer Tätigkeit beschäftigten.

I.: Was würden Sie IN VIA als Projektträger empfehlen für die Weiterarbeit in Efa?

A.: Eine Anschlussfinanzierung sicherzustellen. Dann vielleicht noch mehr an der Abgrenzung zu anderen Angeboten zu arbeiten, die Dienstleistungspalette vielleicht noch ausgefeilter zu gestalten, klarer die Dienstleistung zu benennen, Pakete zu bündeln, die auch einzeln abgefragt werden könnten. Also nicht nur das Gesamtpaket, sondern Einzeldienstleistungen in Anspruch genommen werden könnten. Beratungsleistungen. Unterstützung in der Bewerberauswahl - vielleicht die Durchführung eines Assessmentcenters. Abgeben an IN VIA etc. Also wirklich einzelne Bausteine anbieten, die von Seiten der Unternehmen dann in Anspruch genommen werden könnten. Noch wird sie [Efa, M.R.] als komplettes Paket angeboten und ist ja auch kostenlos. Aber ich glaube, dass man da die einzelnen Angebote noch detaillierter ausarbeiten sollte und die als buchbare Dienstleistung anbieten sollte, langfristig. (P14: 313-330)

Durch Kooperation mit Betrieben im Efa-Projekt eröffneten sich auch für erfahrene Fachkräfte durchaus neue Sichtweisen auf betriebliche Anforderungen.

EMPFEHLUNGEN

- Die aufgezeigten Widersprüche sollten bearbeitet werden. Besonders zu Beginn von Projekten gilt es, Aufträge und Umsetzungsmöglichkeiten gut zu prüfen
- Schwierigkeiten der PädagogInnen mit einzelnen Aspekten, Zielen, Aufträgen sollten als wichtige Problemanzeigen aufgegriffen und auch nach außen transportiert werden.
- Pädagogische Ziele sollten von den Fachkräften auch gegenüber den Trägern formuliert werden, bzw. Träger sollten pädagogische Zielegrundsätzlich in ihre Konzeptionen aufnehmen.

D. Die Unternehmen und Betriebe

Durch die Unterstützungsleistung, die das Projekt Efa ermöglicht hat, wurden de facto nicht nur Betriebe entlastet und begleitet, sondern auch andere, wie die IHK Ausbildungsberatung, die ja genau für diese Art der Problemlösung finanziert wird. Dabei wollen sich die unterstützten Betriebe nicht so qualifizieren lassen, wie im ursprünglichen Konzept angedacht - sondern wollen Problembearbeitungen outsourcen und Probleme von Dritten lösen „lassen“.

Sie suchen keinen Coach, sondern eine Dienstleisterin.

I.: Was hat sich denn verändert, seit wir uns das letzte Mal gesprochen haben? [...]

A.: Eigentlich ganz viel. Wenn der Azubi nicht mit IN VIA zusammen arbeitet und er von zu Hause zur Arbeit selbstständig aufstehen, selbstständig hierhin fahren muss und so weiter und keiner hinterher guckt, da klappt das überhaupt nicht. Dann kommt er gar nicht, dann macht er es, wie er möchte. Ja, wenn er von IN VIA überwacht wird und wenn sich drum gekümmert wird, dann läuft das, dann kann man auch eine Ausbildung gewährleisten. Wir haben jetzt eine Vereinbarung getroffen, nachdem wir zwei Rückschläge hatten, dass er immer dann Urlaub nehmen muss, wenn IN VIA auch geschlossen hat, denn sonst ist die Ausbildung auch nicht möglich. (P29:266-271)

I.: Um noch mal auf das Efa-Projekt zu sprechen zu kommen. Haben Sie da irgendwelche Aufgaben bekommen im Zusammenhang mit dem Projekt?

A.: Nö. Die Aufgabe ist ja eigentlich das, dass wir mit dieser Schule zusammenarbeiten. Ja und das wäre es. Das ist die Aufgabe. Ja und dass man dann wiederum mit allen Instanzen, die es da gibt, zusammenarbeitet, spricht, aber das erklärt das Projekt ja von selber eigentlich, nicht, da muss man nichts sagen.

I.: Was erwarten Sie von IN VIA?

A.: Also ich erwarte eine stressfreie, ohne Steine-in-den-Weg-legen Zusammenarbeit.

I.: Ok. Welche Unterstützung soll IN VIA für Sie erbringen?

A.: Das ist von Fall zu Fall verschieden. Kann man jetzt nicht sagen.

I.: Nennen Sie mal ein Fall als konkretes Beispiel.

A.: Zum Beispiel Leseschwäche, Schreibschwäche oder ähm er kommt mit seiner Pubertät nicht klar oder ähm hat irgendwelche Tendenzen, dass man sich da berät und dann darüber dann weiter hinaus.

I.: Was wäre im Blick auf die Unternehmen, was wäre da das wichtigste für die Zukunft?

A.: In Zukunft für Unternehmen - natürlich immer regelmäßige Ansprechpartner, die müssen da sein. Auf jeden Fall. Das ist für sie wichtig. Nicht so ständig ändern. Und natürlich Unterstützung der Jugendlichen, die gut vorbereiten, also schulisch gut vorbereiten. Da ist ein großer Mangel. Wenn jemand seit 2008 nicht mehr in der Schule ist oder seit 2009, das können Sie sich ja vorstellen. Wir haben 2014. Dann ist eben das ein oder andere schon vergessen, das müssen die noch mal wieder auffrischen. (P38:300-311)

Manche Unternehmen engagieren sich aus eigenem Anspruch sozial und investieren mehr als sie heraus bekommen, aber viele Betriebe ziehen direkten oder indirekten Nutzen durch den Einsatz von PraktikantInnen, die bei ihnen als TeilnehmerInnen des Projekts Efa eingesetzt worden sind. Betriebe haben hohe Erwartungen an diese Dienstleistung in Bezug auf schnelle Reaktion, kontinuierliche Erreichbarkeit, Flexibilität... Diese Erwartungen stehen mit den organisatorischen Möglichkeiten und Projektressourcen oft im Konflikt.

A.: Aber heutzutage merkt man da ja immer mehr, dass die Azubis von der Qualität nachlassen, die von der Schule kommen, dass man eine ziemlich große Schere hat, von schlecht und gut. Und wenn man einen guten hat, die gehen dann sowieso so weiter studieren und Schule machen, und Leistungsschwächere, wo man sich drauf verlassen kann, sind schwierig zu finden.

I.: Ja, deswegen gibt es ja den Ansatz der ja unterstützten oder assistierten Ausbildung, wie das jetzt heißt.

A.: Ja. Das macht schon Sinn, denn ohne diese Unterstützung hat das einfach keinen Sinn. Bin selber samstags, sonntags oft am hinterher telefonieren, hinter dem Azubi. Was macht er, wie kommt er weiter. Und wenn ich das alles ohne IN VIA machen sollte, ist das nicht möglich. Das geht nicht. Weil man zu viel Energie da rein setzen muss. Und das bekommt man auch nicht be-

zahlt. In kleinen Firmen wird von einem erwartet, dass man sein Alltagsgeschäft so macht, wie immer, und man von der Ausbildung gar nichts merkt, dass das also nicht auf einen selber abspiegelt.

I.: Reibungslos.

A.: Ja genau. Geschäft möchte einfach keinen Stress haben. (P29: 42-58)

I.: wenn wir jetzt auf die Unternehmen schaut. Gab es da ähnliche Schwierigkeiten zu Beginn oder lief das einfacher?

A.: Genau, also da sind wir ja noch ganz am Anfang. Da muss ich auch sagen, dass sind Betriebe, die wir jetzt gewonnen haben - Betriebe, die auch schon ähm IN VIA kennen. Die unsere Arbeit kennen und die konnten wir jetzt auch ähm dafür begeistern. Gewinnen. Die dann auch gesagt haben: ja. Der Punkt, der Betrieben immer ganz wichtig ist, ist die Verlässlichkeit.

I.: Ja.

A.: Da muss man einfach sagen, Betriebe, mit denen wir seit vier, fünf Jahren zusammen arbeiten, die einfach das auch schätzen und dann auch sagen: ja dann, können wir uns auch vorstellen ähm bei solch einem Projekt mitzumachen.

Betriebe bewerten das Angebot als hilfreich, bedauerten aber das Fehlen öffentlich gut zugänglicher Information.

A.: Das wussten wir nicht. Wir fanden es nur, wir haben dann ja nur durch den Herrn X persönlich davon erfahren und es ist halt schade, dass es nicht in der Presse war oder halt nicht so veröffentlicht wird, dass man das [Efa-Projekt, M.R.] von vornherein quasi als Ansprechpartner nutzt. Also, es war ja jetzt nur Zufall, weil wir den Kontakt ja eh schon hatten. (P34: 137-139)

EMPFEHLUNGEN

- Es gilt das Selbstverständnis des Projektes zu klären und vor allen zu kommunizieren, um bei weiteren Projekten, mit abgeklärten Zielstellungen und Konzeptionen, mehr Klarheit zu gewinnen, ob sich IN VIA mehr als Dienstleister für Unternehmen oder mehr als Assistenz für Jugendliche versteht.
- Erfahrungen und Lösungsansätze sind zusammenzuführen und mit „Referenzen“ aus unterschiedlichen Unternehmen zu unterschiedlichen Schwerpunkten offensiv für die Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen, besonders mit Blick auf Finanzierung – und vorgeschlagene Optionen.
- Vor Ort muss offensiv auf das Angebot hingewiesen werden – dort, wo die Information bei Unternehmen ankommt. Vermittelnde Institutionen sollten noch intensiver kontaktiert werden.
- Durch Organisation ist Kontinuität im Kontakt mit Betrieben zu gewährleisten.
- Unternehmen und Verbände sowie Behörden (Wirtschaftsförderung) sollten stärker in die Suche nach Finanzierungsquellen hereingenommen werden.
- Die guten Erfahrungen im Efa-Projekt sollten auch für die Suche nach Private Sponsoring genutzt werden.

E. Die Jugendlichen

Die unterstützten Jugendlichen spiegeln eine große Spannweite sozialer Lagen und die Integration in den Arbeitsmarkt behindernder Probleme wider. Dabei traten Hindernisse auf, die an den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes bzw. der Unternehmen lagen, aber auch Schwierigkeiten, die in der Person der Jugendlichen oder ihrer Lebenssituation lagen. Zu man-

chen Jugendlichen bestand schon lange ein Kontakt und teilweise traten die Probleme erst spät (nach Ausbildungsstart) auf.

I.: Wie haben Sie IN VIA kennengelernt und [...] was [...] hat sich verändert?

A.: Also ich kenne IN VIA jetzt, also Frau X - persönlich kenne ich sie jetzt schon über, ja, fast sieben, acht Jahre kenne ich sie schon. [...] Ich war früher, sie geht ja auch ab und zu, also jetzt weiß ich nicht, ob sie da hingehet, in die [Jugendzentrum]. Sagt Ihnen das was? Das ist das Jugendzentrum dahinten, ... Und da ähm macht sie auch sowas halt mit Berufserfahrung. Also für Leute, die was suchen und so, die gehen dann halt einfach zu ihr, und sie berät die dann halt einfach so. Und früher war ich auch immer halt in der [Jugendzentrum]. Da kann man auch Billiard spielen, Tischtennis, Computer surfen und sowas. Bin ich halt immer dahin gegangen und so haben wir uns dann halt auch kennengelernt. Und sie kannte auch mein Cousin, voll lange. Und ja, danach wurde, wurde ich ja halt älter und so. Danach hat sie mich gefragt, was machst du? Meinte ich, ich gehe zur Schule. Meinte sie, was willst du später werden? Haben wir ein bisschen geredet. Und so kam das halt. Und als ich dann nach der Schule raus gegangen bin, also nach meiner Realschule. Hab den Abschluss beendet, dann dachte ich mir: was mache ich jetzt? Dachte ich mir: warum gehe ich nicht einfach zu Frau X und informier mich einfach über verschiedene Berufe und so. Ja und dann bin ich da hingegangen,. Hat sie mir richtig viele Berufe, das war so ein Stapel, und danach hat sie mir, sind wir die einfach alle durchgegangen. (P45:353-386)

I.: Hat sich da etwas geändert, im Verhältnis zu Ihren Eltern, seit Frau X da, ich sage mal, mischt?

A.: Ja, ein bisschen schon. Also ich hatte längere Zeit keinen Kontakt mit meinem Vater, und jetzt habe ich halt wieder Kontakt mit ihm. (P7:091-094)

I.: Sie sind jetzt ein knappes Jahr da. Hat sich seit dem etwas verbessert oder verschlechtert?

A.: Es sind immer so Phasen, wo es richtig gut läuft. Alles ist spitze, toll in der Praxis. Aber manchmal gibt es dann so Phasen, wo irgendwie nur alles schief läuft. (P32: 170-177)

A.: Einmal hatte ich nicht so gute Noten. Ich hab so Vierer geschrieben, weil ich so reingefallen bin in dieses Gebiet, kein Rechnungswesenmensch war und dann kommt es so, mit dem Körper und Herzen und Leber und du denkst: Gott, wo bin ich gelandet. Aber dann, wenn man so richtig im Unterricht sich konzentriert und aufpasst und mitschreibt, dann geht's. Aber ich hab da ja auch nicht so eine richtige Konzentration. (P32:397-399)

Als Probleme der Jugendlichen werden von allen Beteiligten durchgängig oft genannt fehlende (Sekundär-)Tugenden wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, meist zurückgeführt auf das Elternhaus, sowie Schule bzw. schulische Leistungen und der Einfluss des Elternhauses auf Motivation und Lebensführung.

I.: Pünktlichkeit. Das müssen sie wirklich vorher richtig realisieren, warum ich denn pünktlich sein muss. Jetzt wissen sie es. Die haben das spätestens da gemerkt, wenn die Kollegen sich plötzlich krank melden im Betrieb. Dann sagen sie: Aha, müssen wir jetzt deren Job machen. [...] Da merken sie das spätestens. [...] Dann sagen sie mir selber: Jetzt wissen wir ganz genau, Frau X was Sie meinten damals. (P38: 356-372)

A.: Ich bin auf jeden Fall viel reifer geworden, das habe ich auch selber gemerkt.

I.: Woran merken Sie das?

A.: Ich bin halt selbstständiger geworden. Früher war das immer so, meine Mutter hat mich aufgeweckt. Jetzt stehe ich selber auf und gehe zur Arbeit, weiß, wann ich arbeiten, muss so etwas alles. Und dieses früher: immer raus gehen, spät kommen und so, das gibt es jetzt einfach nicht mehr. Ich weiß, wann ich ins Bett gehen muss und wann nicht. Wenn ich morgen arbeiten gehe, dann geh ich halt früh ins Bett. Und unsere Schichten fangen ja auch ziemlich früh an im Einzelhandel. (P45:226-236)

A.: Also der Druck, dass ich wusste, jemand achtet darauf, dass ich zur Schule gehe, der tat mir auf jeden Fall sehr gut, denn vorher konnte ich mich ja immer irgendwie so da rausschleichen. Das hat gar keiner mitgekriegt. Aber jetzt wusste ich eben, da ruft bald jemand in der Schule an und fragt nach. Und sagt das dann dem Betrieb. Und dann geht man schon zur Schule. (P27:111-113)

I.: Fällt Ihnen noch irgendwas ein, was da wichtig sein könnte?

A.: Ja, der geregelte Tagesablauf hier, dass man Zeiten hat, an die man sich auch halten muss, und dass, wenn es nicht klappt, mit den Zeiten zum Beispiel, wenn man irgendwie zu spät kommt, dass man dann Konsequenzen machen muss. Das man auch zeigt, dass man zuverlässig sein kann. Ja, das hilft eigentlich schon ziemlich. (P28:336-337)

Die Jugendlichen an den unterschiedlichen Projektstandorten unterscheiden sich stark in Bezug auf die Art ihrer Teilnahme am Projekt: manche sind sehr offen, lassen auch den Austausch aller Beteiligten zu, andere dagegen verschweigen ihre Teilnahme an dem Projekt gegenüber dem Betrieb. Die Wahrnehmung dafür, dass ihr offener Umgang mit der IN-VIA-Unterstützung zu ihrer Wahrnehmung bei Dritten als leistungsschwach beitragen kann, ist bei manchen klar ausgeprägt.

I.: Was haben Sie dann gemacht? Hat Ihnen Frau X geholfen?

A.: Ja ja. Sie wollte dann da reden, aber ich hab dann halt gesagt - nicht, dass die denken, also, manchmal ist das leider so, dass man in so Schubladen geschoben wird. Wissen Sie? Und nicht, dass sie, wenn dann die Frau X anruft und sagt: Sozialverband IN VIA bla bla, nicht dass die dann denken: Ist das jetzt vom Sozialverband oder was ist das? Der kennt das ja gar nicht. Und dann hat er auch meine Bewerbung von IN VIA gesehen, aber er hat bis heute nicht verstanden, was das ist. Und ich hab ihm das bis heute auch nicht so wirklich erklärt.

I.: . Das heißt, der weiß überhaupt gar nicht, dass Sie was mit IN VIA zu tun haben? ...Sie befürchten, dass das eher mehr Nachteile bringt als Vorteile.

A.: Irgendwie, ich weiß nicht. Ja. Ja. Also, wenn ich sag, ich hab das nicht geschafft, selber eine Ausbildung zu finden. (P32: 198-209)

Die unterstützten Jugendlichen benennen eigene Schwächen, beschreiben sich aber oft als zumindest in Teilbereichen als durchaus leistungsstark.

A.: Oder im Herbst zum Beispiel, war das so, im Oktober: Meine eine Arbeitskollegin, die die Abrechnungen macht, also die Hauptkraft eigentlich, hatte sich irgendetwas mit dem Rücken eingefangen und war drei Wochen krankgeschrieben und die eine Kollegin hat zwei kleine Kinder zu Hause, konntet also nicht andauernd Vertretung machen. Da habe ich zum Beispiel teilweise die Praxis den ganzen Nachmittag alleine geführt oder so, und es hat schon funktioniert. Klar, alles hat vielleicht ein bisschen länger gedauert oder das Telefon hat mal durchgeklingelt, weil ich was fertig machen muss, weil sie ja sonst nicht weiter arbeiten kann. Aber da dachte ich schon zwischendurch, abends so: hat eigentlich ganz gut geklappt, auch ohne jemand. (P36: 376-378)

I.: Haben Sie denn das Gefühl, dass das Pensum auch normal ist für die Gastronomie?

A.: Ja. Doch. Also ich kenne das auch nicht anders, ich kenne das irgendwie nicht so, dass ma da sitzt und Däumchen dreht. Es muss halt eben alles zacki zacki gehen und klar hat man mal die ein oder andere Minute, wo man dann mal so ein bisschen Ruhe oder halt eben seine Mittagspause, aber die Gastronomie ist halt eben so. [---] Also, ich könnte auch nicht anders, ich brauch auch so die Bewegung. Ich brauche auch so die Bewegung. Acht Stunden durcharbeiten, klar hat man dazwischen, wo man denkt: Ach - jetzt fünf Minuten. Aber die hat man ja auch, nicht wahr. Wenn man wirklich zügig arbeitet, hat man seine Zeit für sich. Und dann geht es halt eben weiter. Also vor allen Dingen vergeht die Zeit auch viel schneller. Während zum Beispiel Freitags, da haben wir immer wirklich wenig zu tun, weil die Leute früh Feierabend machen [---]. Und dann ist es wirklich manchmal so, obwohl man dann schon eine Stunde früher frei hat, aber das zieht sich so wie Kaugummi hin. Und unter Woche, da guckt man einmal auf die Uhr, wir haben schon 15 Uhr und dann... Also, das ist viel angenehmer, als dieses langweilige. (P50:101-112)

Die Bedeutung von Sekundärtugenden erschließt sich oft erst bei Konflikten am Arbeitsplatz.

A.: Ich hab eine Abmahnung dafür, dass ich zweimal hintereinander an einem Samstag drei Stunden verschlafen hab. Ja, und dafür hatte ich die Abmahnung bekommen. Ist, na klar, verständlich. Auch für meinen Chef und so. Ich habe mich auch sehr entschuldigt dafür, was passiert ist, und das -, seitdem ist da auch nie wieder passiert.

I.: Wie lange ist das her?

A.: Das ist jetzt ein Jahr her. Im ersten Lehrjahr ist das passiert . (P45:244-252)

Die „Freiheit“ im Projekt Efa spiegelt sich bei den Jugendlichen darin, dass sie teils durchaus selbstbewusst Unterstützung anfordern bzw. auswählen – aus der Sicherheit heraus, gehört zu werden.

A.: Der Betrieb, der muss, eigentlich muss der wieder so werden, wie er früher war. Also, dass ich nicht nur Putzaufgaben kriege. Aber selbst wenn, das ist nicht so schlimm. Davon lasse ich mir nicht die Ausbildung kaputt machen. Dann wechsel ich. Weil, ich will ja auch was lernen. Und Frau X, Sie soll eigentlich so bleiben, wie sie jetzt ist. Wenn ich dahin gehe und ich Hilfe brauche, dann hilft sie mir. (P27:085)

Durch Efa tun sich für sie Perspektiven auf, die es sonst nicht gäbe!

A.: Ja, bei der Teilnehmerin, da ist schon die Unlust ein bisschen größer geworden, so dass sie schon auch mal geäußert hat: Wenn sich das nicht ändert, dann suche ich mir einen anderen Betrieb. Wo ich gesagt habe: Moment, erst mal gibt es ja die Möglichkeit, das anzusprechen, denn es in anderen Betrieben weiß man auch nicht, was auf einen zukommt, nicht wahr. Wenn man das nicht erst einmal angesprochen hat und geguckt hat, ob sich was ändert, dann ist das ja wieder diese Flucht, dieser einfachere Weg: Ich breche ab und suche mir was Neues, in der Hoffnung, dass es dann besser ist, nicht wahr? [...] Mal so ein bisschen kämpfen für was. [...] Also, die Konfliktfähigkeit ist wirklich auch eingeschränkt bei allen. (P30:252-259)

I.: Haben sich denn Erwartungen erfüllt ans Gelingen des Projektes, was Sie sich so vorgestellt haben? Welche Erwartungen haben sich da erfüllt?

A.: Ja, dass kein Teilnehmer abbricht, den ich begleite, das ist jetzt erfüllt worden. Letzte Woche sah es so aus, dass der eine Teilnehmer [...], dass es doch zum Abbruch kommt. Er hat jetzt aber noch mal eine Chance bekommen, steht ja auch kurz vor der Abschlussprüfung [...]. Da bin ich jetzt eigentlich froh, dass da noch alle an Bord sind, die ich begleite. Das war schon das Ziel, weil daran für mich auch das Gelingen des Projektes festgemacht wird. Und ja, die Auszubildende, die Schwierigkeiten in der Schule hat, die ist immer in der Schule. Die hat befriedigende Noten. Geht mittlerweile eigentlich ganz gerne zur Schule. Das habe ich auch als Erfolg empfunden, denn die habe ich auch sehr stark begleitet und [...] motiviert.

I.: Was hätte denn scheitern können?

A.: Dass die Teilnehmer nicht mehr mit mir kooperieren und dann lieber die Ausbildung abbrechen. Oder dass die Betriebe vielleicht zu schnell erwarten, dass der Azubi jetzt funktioniert . Also, es ist ja auch noch wichtig, dass die Betriebe denen ein bisschen Zeit geben oder auch der Arbeit ein bisschen Zeit geben. Man kann ja einen Teilnehmer oder ein Azubi nicht innerhalb von einem Monat ändern, nicht. (P 30:152-167)

EMPFEHLUNGEN

- Fortführende Arbeitsansätze oder Projekte sollten die mannigfaltigen Bedarfe und Herausforderungen der Jugendlichen aus dem Projekt Efa aufgreifen und die Defizitorientierung nach Möglichkeit vermeiden.

F. Leerstelle? Die berufsbildende Schule

Schule war im Efa-Projekt nicht als Akteur angesprochen, ist aber wichtig und „drängte“ sich ins Projekt, denn Schule stellt Jugendliche als Lernort vor Herausforderungen. Dabei können schulis-kognitive Kompetenzen anderen vorhandenen Kompetenzen widersprechen. Schule kann auch in Wechselwirkung stehen mit psychischem Befinden und mit Verhalten von Jugendlichen.

Trotz der wichtigen Rolle von Schule gerade auch für schwächere Auszubildende, übernehmen Berufsschulen nach Darstellung mancher GesprächspartnerInnen keine weiter gehende Ver-

antwortung, nehmen Probleme nicht wahr oder reagieren nicht, ein Thema, dass auch informell viel besprochen wurde.

A.: Schwierig fand ich es teilweise mit den Schulen. Ich finde Berufsschulen müssen auch noch umdenken, denn da war es häufig ganz ganz schwer, jemanden ans Telefon zu bekommen, oder dass eine Mail beantwortet wurde. Ich wollte ja einfach nur eine Info haben: Ist der Teilnehmer zum Beispiel in der Schule. Also da muss ich sagen, da ist erst mal noch nicht so die Kooperationsbereitschaft. Das ist jetzt schon ein bisschen besser geworden, aber das fand ich am Anfang - da war ich sehr erstaunt. (P30: 065-069)

A.: Ich bin es gewohnt, dass die Schulen sich melden. Ja. Da wir ja schon, die Frau X mit der Schule kommuniziert irgendwo, würde ich es erfahren. Und ähm ich würde es mir wünschen natürlich, dass ich erfahre. Ganz klar. Aber sie meinte, sie schein in der Schule ähm oder wenn man so die Noten sieht, eigentlich schon im guten Durchschnitt zu liegen quasi. (P49: 283)

- **EMPFEHLUNGEN**

- Künftig Schule von vornherein in den Blick nehmen.
- Kontakte zu konkreten Schulen verhandeln, dabei Leistung der Schule festlegen, aber auch die Rollen von IN VIA als (partielle) Problemlöserin schärfen.

G. Unter'm Strich: Auswertung und Empfehlungen

Das Wichtigste: Viele Jugendliche haben aufgrund der Unterstützung, die sie im Projekt Efa erhalten haben, einen Ausbildungsplatz gefunden und/oder werden ihre Ausbildung deshalb voraussichtlich abschließen können. Zudem wurden viele konkrete Verbesserungen im bisherigen Verlauf der Ausbildung der Jugendlichen benannt Aus diesem Grund wurde das Projekt auch von den meisten Befragten aus den Betrieben explizit gewürdigt!

Ein Kernelement des Konzepts „Assistierte Ausbildung“, das im Projekt Efa umgesetzt werden sollte, nämlich eine hohe Flexibilität, Verlässlichkeit und Verfügbarkeit der pädagogischen MitarbeiterInnen von IN VIA wurde von Jugendlichen wie von Betrieben als besonders positiv eingeschätzt.

Besonders von den Unternehmen wurde an Efa positiv hervorgehoben: Fachlichkeit, Engagement, passende Personalvorschläge, wirkungsvolle Interventionen

Die Jugendlichen wiederum bewerteten als besonders hilfreich und wirksam: Langfristigkeit der Kontakte zu einzelnen MitarbeiterInnen, die Orientierung an Themen und Interessen der Jugendlichen, ganz pragmatisch hilfreiche Interventionen bzw. Ratschläge.

Mit Blick auf Faktoren, die sich besonders positiv oder negativ ausgewirkt haben, sind zu nennen:

- auf der Ebene der Organisation - die Unklarheiten in der strukturellen Verortung sowie zu geringe Ressourcenausstattung
- und auf Ebene der Fachkräfte die nicht ausgesprochenen Zielwidersprüche, die es erschwerten, neben der Betreuung der Jugendlichen auch den zweiten Auftrag, nämlich den Aufbau neuartiger Beziehungen zu den Betrieben und Unternehmen, gleich engagiert zu erfüllen. Hier erwies es sich als Vorteil, wenn die Unternehmenskontakt (a) neu aufgebaut wurden und (b) als Reaktion auf ein „Hilfeersuchen“ des Unternehmens erfolgten.

Es war nicht Aufgabe der Begleitforschung, Efa mit anderen Angeboten zu vergleichen, aber die in den Interviews genannten Entwicklungen während der Projektlaufzeit unterstreichen die

positiven Wirkungen der Angebote, die im Rahmen von Efa im Instrumente der Assistierte Ausbildung entwickelt worden sind, für die Unterstützung von Jugendlichen im Übergang in den Beruf.

EMPFEHLUNGEN

- Die in der Auswertung aufgezeigten inhärenten Widersprüche und Systemlogiken sollten aufgegriffen, innerverbandlich und für Fort- und Weiterbildung etc. aufbereitet werden.
- Das Projekt Efa war vom zeitlichen Ablauf knapp geplant und endete in einer Phase, da Kontakte zu Unternehmen teilweise gerade erst aufgebaut werden konnten, als erste Erfahrungen ausgewertet und zentrale Herausforderungen identifiziert worden sind. Diese Erfahrungen sollten deshalb als Grundlage dienen, für ein neues, noch zu initiiertes Projekt der Assistierte Ausbildung, das neben externer und auf projektinterner Reflexion auch aktuelle politische Debatten um das Konzept der Assistierte Ausbildung einbezieht. Auf dieser Reflexionsbasis empfiehlt es sich eine Machbarkeitsstudie für die „assistierte Ausbildung“ durchzuführen.
- Ein neues Projekt sollte sich auf die Lösung von Problemen innerhalb der Ausbildung fokussieren, nicht jedoch besonders schwache, bedürftige Jugendliche in den Mittelpunkt stellen. In den Fokus rücken damit Verhältnisse generell und die dort entstehenden Problemlagen – und zwar für alle Jugendlichen!

Anhang: Literatur

- Beck, Ulrich (1986), Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag
- Beck, Ulrich (1997), Was ist Globalisierung? Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag
- Beicht, Ursula; Walden, Günter (2014), Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. In: BIBB Report 4/2014; Bonn, S. 1-16
- Böhnisch, Lothar (1997), Sozialpädagogik der Lebensalter, Weinheim/München: Juventa Verlag
- Böhnisch, Lothar; Funk, Heide (2013): Soziologie - Eine Einführung in die Soziale Arbeit. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Böhnisch, Lothar/Lenz, Karl/Schröer, Wolfgang (2009), Sozialisation und Bewältigung: Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne, Weinheim/München: Juventa Verlag
- Butterwegge, Christoph (2015), Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik? Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1998). Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber Verlag (Original 1967).
- Kahlert, Heike (2007), Demographische Frage, „Qualität“ der Bevölkerung und pronatalistische Politik - ungleichheitssoziologisch betrachtet. In: Prokla27, Nr. 1, 61-75.
- Klotz, Heinrich (Hrsg) (1996), Die Zweite Moderne. Eine Diagnose der Kunst der Gegenwart, München: Beck Verlag

- Pohl, Axel/Stauber, Barbara/Walther, Andreas (Hrsg.) (2007), Subjektorientierte Übergangsforschung, Weinheim/München, Juventa Verlag
- Pohl, Carsten (2009), Der Arbeitsmarkt für Pflege im Spiegel demographischer Veränderungen, in: VKAD infoDienst 10/2009, Freiburg
- Sennet, Richard (2006), Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin, Berliner Taschenbuch-Verlag.
- Stauber, Barbara/Walther, Andreas (2007), Übergänge in Lebenslauf und Biographie. Vergesellschaftung und Modernisierung aus subjektorientierter Perspektive, in: Pohl, Axel/Stauber, Barbara/Walther, Andreas (Hrsg.), Subjektorientierte Übergangsforschung, S. 19-40, Weinheim/München, Juventa Verlag
- Witzel, Andreas (1982), Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt/ New York: Campus
- Witzel, Andreas (2000), Das problemzentrierte Interview, in: Forum Qualitative Sozialforschung, Online Journal Volum 1, Nr. 1, abrufbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs>.