

Von der Schule in die Ausbildung: Individuelle Begleitung des Berufswahlprozesses lehrstellensuchender Jugendlicher

Abstract

Das Wiener Arbeitsmarktservice (AMS) ist jährlich mit bis zu 5.000 lehrstellensuchenden Jungen und Mädchen konfrontiert. Die im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie nötige Logistik wird dabei insbesondere durch frühe Lehrabbrüche aufgrund falscher Berufsvorstellungen von Jugendlichen erschwert. Steigende Kosten führten darüber hinaus in den letzten beiden Jahren zu einem Überdenken der bisherigen Ausbildungslandschaft und zur Beauftragung eines innovativen Beratungs- und Vermittlungsansatzes mit dem Ziel, Jugendlichen Nachreife zu ermöglichen und die Vermittlung auf den betrieblichen Lehrstellenmarkt zu forcieren.

Die ÖSB Consulting setzt in der operativen Umsetzung von Jugendprojekten mit einem individuellen Ansatz unter Beachtung des Beziehungsaspekts bewusst einen Kontrapunkt zu den im Trainings- und Ausbildungssektor vorwiegend bestehenden Gruppenangeboten. Der im Folgenden vorgestellte Projektansatz von „c'mon^{APP} - Vermittlungsorientiertes Case Management“ richtet sich an lehrstellensuchende Jugendliche, die durch eigene Anstrengungen oder mit Unterstützung des sozialen Umfelds den zeitnahen Übergang von der Schule in das duale Ausbildungssystem nicht bewerkstelligen können.

1 Einleitung

Die annähernde Vergleichbarkeit des Schul- und Ausbildungssystems in Deutschland und Österreich, ähnlich gute Werte in Bezug auf Jugendarbeitslosigkeit (Januar 2013: Deutschland: 7,9%, Österreich: 9,9%, EU-27: 23,6%; WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS 2013) sowie gleiche gesellschaftspolitische Herausforderungen in beiden Ländern lassen relativ rasch einen anregenden länderübergreifenden Diskurs in Bezug auf den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse und praxiserprobter Ansätze zu. Sehr gerne sind wir daher der Einladung gefolgt, im Rahmen der Hochschultage „Berufliche Bildung 2013“ den individuellen Zugang der ÖSB Consulting zu Problemen lehrstellensuchender Jugendlicher im Workshop 14 „Zukunftsperspektiven auf Arbeit und Beruf: Individuelle Lebensentwürfe und erfolgreiche Übergänge in nachschulische Bildungswege fördern“ zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen.

Zum besseren Verständnis des auf die Wiener Situation hin konzipierten Projektansatzes und der zur Anwendung kommenden Methoden wird zunächst die ÖSB Consulting vorgestellt, das österreichische Schul- und Ausbildungssystem skizziert und die Wiener Ausgangslage in den Mittelpunkt gestellt. Anschließend folgt die Erläuterung des Projektansatzes von „c'mon^{APP} - Vermittlungsorientiertes Case Management“.

2 Grundlegendes zur ÖSB Consulting

Die ÖSB Consulting hat sich in Österreich als verlässliche Partnerin der öffentlichen Hand in der Konzeptionierung von Lösungsansätzen für aktuelle gesellschaftspolitische Herausforderungen positioniert. Seit mehr als 30 Jahren wird seitens des Unternehmens auf innovative Ansätze im Bereich der Arbeitsmarktpolitik fokussiert. Mit der operativen Umsetzung von Jugendprojekten wurde 2009 ein neues Geschäftsfeld eröffnet, in dem mittlerweile österreichweit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen beschäftigt sind.

Mit dem am Übergang Schule - Beruf angesiedelten Pilotprojekt c'mon14 sowie dem mittlerweile etablierten Standardprogramm c'mon17 für Jugendliche mit Abbruchkarrieren und multiplen Problemlagen (www.cmon17.at) brachte die ÖSB Consulting neue Ideen, Methoden und Ansätze in die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher ein. Eine langfristige und individuelle Begleitung der Jugendlichen steht dabei immer im Zentrum. Seit 2011 realisiert das Projekt c'mon^{APP} darüber hinaus einen trägerübergreifenden Ansatz, der auf den Übergang Schule - Lehrausbildung fokussiert und aufgrund der Projektkomplexität einer ständigen Dynamik unterliegt (www.cmonapp.at).

Angesichts des Arbeitsschwerpunkts werden vor allem folgende Themenbereiche bearbeitet:

- Kompetenzmodelle - insbesondere informelle und interkulturelle Kompetenzen
- Screeningverfahren - in Hinblick auf optimale Projektzuteilung und Fallplanung
- Chancen von Web 2.0 Applikationen im Kontext Berufsorientierung/ Bewerbung
- Sozioökonomische und interkulturelle Perspektiven auf die Berufs- und Ausbildungswahl Jugendlicher sowie Möglichkeiten einer optimalen individuellen Förderung
- Stabilisierung begonnener Ausbildungen (Schule, Lehre)
- Übergangmanagement (Schule/ Lehre, überbetriebliche Lehre/ betriebliche Lehre, Lehrabschluss/ Arbeitsmarktintegration)

Da alle Mitarbeiter/-innen neben der komplexen Fallarbeit mitunter auch an der Methodenentwicklung und -überprüfung aktiv beteiligt sind, verfügen sie größtenteils über ein abgeschlossenes Studium (Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Sozialarbeit etc.). Gute Erfahrungen werden mit der Etablierung multiprofessioneller Teams gesammelt, wobei zusätzlich auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird. Die Einbindung von Mitarbeiter/-innen mit eigener Migrationserfahrung stärkt die interkulturelle Kompetenz der Teams. Die Beratung der Jugendlichen erfolgt bewusst in deutscher Sprache, kann aber im Bedarfsfall auch in den wichtigsten Migrationssprachen abgehalten werden. Darüber hinaus ist für die Mitarbeiter/-innen ein Grundverständnis für aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen bedeutend, deren Berücksichtigung in der Arbeit mit den Jugendlichen im Sinne der Zielerreichung unerlässlich erscheint.

3 Das österreichische Schul- und Ausbildungssystem

Trotz föderalistischen Ansatzes ist das Schulsystem österreichweit einheitlich geregelt. Kennzeichen sind eine im Alter von sechs Jahren beginnende neunjährige Schulpflicht, eine gemeinsame Schule für die Sechs- bis Zehnjährigen und eine Aufsplitterung der Sekundarstufe I in die Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) sowie die Hauptschule bzw. die seit September 2012 als Regelschule geführte Neue Mittelschule (NMS). Bis zum Schuljahr 2018/19 werden sich alle Hauptschulen zu Neuen Mittelschulen entwickeln, die AHS-Unterstufe bleibt jedoch bestehen (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2013).

Anschließend an die Sekundarstufe I sind Übertritte sowohl aus Hauptschule und NMS als auch aus der AHS-Unterstufe in die Sekundarstufe II theoretisch in alle vier angebotenen Schultypen möglich: AHS-Oberstufe, drei- oder vierjährige berufsbildende mittlere Schulen ohne Matura, fünfjährige berufsbildende höhere Schulen mit Matura oder die Absolvierung der neunten oder freiwilligen zehnten Schulstufe in einer Fachmittelschule oder Polytechnischen Schule. Diese letztgenannte einjährige Schulform wurde 1980 im Regelsystem verankert und soll Schüler/-innen mittels Berufsorientierung und Berufsgrundausbildung insbesondere auf die duale Ausbildung vorbereiten (Näheres siehe www.bmukk.gv.at). Vor allem im städtischen Raum absolvieren jedoch viele Jugendliche das neunte Pflichtschuljahr aufgrund des höheren Prestiges in einer berufsbildenden mittleren oder auch höheren Schule, auch wenn sie vorhaben, eine Lehrausbildung zu beginnen.

Da die Durchlässigkeit des Systems nach der Sekundarstufe I theoretisch zwar möglich, praktisch aber oft schwierig ist, treffen Eltern zehnjähriger Schüler/-innen mit der Wahl des Schultyps eine weitreichende Bildungsentscheidung. Nach der achten Schulstufe am Übergang zur Sekundarstufe II wählen 95% der Schüler/-innen aus der AHS-Unterstufe eine maturaführende Schule, jedoch nur 37% der Hauptschüler/-innen (BRUNEFORTH et al. 2013, 8).

Unabhängig vom Schultyp ist im österreichischen Schulwesen bereits in der siebten und achten Schulstufe der Berufsorientierungsunterricht als „verbindliche Übung“ im Ausmaß von je 32 Unterrichtsstunden (dies entspricht einer Wochenstunde) verpflichtend verankert. Berufsorientierung kann entweder fächerintegrativ oder als eigenes Fach unterrichtet werden. In diesem zweiten Fall entscheidet die jeweilige Schule autonom, welches andere Fach um diese Wochenstunde gekürzt wird (Näheres siehe www.bmukk.gv.at).

Die Berufsausbildung genießt in Österreich traditionsgemäß einen hohen Stellenwert. Das hoch entwickelte System der beruflichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung, berufsbildende mittlere und höhere Schulen) wird unter anderem auch als wesentlicher Faktor für die relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit im EU-Vergleich erachtet (gemäß EUROSTAT 2011 Österreich: 8,3%, EU-27: 21,4%; DORNMAYR et al. 2012, 5). Wiewohl sich die berufsbildenden höheren Schulen (insbesondere die technischen und kaufmännischen Zweige) in den letzten Jahren hinsichtlich Ansehen und Anschlussperspektive als klare Sieger im Ausbildungsranking positioniert haben, kommt dem dualen Ausbildungssystem in

Österreich weiterhin ein großer Stellenwert zu. Rund 40% der Mädchen und Jungen eines Jahrgangs beginnen nach dem Pflichtschulabschluss eine Lehre und können aus insgesamt rund 250 Lehrberufen wählen (GREGORITSCH et al. 2012, 4). Problematisch ist die sinkende Zahl an Unternehmen, die sich in der Lehrlingsausbildung engagieren: 2011 österreichweit lediglich 14,2%, in Wien nur knapp 8% der Betriebe (ebd. 5f.), wodurch der Bedarf an überbetrieblichen Lehrstellen (siehe Kapitel 4.3) und die damit verbundenen Kosten steigen.

Trotz österreichweit abnehmender Jahrgangszahlen und - damit verbunden - sinkender Absolutzahlen lehrstellensuchender Jugendlicher wird sich die demographische Entwicklung in Wien kaum entspannen. Bis 2016 ist ein Rückgang um lediglich 4% an 15 - 19-Jährigen prognostiziert, Auffangnetze und effiziente Programme bleiben weiterhin von Bedarf (GREGORITSCH et al. 2012, 27).

5,9% des BIP werden für Bildung ausgegeben (STATISTIK AUSTRIA 2013, 71). Im Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern zählen die Bildungsausgaben pro Kopf somit zu den höchsten (BRUNEFORTH et al. 2013, 12). Trotz dieses hohen Mitteleinsatzes ist die optimale Ausbildung Jugendlicher mit erhöhtem Bildungsrisiko nach wie vor eine große Herausforderung für das österreichische Bildungswesen. Österreichweit zählt ein Drittel aller Kinder der vierten Schulstufe zu mindestens einer der drei sozialen Gruppen mit erhöhtem Bildungsrisiko: nichtdeutsche Alltagssprache, bildungsferner Haushalt und/ oder niedriger Berufsstatus der Eltern. In den urbanen Zentren ist es knapp die Hälfte aller Kinder, auf dem Land lediglich jedes Fünfte (ebd., 5). Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Alltagssprache kommen jedoch oftmals aus einem sozialen Umfeld, in dem mehrere der oben genannten Risikofaktoren zum Tragen kommen. Für sie wirkt sich die mit der Differenzierung in der Sekundarstufe I verbundene Segregation besonders negativ aus (ebd., 6). Darüber hinaus gestaltet sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund auch der Übergang vom Schulsystem in das duale Ausbildungssystem schwierig. Als Gründe dafür lassen sich sozioökonomische und kulturelle Faktoren nennen. So stehen ihre Eltern als Unterstützer/-innen in der Regel nur bedingt zur Verfügung, da sie selbst oft nur über eingeschränktes Wissen bezüglich der Möglichkeiten des österreichischen Bildungssystems verfügen. Darüber hinaus weisen sie geringeres soziales Kapital (z. B. wenn es um die Vermittlung von Lehrstellen im Bekanntenkreis geht) und weniger umfangreiche Kenntnisse über Institutionen und Beratungsangebote auf (vgl. WIESER et al. 2008). Um ihr individuell optimales Bildungsziel zu erreichen, benötigen die oben genannten Risikogruppen daher in besonderem Maße entsprechendes Übergangsmangement, das soziale Benachteiligungen ausgleichen kann.

4 Die Wiener Ausbildungsgarantie

Im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie arbeiten das Arbeitsmarktservice (AMS www.ams.at), das Bundessozialamt - Landesstelle Wien (BSB www.bundessozialamt.gv.at), die Magistratsabteilung für Bildung und außerschulische Jugendarbeit (MA13

www.wien.gv.at/freizeit/bildungjugend), der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff www.waff.at), der Stadtschulrat für Wien sowie die Sozialpartner/-innen eng zusammen. Die Wiener Ausbildungsgarantie ist eine politische Willenserklärung aller Organisationen, die sich im Bereich der Arbeitsmarktpolitik engagieren, alle Jugendlichen dabei zu unterstützen, eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung zu erreichen (WAFF 2010).

Ein zentrales Organ zur Koordination der Angebote und zur Information und Unterstützung der Projektpartner/-innen ist die Koordinationsstelle Jugend - Bildung - Beschäftigung, Schwerpunkt Wiener Ausbildungsgarantie (www.koordinationsstelle.at).

Die Wiener Ausbildungsgarantie setzt grundsätzlich an fünf elementaren Punkten im Ausbildungssystem an:

4.1 Schule - Vermeidung von Drop-Outs und Erhöhung der Qualifikation

Mit dem Unterstützungsangebot Jugendcoaching (www.neba.at) werden in der gesamten Stadt Wien in allen Schulformen Jugendliche im individuellen neunten Schuljahr professionell beraten, um den Weg zu einem positiven Schulabschluss oder einer höheren Qualifikation zu begleiten.

4.2 Betriebliche Lehre - Vermeidung von Drop-Outs, Integrative Lehre (IBA), Berufsmatura

Einerseits werden betriebliche Lehrstellen gemäß §19c BAG verschiedenartig finanziell gefördert (vgl. DORNMAYR et al. 2012, 12f.), andererseits werden mit Angeboten zur Unterstützung und Höherqualifizierung von Ausbildungspersonal und Lehrlingen auch Maßnahmen zur Steigerung der Qualität der Lehrausbildung umgesetzt (ebd., 24f.).

Seit 2011 gibt es ein Coachingangebot für Lehrlinge zur Vermeidung von Drop-Outs aus dem betrieblichen Ausbildungssystem (www.back-up-wien.at). Seit 2012 unterstützt auch die Wirtschaftskammer mit einem erweiterten Angebot Betriebe und Lehrlinge bei Problemen in der Lehrzeit (www.lehre-foerdern.at).

Eine spezielle Förderung erhalten benachteiligte Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshemmnissen durch die Möglichkeit der integrativen Berufsausbildung, kurz IBA (§8b BAG). Sie haben die Möglichkeit, einen beruflichen Abschluss auf dem Weg einer verlängerten Lehrzeit (vollständige Lehrabschlussprüfung) oder einer Teilqualifizierung im Zielberuf zu erwerben.

Seit 2008 gibt es für alle Lehrlinge in Österreich die Möglichkeit, parallel zur Lehre die Berufsmatura oder Berufsreifeprüfung (BRP) kostenfrei zu absolvieren. Sie vermittelt den allgemeinen Hochschulzugang und berechtigt zum Besuch aller Einrichtungen der Postsekundarstufe in Österreich (BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, FAMILIE UND JUGEND 2009, 25).

4.3 Lehrwerkstätten (Überbetriebliche Lehrausbildung - ÜBA)

Im Jahr 2008 wurde nach dem allgemeinen Konjunkturreinbruch das Berufsausbildungsgesetz (BAG) novelliert, indem unter anderem die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) als regulärer Bestandteil neben den betrieblichen Angeboten etabliert wurde. Es wurde dadurch die Möglichkeit einer vollwertigen Ausbildung bis zum Lehrabschluss geschaffen, wobei die Vermittlung der Jugendlichen auf den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund steht und von allen Beteiligten angestrebt wird.

Seit Einführung der neuen gesetzlichen Grundlage sind die Teilnehmer/-innenzahlen in den ÜBAs in Wien teilweise rasant gestiegen (LENGER et al. 2010, 14, BERGMANN et al. 2011, 28). Im Jahr 2011 befanden sich in Wien knapp 3.300 Jugendliche in einer überbetrieblichen oder integrativen Berufsausbildung (GREGORITSCH et al. 2012, 49). Das bedeutet einen Zuwachs von rund 20% im Vergleich zum Vorjahr. Der Anteil der Teilnehmer/-innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft betrug im Jahr 2008/09 österreichweit 11,8%, jener mit nicht-deutscher Alltagssprache lag bei 30,2% (LENGER et al. 2010, 17). In Wien hingegen ist im Zeitraum von 2008 bis 2011 der Migrant/-innenanteil in den ÜBAs mit 61% zu beziffern (BERGMANN et al. 2011, 37).

Das Arbeitsmarktservice Wien ist nach §38d, Abs.1 AMSG gesetzlich dazu verpflichtet, die entsprechenden Bildungsträger mit der Ausbildung zu beauftragen, die Maßnahmen zu koordinieren und logistisch zu steuern. Aktuell sind in Wien acht Trägereinrichtungen mit der Umsetzung der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, die alle autonom organisiert sind. Diese Organisationsstruktur bewirkt einen hohen Ressourcenaufwand hinsichtlich Koordination und Kommunikation der Partner/-innen.

4.4 Übergang Schule - Beruf

Zusätzlich zur frühzeitigen Begleitung von Jugendlichen im Regelschulsystem und der Förderung von betrieblichen und überbetrieblichen Lehrstellen werden im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie auch Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und Projekte in der außerschulischen Jugendarbeit unterstützt und initiiert. Im Fokus stehen hier die weitere Begleitung und Stabilisierung von ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen, niedrigschwellige Angebote für sogenannte NEETs („Not in Education, Employment or Training“) sowie persönliche Nachreifung, Berufsorientierung und praktische Erprobungen in verschiedenen Berufsfeldern (siehe www.koordinationsstelle.at).

4.5 Nachholen von Bildungsabschlüssen

Die Hauptaktivitäten liegen hier in den Bereichen der Förderung von Lern- und Nachhilfen, auch für spezifische Zielgruppen, dem Angebot von Basisbildungskursen (z. B. für Migrant/-innen, Jugendliche mit Lernschwächen) und dem Nachholen von formalen Bildungsabschlüssen. Beispielsweise erhalten Jugendliche, die ihre Schulpflicht nicht positiv absolviert haben, durch eine Förderung des AMS die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss

nachzuholen. Außerdem werden volljährige Personen, die über entsprechende Berufspraxis verfügen (mindestens die Hälfte der Lehrzeit nachweisbar), mit Vorbereitungskursen zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung unterstützt.

5 Der Projektansatz von „c'mon^{APP} - Vermittlungsorientiertes Case Management“

Die Implementierung von c'mon^{APP} in das bestehende Unterstützungssystem der Wiener Angebotslandschaft erfolgte als Pilotprojekt Anfang 2011 und setzte dabei an drei der fünf beschriebenen elementaren Säulen der Wiener Ausbildungsgarantie an. Einerseits wird das Ziel verfolgt, gemeinsam mit den ÜBA-Trägereinrichtungen Jugendliche in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, andererseits gilt es, Jugendliche am Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten sowie Jugendliche beim Nachholen von Bildungsabschlüssen zu stärken. Die im folgenden Abschnitt detailliert beschriebenen Leistungen und Angebote beziehen sich auf einen Teilbereich von c'mon^{APP}, der nach Projektverlängerung im Sommer 2012 ergänzend installiert wurde.

5.1 Ziele und Zielgruppe

Das in Zusammenarbeit mit und durch Mittel des Arbeitsmarktservice Wien finanzierte Projekt c'mon^{APP} richtet sich an Jugendliche, die beim AMS Wien lehrstellensuchend gemeldet sind und durch eigene Anstrengungen oder mit Unterstützung des sozialen Umfelds den zeitnahen Übergang von der Schule in das duale Ausbildungssystem nicht bewerkstelligen können. Betreut werden Mädchen und Jungen, die dieses Ziel mit Hilfe professioneller Begleitung innerhalb eines Jahres erreichen können.

Da die Dienstleistungen des „AMS Jugendliche“ generell für Kund/-innen zwischen 15 und 21 Jahren zur Verfügung stehen, richtet sich das freiwillige Angebot von c'mon^{APP} ebenfalls an diese Altersgruppe. Konkret liegt das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen jedoch bei 15,9 Jahren, was mit der in Kapitel 3 dargestellten Übergangproblematik in das duale Ausbildungssystem einerseits und dem öffentlichen Interesse möglichst rasch Unterstützungsanker zu setzen andererseits in Verbindung gebracht werden kann. Darüber hinaus stehen für ältere Jugendliche, die zumeist schon längere „Kurskarrieren“ aufweisen, andere passende Projekte der Wiener Angebotslandschaft zur Verfügung.

Wie eingangs bereits erwähnt, werden mit den Betreuungsinhalten grundsätzlich männliche wie weibliche Jugendliche gleichermaßen angesprochen, wobei sich ein höherer Anteil an männlichen Teilnehmern (62 zu 38%) im Projekt zeigt.

Des weiteren weisen 61% der Zielgruppe Migrationshintergrund auf, wobei damit jene Personen gemeint sind, die über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen, einen Staatsbürgerschaftswechsel vorgenommen haben bzw. bei Personen mitversichert sind, die selbst eine andere Staatsbürgerschaft haben oder einen Staatsbürgerschaftswechsel in der

Vergangenheit vollzogen haben. Etwa die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist türkischer, serbischer, kroatischer oder bosnischer Herkunft.

Als übergeordnetes Ziel von c'mon^{APP} gilt die Vermittlung Jugendlicher auf eine betriebliche Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt sowie damit zusammenhängend eine dreimonatige Nachbetreuung nach erfolgtem Lehrantritt. Dabei ist es bei den meisten Jugendlichen notwendig, zuerst die personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen zu erhöhen, um Jobreadiness zu erreichen. Zur Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen wurde unter Einbezug der Merkmale der jugendlichen Zielgruppe ein Kriterienkatalog entwickelt, der sich an die vier grundlegenden Kompetenzklassen von ERPENBECK/ VON ROSENSTIEL (2007, XXIII-XXIV) anlehnt.

Ist es nicht möglich, Jugendliche in entsprechender Zeit auf eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln, da noch zu viel Nachholbedarf besteht, kann entsprechend der Wiener Ausbildungsgarantie auch eine überbetriebliche Lehre angestrebt oder eine anderweitige Unterstützungsempfehlung an das „AMS Jugendliche“ ausgesprochen werden.

Betreut und begleitet werden die Jugendlichen durch ein multiprofessionelles Case Manager/-innen-Team. Betriebskontakter/-innen unterstützen den Prozess, indem sie für die Akquise von Lehr- und Praktikumsstellen sowie für die Firmenbetreuung zuständig sind.

5.2 Grundsätze der Projektausrichtung

c'mon^{APP} richtet sich entlang zentraler Eckpfeiler aus, die sich auch in den anderen Jugendprojekten der ÖSB Consulting wiederfinden. Diese werden nachfolgend näher skizziert:

- Case Management-Ansatz als Prozessmethode
- Freiwillige Teilnahme
- Wahlmöglichkeit in Bezug auf den/ die fallführende/-n Case Manager/-in
- Einzelberatung der Jugendlichen im jeweils individuellen Tempo
- Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung als wesentlicher Erfolgsfaktor
- Empowerment

Die Kernarbeit der individuellen Begleitung des Berufswahlprozesses und der anschließenden Vermittlung auf eine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt erfolgt im vertrauensvollen Einzelsetting zwischen Jugendlichem/-r und fallführendem/-r Case Manager/-in.

Der Case Management-Ansatz ist Grundlage aller prozessorientierten Jugendprojekte der ÖSB Consulting. Über alle Definitionen hinweg finden sich zwei Kriterien, die für die Anwendung zum Tragen kommen (ÖSTERREICHISCHE GESELLSCHAFT FÜR CARE UND CASE MANAGEMENT 2011). Erstens sind die Jugendlichen in ihrer aktuellen Situation mit multiplen Problemlagen konfrontiert, wobei die Bewältigung dieser komplexen

Problemstellungen erfahrungsgemäß viel Lösungskompetenz und Reflexionsfähigkeit von den Betroffenen erfordert. Gleichzeitig liegt eine hohe Akteursdichte am Weg zur Zielerreichung vor, die sich in einem verstärkten Kooperations- und Vernetzungsaufwand niederschlägt. Hinzu kommt als zweites Kriterium der begrenzende Zeitfaktor. Ohne kontinuierliche professionelle Unterstützung würde sich daher rasch eine überfordernde Situation für die Jugendlichen ergeben, die allein mit den oft mangelnden Ressourcen ihres sozialen Umfelds in angemessener Zeit nicht zu bewältigen wäre. Speziell bei c'mon^{APP} spielen multiple Problemlagen eine eher untergeordnete Rolle, hingegen findet sich eine hohe Akteursdichte in Kombination mit einer systembedingten Zeitgrenze.

Der Umsetzung der Case Management-Prozessmethode wird die Definition von LÖCHERBACH (1998, 104f.; KLEVE 2011, 41f.) zugrunde gelegt, wonach sich der Regelkreis in die Prozessschritte Intake, Assessment, Service-Planning, Implementation, Monitoring und Evaluation gliedert.

Der Prozessschritt Intake erfolgt über das „AMS Jugendliche“, indem die AMS-Berater/-innen potentielle Teilnehmer/-innen zu einer c'mon^{APP}-Infoveranstaltung einladen. Im Rahmen dieser stellen Case Manager/-innen das Projekt vor, wobei sie das konkrete Projektziel, die freiwillige Teilnahme, die angebotenen Unterstützungsleistungen sowie die Rahmenbedingungen und Erwartungen, die die Case Manager/-innen an die zukünftigen Teilnehmer/-innen stellen, präsentieren. Eine aktive Mitarbeit und kooperatives Handeln seitens der Jugendlichen werden vorausgesetzt. Für die Zielerreichung ist es wichtig, die Jugendlichen als gleichberechtigte Partner/-innen bei der Lösung der problemhaften Situation anzusehen und die Erwartungen von Beginn an konkret anzusprechen.

Der zweite Teil der Infoveranstaltung sieht ein Einzelgespräch vor, das vorrangig der Kontaktaufnahme dient. Diese wird für die Jugendlichen zusätzlich erleichtert, indem sie aus den anwesenden Mitarbeiter/-innen die Person aussuchen können, mit der sie das Erstgespräch und in der Folge den Beratungsprozess führen möchten. So können das Geschlecht der beratenden Person gewählt und Sympathie- bzw. Antipathiegefühle berücksichtigt werden. Die Erfahrung zeigt, dass der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung besser gelingt, wenn diese Wahlmöglichkeit besteht.

Erst bei den darauffolgenden Terminen erfolgt die eigentliche Standortbestimmung, bei der teilweise standardisierte Instrumente zum Einsatz kommen. Neben dem Beziehungsaufbau erfolgt eine umfangreiche Erhebung der aktuellen Situation, um gemeinsam mit dem/-r Jugendlichen am Ende des Assessments einen Betreuungsplan zu erstellen. Im individuellen Tempo des/-r Jugendlichen vorzugehen, ist deshalb besonders wichtig, da sowohl Über- als auch Unterforderung zu einem Abbruch führen könnten. Darüber hinaus erfordert „durchgehende Fallarbeit Beziehungsarbeit, um das Vertrauen der Klient/-innen zu erreichen, so dass sie von Beginn bis zum Ende einer Hilfestellung emotional und inhaltlich den Unterstützungsprozess reflektieren, Eigenkräfte entwickeln (Empowerment) und eine verantwortliche Ansprechperson ohne Hemmschwelle konsultieren können. Insofern erfordert dies von den Case Manager/-innen nicht nur fremde Dienstleistungen anzuregen, zu

entwickeln und zu koordinieren, sondern sich dieser ganzheitlichen Aufgabe mit dem eigenen personalen Angebot selbst zu stellen“ (NEUFFER 2013, 29).

Benötigt ein/-e Jugendliche/-r Unterstützungsleistungen, die c'mon^{APP} nicht abdecken kann (z. B. eine längere integrative Berufsausbildung oder Teilqualifizierung), wird in Absprache mit dem/-r Jugendlichen eine Empfehlung an das „AMS Jugendliche“ übermittelt und die Jugendlichen an die entsprechende Einrichtung übergeleitet.

Im nächsten Schritt (Implementation/ Monitoring) absolvieren die Jugendlichen entsprechend dem erarbeiteten Betreuungsplan verschiedene Module (z. B. Workshops und Praktika), die den Berufswahlprozess unterstützen und damit zur Zielerreichung beitragen. Indem Jugendliche je nach aktuellem Entwicklungsstand Aufgabenstellungen zur selbständigen Bearbeitung übertragen bekommen, erfolgt Empowerment. Nach Absolvierung jedes einzelnen Moduls wird der Lernfortschritt in den weiteren Case Management-Prozess integriert.

Stellt sich der erarbeitete Berufswunsch für den/ die Jugendliche/-n als gesichert heraus, erfolgt die aktive Vermittlung entweder direkt in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine überbetriebliche Ausbildung. Im besten Fall endet eine Betreuung nach Aufnahme einer betrieblichen Lehrstelle inklusive dreimonatiger Nachbetreuung.

Über den ganzen Prozess hinweg wird eine ausführliche Dokumentation über den Betreuungsprozess geführt sowie regelmäßiger Kontakt zum „AMS Jugendliche“ gehalten. Aktuell wird weiterhin an einer zielgruppengerechten Erfolgsdokumentation gearbeitet, um die Teilerfolge für die Jugendlichen nachvollziehbar zu machen.

5.3 Elemente des Berufswahlprozesses

Neben der hauptsächlich im Einzelsetting durchgeführten Begleitung der Jugendlichen besteht auch die Möglichkeit, Jugendlichen das „Lernen in der Gruppe“ zu ermöglichen. Dies ist über Workshops realisierbar, die verschiedene Themenbereiche von der Berufsorientierung bis zur Erweiterung der personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen abdecken. Die Workshops wurden von Case Manager/-innen zielgruppengerecht designed und werden entsprechend der Inhalte ein- oder mehrtägig für thematisch angepasste Gruppengrößen angeboten. Dabei stellt jeder Workshop eine eigenständige Einheit dar, um auch hier der Individualität in der Betreuungsplanung Rechnung zu tragen.

Um Berufsorientierung auch im Rahmen der individuellen Einzelberatung ein wenig anschaulicher und kreativer zu gestalten, sind sogenannte „Berufsschnupperkisten“ entstanden. Diese Kisten enthalten neben einer Beschreibung des Berufsbilds kleinere Übungsaufgaben für die Jugendlichen. Ziel ist neben dem Näherbringen von Berufsbildern auch die Erhebung von Stärken und Fähigkeiten. So ist es z. B. mit Hilfe der Berufsschnupperkiste „Einzelhandelskaufmann/-frau“ einerseits möglich, ein Verkaufsgespräch zu simulieren und die Ware ansprechend zu präsentieren, andererseits sind rechnerisches Denken und logisches Schlussfolgern in alltagsähnlichem Rahmen gefragt.

Ferner steht den Case Manager/-innen ein von Psycholog/-innen von c'mon^{APP} erstelltes und durchgeführtes Methodenset zur Verfügung. Psychologische Tests, standardisierte Verhaltensbeobachtung sowie eigens entwickelte Tools zur Stärkung formal und informell erworbener Kompetenzen kommen in unterschiedlichen Prozessphasen zur Anwendung. Die bedarfsorientierte Zusammenstellung der eingesetzten Methoden ermöglicht das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen.

Zum realitätsnahen Kennenlernen von Berufen stehen den Teilnehmer/-innen von c'mon^{APP} je nach individueller Ausgangslage sowohl nieder- als auch hochschwellige praktische Erprobungsmöglichkeiten zur Verfügung, deren Ergebnisse immer in den laufenden Case Management-Prozess rückgeführt werden: Für Jugendliche, deren Berufsorientierungsprozess noch am Anfang steht, bietet die vom AMS geförderte Einrichtung Jugendwerkstatt in einem dreimonatigen Kurs die Möglichkeit, mehrere Berufe kennenzulernen und auszuprobieren. Jugendliche, deren Berufsorientierung bereits fortgeschritten ist, können für zwei bis maximal vier Wochen ein bis zwei Berufe in überbetrieblichen Lehrwerkstätten kennenlernen. Diese Option der praktischen Erprobung in den ÜBAs stellt ein gänzlich neues Element innerhalb der vom AMS geförderten Landschaft dar. In den Werkstätten ist vom erstmaligen Ausprobieren bis zu einer endgültigen Berufsentscheidung vieles möglich. Dazu stellen die ÜBA-Trägereinrichtungen sowohl einen Praktikumsplan als auch Personal zur Verfügung. Fällt am Ende des Berufsorientierungsprozesses aufgrund eines Nachreifungsbedarfs die Entscheidung für eine überbetriebliche Lehrausbildung, hat die praktische Erprobung zusätzlich den positiven Effekt, dass der/ die Jugendliche die Einrichtung und bestenfalls den/ die Fachtrainer/-in bereits kennenlernen konnte.

Haben Jugendliche/-r und Case Manager/-in die möglichen Berufswünsche auf einen bis maximal drei eingeschränkt und steht das Kennenlernen der Arbeitswelt in der freien Wirtschaft im Fokus, ist die Absolvierung eines Praktikums am ersten Arbeitsmarkt ein notwendiger nächster Schritt im Berufswahlprozess. Neben der praktischen Überprüfung der meist nur theoretisch vorhandenen Berufsbildkenntnisse der Jugendlichen stehen auch die Wahrnehmung und Reflexion sozialer Kompetenzen (z. B. Pünktlichkeit, Beständigkeit, Umgang mit Vorgesetzten) im Vordergrund. Um dieses Praxiserleben zu ermöglichen, akquirieren Betriebskontakter/-innen von c'mon^{APP} gezielt Arbeitstrainings, die je nach Abstimmung mit dem jeweiligen Betrieb zwischen ein und vier Wochen dauern.

Darüber hinaus können auch andere zielführende durch das AMS geförderte Angebote in den individuellen Betreuungsplan eingebaut werden.

6 Fazit

Nach einjähriger Laufzeit bestätigt sich der beschriebene Projektansatz von „c'mon^{APP} - Vermittlungsorientiertes Case Management“ in seiner grundsätzlichen Ausrichtung. Der Großteil der Jugendlichen, der von den Mitarbeiter/-innen über das Projektangebot informiert wird, entscheidet sich auch für eine freiwillige Teilnahme und arbeitet intensiv mit den Case Manager/-innen zusammen. Die Möglichkeit der praktischen Erprobung verbunden mit der

Reflexion der Erkenntnisse im Einzelsetting wird von den Jugendlichen aufgrund des hohen Selbsterfahrungswerts sehr geschätzt. Hinsichtlich der Effektivität des Projekts - in Bezug auf Vermittlungserfolge auf Lehrstellen am ersten Arbeitsmarkt - stimmen die ersten Ergebnisse positiv, bezüglich der Effizienz wird eine Evaluierung des Fördergebers Aufschluss geben.

Wesentlicher Erfolgsfaktor ist der Aufbau eines funktionierenden Kooperationsnetzwerks. Um Jugendliche erfolgreich trägerübergreifend zu begleiten, waren Projektleitung und Partnereinrichtungen gefordert, gemeinsam mit dem Fördergeber effiziente Kommunikationswege zu finden. Beispielsweise musste eine Abstimmung bezüglich verwendeter Begrifflichkeiten erzielt werden. Darüber hinaus war die individualisierte Betreuung der Jugendlichen mit den Rahmenbedingungen der Partnereinrichtungen (bspw. halbjähriger Beginn der überbetrieblichen Lehrausbildung) in Einklang zu bringen. Dieser herausfordernde Prozess konnte innerhalb weniger Monate bewerkstelligt werden. Allerdings erfordert erfolgreiche Netzwerkarbeit in diesem dynamischen Arbeitsfeld über den Projektaufbau hinaus einen permanent hohen Ressourceneinsatz aller Beteiligten.

Die individuelle Begleitung von Jugendlichen, die den zeitnahen Übergang vom Schul- in das Ausbildungssystem mit den üblicherweise gesetzten Angeboten nicht schaffen, ist eine kosten- und ressourcenintensive, aus unserer Sicht aber lohnenswerte Aufgabe. Angesichts der aktuellen demographischen Entwicklung und des steigenden Fachkräftebedarfs bleibt jedoch regional zu diskutieren, welche Ansätze, Jugendliche ins Ausbildungssystem einzugliedern, erfolgsversprechend erscheinen.

Literatur

BERGMANN, N./ LECHNER, F./ MATT, I./ RIESENFELDER, A./ SCHELEPA, S./ WILLSBERGER, B. (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich. Medieninhaber: L&R Sozialforschung. Wien. Online: http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_UeBA_Evaluierung_final_LR.pdf (24-04-2013).

BRUNEFORTH, M./ HERZOG-PUNZENBERGER, B./ LASSNIGG, L. (Hrsg.) (2013): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Indikatoren und Themen im Überblick. Leykam. Graz. Online: http://www.equi.at/dateien/NBB2012_Kurzfassung_130111.pdf (24-04-2013).

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, FAMILIE UND JUGEND (Hrsg.) (2009): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. Wien. Online: <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18624/dielehre.pdf> (24-04-2013).

DORNMAYR, H./ WIESER, R./ MAYERL, M. (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2010-2011. Endbericht. Wien. Online: http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/III/III_00332/fname_257125.pdf (24-04-2013).

ERPENBECK, J./ ROSENSTIEL, L. VON (2007): Einführung. In: ERPENBECK, J./ ROSENSTIEL, L. VON (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und

bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, XXIII-XXIV.

GREGORITSCH, P./ KERNBEISS, G./ STÄDTNER, K./ WAGNER-PINTER, M. (2012): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2011 bis 2016. Wien. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012Bericht_lehrlingsprognose.pdf (24-04-2013).

KLEVE, H. (2011): Case Management. Eine methodische Perspektive zwischen Lebensweltorientierung und Ökonomisierung Sozialer Arbeit. In: KLEVE, H./ HAYE, B./ HAMPE-GROSSER, A./ MÜLLER, M. (Hrsg.): Systemisches Case Management. Falleinschätzung und Hilfeplanung in der Sozialen Arbeit. Heidelberg, 41-57.

LENGER, B./ LÖFFLER, R./ DORNMAYR, H. (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Wien. Online: <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14394> (24-04-2013).

LÖCHERBACH, P. (1998): Altes und Neues zum Case Management – Soziale Unterstützungsarbeit zwischen persönlicher Hilfe und Dienstleistungsservice. In: MROCHEN, S./ BERCHTOLD, E./ HESSE, A. (Hrsg.): Standortbestimmung sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Methoden. Weinheim, 104-123.

NEUFFER, M. (2013): Case Management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. Weinheim und Basel.

ÖSTERREICHISCHE GESELLSCHAFT FÜR CARE UND CASE MANAGEMENT (ÖGCC) (2011): Grundlagenpapier. Online: http://www.oegcc.at/OeGCC_Grundlagenpapier_290711.pdf (04-03-2013).

STATISTIK AUSTRIA (2013): Bildung in Zahlen 2011/12. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien. Online: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?id=5&listid=5&detail=560 (24-04-2013).

WAFF (2010): Die Wiener Ausbildungsgarantie – Ein Meilenstein in der Arbeitsmarktpolitik der Stadt Wien. waff Pressemitteilung. Online: http://www.waff.at/uploads/tx_waffboxes/PM_Wiener-Ausbildungsgarantie_01.pdf (22-04-2013).

WIESER, R./ DORNMAYR, H./ NEUBAUER, B./ ROTHMÜLLER, B. (2008): Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht. Endbericht. Wien. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Berufsberatung_Jugendliche_Migrationshintergrund_Endbericht.pdf (22-04-2013).

WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS (2013): Arbeitslose Jugendliche in der EU 27. WKO. Wien. Online: http://wko.at/statistik/wgraf/2013_14_Jugendarbeitslosigkeit%20EU27_2013.pdf (19-04-2013).

Zitieren dieses Beitrags

MATSCH, H. / MEIDLINGER, S./ HARTIG, K. (2013): Von der Schule in die Ausbildung: Individuelle Begleitung des Berufswahlprozesses lehrstellensuchender Jugendlicher. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 14, hrsg. v. DRIESEL-LANGE, K./ DREER, B., 1-14.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws14/matsch_etal_ws14-ht2013.pdf

Die AutorInnen



HILDEGARD MATSCH

ÖSB Consulting GmbH

Mariahilfer Straße 123, 1060 Wien

E-mail: hildegard.matsch@oesb.at

Homepage: www.oesb.at



SANDRA MEIDLINGER

ÖSB Consulting GmbH

Mariahilfer Straße 123, 1060 Wien

E-mail: sandra.meidlinger@oesb.at

Homepage: www.oesb.at



KAI HARTIG

ÖSB Consulting GmbH

Mariahilfer Straße 123, 1060 Wien

E-mail: kai.hartig@oesb.at

Homepage: www.oesb.at