

NEETs als Zielgruppe des Jugendcoachings

Möglichkeiten und Grenzen der Reintegration systemferner
Jugendlicher ins Ausbildungs- und Berufssystem im Raum Graz

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades
eines Master of Science

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Theresa Groß, Bakk.phil. BA

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter: Ao.Univ.-Prof. Dr.phil. Peter Rossmann

Graz, 2014

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht verwendet und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen in- oder ausländischen Prüfungskommission vorgelegt. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Graz, November 2014

Theresa Groß

Danksagung

Mein besonderer Dank geht an Herrn A.o. Univ.-Prof. Dr.phil. Peter Rossmann, der mich bei der Erstellung meiner Masterarbeit stets freundlich und kompetent unterstützt hat und dessen wertvolle Ratschläge mir eine große Hilfe waren.

Ein großes Dankeschön möchte ich meinen Eltern aussprechen, die mir nicht nur mein Studium ermöglicht, sondern mir mein ganzes Leben hindurch Rückhalt gegeben haben und mir in allen Lebenslagen liebevoll zur Seite stehen.

Herzlicher Dank gilt auch meinem Freund, der mir während meiner Arbeitsphase viel Verständnis entgegengebracht und mir immer wieder neue Denkanstöße gegeben hat, der immer hinter mir steht und mein Leben bereichert.

Bedanken möchte ich mich auch bei meinen Freundinnen, die stets ein offenes Ohr für mich hatten und mich immer wieder aufgeheitert und motiviert haben. Ein ganz besonderes Dankeschön gilt Sandra, die viel Zeit und Energie investiert und diese Arbeit korrekturgelesen hat.

Schließlich möchte ich mich ganz herzlich bei all meinen InterviewpartnerInnen für ihre Offenheit und Unterstützung sowie für das Vertrauen, das sie mir entgegengebracht haben, bedanken. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern das Jugendcoaching NEETs – also Jugendliche, die sich per definitionem *Not in Education, Employment or Training* befinden – dabei unterstützen kann, sich in das Ausbildungs- und Berufssystem zu reintegrieren. Um im Anschluss an eine theoretische Aufarbeitung des Themas herauszufinden, welche Problemlagen NEETs aufweisen, was das Jugendcoaching für diese spezifische Zielgruppe zu leisten vermag und wo dessen Grenzen liegen, wurden qualitative Interviews mit Grazer Jugendlichen, die sich vor und während ihrer Teilnahme am Jugendcoaching in NEET-Situation befunden haben, sowie mit deren Jugendcoaches und Bezugspersonen geführt. Dabei konnte herausgefunden werden, dass sich der individuell orientierte Ansatz des Jugendcoachings sehr gut für die Arbeit mit der heterogenen Zielgruppe der NEETs eignet. Aufgrund der zumeist vielschichtigen Probleme der systemfernen Jugendlichen benötigt ein Coaching-Prozess im Vergleich zu den Coachings mit Angehörigen anderer Zielgruppen allerdings ein besonders hohes Maß an Zeit, Sensibilität und Flexibilität. Die Ergebnisse lassen aber auch darauf schließen, dass der Erfolg der Maßnahme stark von der Motivation der Jugendlichen, der Freiwilligkeit ihrer Teilnahme, ihrem sozialen Umfeld sowie der Verfügbarkeit geeigneter Folgeprojekte und der Bereitschaft von Firmen abhängt. Die größte Schwierigkeit, mit der das Jugendcoaching in Hinblick auf die Zielgruppe der NEETs nach wie vor konfrontiert zu sein scheint, liegt in deren Erreichbarkeit. Deshalb spielt die Vernetzung mit anderen Institutionen eine besonders große Rolle, um künftig einer größeren Anzahl an systemfernen Jugendlichen einen niederschweligen Zugang zum Jugendcoaching zu ermöglichen.

Abstract

This thesis deals with the question how youth coaching can support young people who are *Not in Education, Employment or Training* (NEETs) on their way back to the educational or vocational system. In order to find out – theoretically and empirically – which problems NEETs are confronted with, how youth coaching can help them and where the concept reaches its limits, qualitative interviews were conducted with adolescents in Graz who were NEETs before and during their participation in youth coaching, as well as with their youth coaches and attachment figures. It was found out that the individually oriented approach of youth coaching is suitable for the work with the heterogeneous target group of NEETs. Because of the mostly complex problems NEETs are concerned with, their coaching processes require more time, sensitivity and flexibility, compared to the coaching processes with members of other target groups. However, the results also suggest that the success of the measure is heavily dependent on the motivation of the adolescents, the voluntariness of their participation, their social environment, the availability of suitable subsequent projects and the cooperativeness of companies. The major difficulty that youth coaching still seems to be confronted with can be found in the accessibility of NEETs. Therefore, the cooperation with other institutions plays a particularly important role in order to enable a greater amount of NEETs to get low-threshold access to youth coaching in the future.

Inhaltsverzeichnis

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung	2
2. NEET: Eine spezifische Lebenslage von Jugendlichen	4
2.1. Begriffsentwicklung und die Ursprünge der NEET-Forschung	4
2.2. Charakteristika von und Risikofaktoren für NEETs	5
2.2.1. <i>Individuelle Risikofaktoren</i>	6
2.2.2. <i>Strukturelle Risikofaktoren</i>	10
2.3. Folgen von NEET-Situationen	14
2.4. Stärken und Schwächen des NEET-Indikators	16
2.5. Problemausmaß	18
2.5.1. <i>Internationaler Problemumriss auf Basis der OECD-Daten</i>	19
2.5.2. <i>Europäischer Problemumriss auf Basis der Eurostat-Daten</i>	22
2.5.3. <i>Österreichischer Problemumriss auf Basis der Mikrozensus-Daten</i>	23
2.5.4. <i>Unterschiede hinsichtlich des Alters</i>	24
2.5.5. <i>Unterschiede hinsichtlich des Alters in Abhängigkeit vom Geschlecht</i>	25
2.6. Faktoren für einen Ausstieg aus der NEET-Situation	26
3. Strategien zur Senkung der NEET-Rate	28
3.1. Voraussetzungen für eine Konzeptentwicklung	29
3.1.1. <i>Die Bedeutung von Arbeit im Jugendalter</i>	29
3.1.2. <i>Ressourcen</i>	32
3.2. Ausgewählte Good Practice-Beispiele auf internationaler Ebene	34
3.2.1. <i>Prävention</i>	34
3.2.2. <i>Intervention</i>	38
3.2.3. <i>Kompensation</i>	41
3.2.4. <i>Weitere arbeitsmarktpolitische Strategien</i>	45
3.3. Zentrale Maßnahmen der Europäischen Union	47
3.4. Maßnahmenvielfalt in Österreich	49
4. Das Jugendcoaching	54
4.1. Coaching als pädagogisches Konzept	54
4.2. Vom Clearing zum Jugendcoaching	56

4.3.	Zielgruppen und Zugang	58
4.4.	Konzept und Umsetzung.....	60
4.4.1.	<i>Aufbau</i>	61
4.4.2.	<i>Case Management</i>	64
4.4.3.	<i>Gender Mainstreaming und Diversity Management</i>	66
4.4.4.	<i>Die Jugendcoaches</i>	68
4.4.5.	<i>Trägerorganisationen</i>	69
4.5.	Effekte der Maßnahme.....	70
4.6.	Spezifika des Jugendcoachings für NEETs.....	72
4.7.	Das österreichische Jugendcoaching im internationalen Vergleich.....	74

EMPIRISCHER TEIL

5.	Methodische Vorgehensweise.....	79
5.1.	Fragestellungen	79
5.2.	Qualitative Verfahren	80
5.2.1.	<i>Das qualitative, leitfadengestützte Interview</i>	81
5.2.2.	<i>Die Fallstudie</i>	82
5.3.	Zugang zum Feld und Stichprobe	83
5.4.	Auswertungsverfahren	85
5.4.1.	<i>Transkription</i>	85
5.4.2.	<i>Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring mit Computerunterstützung</i>	86
5.4.3.	<i>Auswertung mit MAXQDA</i>	87
6.	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	89
6.1.	Die NEET-Situation.....	90
6.1.1.	<i>Gründe für die NEET-Situation</i>	91
6.1.2.	<i>Motivationsfaktoren für einen Ausstieg aus der NEET-Situation</i>	94
6.2.	Der Jugendcoaching-Prozess	96
6.2.1.	<i>Zugangsmöglichkeiten für bzw. zu NEETs</i>	96
6.2.2.	<i>Methoden</i>	101
6.2.3.	<i>Zusammenarbeit von Jugendcoaches, Jugendlichen und Bezugspersonen</i>	102
6.2.4.	<i>Spezifika des Jugendcoachings mit NEETs</i>	106

6.3.	Die Bedeutung von Arbeit für NEETs.....	108
6.3.1.	<i>Berufswünsche und berufliche Erfahrungen</i>	110
6.3.2.	<i>Selbst- und Fremdeinschätzung der Potenziale</i>	112
6.4.	Fallbeispiele	114
6.4.1.	<i>Fall 1: Philipp</i>	114
6.4.2.	<i>Fall 2: Stefan</i>	117
6.4.3.	<i>Fall 3: Luca</i>	119
6.4.4.	<i>Fall 4: Daniel</i>	122
6.5.	Möglichkeiten und Grenzen des Jugendcoachings für NEETs.....	125
6.5.1.	<i>Allgemeine Bewertung des Jugendcoachings</i>	126
6.5.2.	<i>Möglichkeiten zur Reintegration von NEETs</i>	127
6.5.3.	<i>Grenzen des Jugendcoachings</i>	128
6.5.4.	<i>Verbesserungsbedarf</i>	130
6.6.	Schwierigkeiten im Feld.....	133
7.	Resümee und Ausblick	136
8.	Literatur	139
9.	Internetquellen	144
10.	Anhang	150

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Berechnung der Jugendarbeitslosigkeits- und NEET-Rate.....	18
Abbildung 2: Anteil an NEETs innerhalb der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen im Jahr 2012....	19
Abbildung 3: Entwicklung der NEET-Raten für die 15- bis 29-Jährigen von 2000-2012	21
Abbildung 4: Anzahl der NEETs zwischen 15 und 19 Jahren nach Bundesländern.....	59
Abbildung 5: Skizze des Jugendcoaching-Verlaufs.....	62
Abbildung 6: Mit MAXQDA erstelltes Codesystem für die Auswertung	88
Abbildung 7: Gründe für die NEET-Situation aus Sicht der Jugendlichen.....	91
Abbildung 8: Gründe für den Ausstieg aus der NEET-Situation aus Sicht der Jugendlichen ...	95
Abbildung 9: Zugänge der befragten Jugendlichen zum Jugendcoaching	97
Abbildung 10: Bedeutung von Arbeit aus Sicht der Jugendlichen	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Individuelle Risikofaktoren und ihr Einfluss auf NEET	10
Tabelle 2: Persönliche und schulische Hintergründe der befragten Jugendlichen.....	89

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben ist ein äußerst prägendes Ereignis im Jugendalter und stellt viele Jugendliche vor große Herausforderungen. Besonders jene jungen Menschen, die aufgrund von niedrigem Bildungsniveau und/oder sozialen, physischen oder psychischen Beeinträchtigungen dem in der heutigen leistungsorientierten Wissensgesellschaft herrschenden Druck nicht standhalten können, stehen auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vor großen Hürden. Was passiert jedoch mit jenen Jugendlichen, die am Übergang ins Erwerbsleben scheitern?

Dies ist eine Frage, die lange vernachlässigt wurde. Erst durch die im Jahr 2008 ausgebrochene Wirtschaftskrise, die in vielen Ländern radikale Anstiege der Jugendarbeitslosigkeitsraten zur Folge hatte, rückten NEETs, also junge Menschen, die sich *Not in Education, Employment or Training* befinden und somit weder dem (Aus-)Bildungs- noch dem Berufssystem angehören, verstärkt in den Blickpunkt von Politik und Wissenschaft. Nur einzelne Länder wie Großbritannien oder Japan können bereits auf mehr als ein Jahrzehnt der intensiven Erforschung von NEETs sowie auf unterschiedliche politische Strategien zurückblicken, durch die in der Bevölkerung ein Bewusstsein für die Problemlagen und Relevanz dieser Gruppe geschaffen werden konnte.

In Österreich ist die Situation ambivalent. Einerseits ist NEET als Bezeichnung für eine spezifische Population außerhalb des sozialpädagogischen und sozialpolitischen Feldes, das sich aktiv mit dem Phänomen beschäftigt, nach wie vor weitgehend unbekannt und auch die Forschung steckt noch in den Kinderschuhen. Andererseits findet sich hierzulande eine überdurchschnittlich große Vielfalt an Maßnahmen, welche dazu beitragen sollen, die Jugendarbeitslosigkeits- und NEET-Raten zu senken. Eine dieser Maßnahmen ist das Jugendcoaching, welches 2012 in der Steiermark eingeführt wurde und darauf abzielt, jungen Menschen Beratung und Begleitung am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu bieten sowie jene Jugendlichen, die aus unterschiedlichen Gründen bereits aus dem Ausbildungs- und Berufssystem ausgeschieden sind und sich in NEET-Situationen befinden, dabei zu unterstützen, dass diese ihre Lage überwinden und schulisch oder beruflich wieder Fuß fassen können. Inwiefern dies gelingen kann, wird im Zuge dieser Arbeit beleuchtet.

Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, aus unterschiedlichen Perspektiven einen Einblick in verschiedene Lebenslagen von systemfernen Jugendlichen in Graz zu geben, positive und negative Aspekte des Jugendcoachings als Unterstützungsmaßnahme für NEETs aufzudecken

sowie potentielle und tatsächliche Wirkungen des Jugendcoachings auf die berufliche und persönliche Entwicklung von NEETs zu erfassen.

Der theoretische Teil dieser Arbeit ist in drei große Abschnitte gegliedert. Der erste Teil widmet sich der ausführlichen Darstellung der Population der NEETs. Es wird erörtert, in welchen Lebenslagen sich junge Menschen befinden, die keiner Ausbildung oder Erwerbsarbeit nachgehen und auch an keinem Schulungsprogramm teilnehmen, welche Auswirkungen die NEET-Situation auf Betroffene hat und welches Ausmaß das NEET-Problem auf internationaler und nationaler Ebene annimmt. Im Anschluss daran steht die Frage im Fokus, welche Strategien es gibt, um Jugendliche dabei zu unterstützen, ihre NEET-Situation zu überwinden. Es wird aufgezeigt, welche Präventions-, Interventions- und Kompensationsmaßnahmen verschiedene Staaten ins Leben gerufen haben, um Jugendliche im Schul- und Berufssystem zu halten und sie bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu unterstützen. Besonderes Augenmerk wird auch auf aktuelle Strategien der EU sowie auf die Vielfalt österreichischer Ansätze gelegt. Als besondere österreichische Maßnahme zur Unterstützung von Jugendlichen am Übergang von der Schule ins Berufsleben wird danach das Jugendcoaching dargestellt. Es wird erläutert, wodurch sich dieses Angebot kennzeichnet, an welche Zielgruppen es sich richtet, auf welchen pädagogischen Konzepten es beruht und was es vor allem für NEETs bewirken will. Darüber hinaus soll eine Abgrenzung des österreichischen Ansatzes von anderen als Jugendcoaching betitelten Angeboten vorgenommen werden, um dessen Spezifika zum Ausdruck zu bringen. Im Zentrum des empirischen Teils steht die im Zuge dieser Arbeit durchgeführte Studie. Nach einer Beschreibung der methodischen Vorgehensweise liegt der Fokus auf der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse. Zuerst wird dabei auf die zentralen Erkenntnisse eingegangen, die durch die Interviews mit Jugendlichen, deren Jugendcoaches und Bezugspersonen gewonnen wurden. Danach wird anhand von vier Fallbeispielen ein Einblick in konkrete Situationen von NEET-Jugendlichen und deren Jugendcoaching-Verläufe gegeben. Schließlich wird versucht, die Möglichkeiten und Grenzen des Jugendcoachings als Unterstützungsangebot für Jugendliche in NEET-Situation aufzuzeigen und die Befunde in Hinblick auf die im Theorieteil erörterten Aspekte zu diskutieren. In einem Resümee werden abschließend die zentralen Ergebnisse zusammengefasst und es wird ein Ausblick in die Zukunft des Jugendcoachings als Maßnahme zur Reintegration von NEETs in das Ausbildungs- und Berufssystem gegeben.

2. NEET: Eine spezifische Lebenslage von Jugendlichen

NEET steht für *Not in Education, Employment or Training* und bezeichnet Jugendliche, die über einen längeren Zeitraum hinweg weder die Schule besuchen noch einer Erwerbsarbeit nachgehen und auch nicht an einer Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen (Bacher & Tamesberger, 2011). „In die NEET-Kategorie fallen sowohl Jugendliche, die unfreiwillig aus dem Erwerbs- und Bildungssystem ausgeschlossen sind, als auch jene eher privilegierten Jugendlichen, die selbst über ihre Lebenswege entscheiden können“ (Bacher, Tamesberger & Leitgöb, 2013, S. 12). Dies lässt bereits erahnen, wie heterogen die Population der NEETs ist. Dabei sind die Gründe, warum Jugendliche NEETs werden, ebenso vielfältig wie die Lebenssituationen, in denen sie sich befinden. Ziel dieses Kapitels ist es daher, einen umfassenden Blick auf die Gruppe der NEETs zu werfen, um einen groben Eindruck von den spezifischen Lebenslagen zu bekommen, in denen sich betroffene Jugendliche für einen bestimmten Zeitraum ihres Lebens befinden.

2.1. Begriffsentwicklung und die Ursprünge der NEET-Forschung

NEETs sind eine Gruppe, der lange Zeit weder auf wissenschaftlicher noch auf politischer Ebene besonders viel Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Großbritannien war das erste Land, das sich im Zuge der steigenden Jugendarbeitslosigkeit in den späten 1980er Jahren intensiv mit Jugendlichen auseinandersetzte, die an keinen Ausbildungs- oder Trainingsprogrammen teilnahmen und auch nicht als arbeitslos gemeldet waren, weshalb ihnen keine finanziellen Unterstützungsleistungen zukamen (Bacher et al., 2013b). Zu Beginn wurden diese systemfernen Jugendlichen unter der Bezeichnung *Status ZerO* geführt. Es handelt sich demnach also um „young people who currently count for nothing and appear to be going nowhere“ (Williamson, 1997, S. 78). Aufgrund dieser äußerst negativen Konnotation bedurfte es jedoch eines neuen Ausdrucks, der im Begriff NEET gefunden wurde. Diese Bezeichnung fand erstmals 1994 in einer wissenschaftlichen Publikation Verwendung und wurde durch die vom Social Exclusion Unit (1999) durchgeführte britische Untersuchung *Bridging the Gap: New opportunities for 16-18 year old not in education, employment or training* etabliert.

Als kurz nach der Jahrtausendwende ebenfalls Japan verstärkt von wirtschaftlichen Problemen betroffen war, rückten NEETs auch dort in den Fokus der Betrachtungen.

Japanische WissenschaftlerInnen griffen die britischen NEET-Studien auf und setzten neue Schwerpunkte in der Forschung, wodurch es zu einer Erweiterung der Perspektiven auf die Thematik kam. Daher sind es auch diese beiden Länder, in denen bislang die größte Anzahl an Forschungsarbeiten über NEETs existiert (Bacher et al., 2013b).

Mit dem Ausbruch der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 und dem daraus resultierenden drastischen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern erlangten NEETs schließlich Interesse auf internationaler Ebene (Bacher et al., 2013b; Eurofound, 2012a). Besonders die Erhebung statistischer Daten wurde zu einem wichtigen Mittel, um das Problemausmaß in den einzelnen Staaten festzustellen und in weiterer Folge Strategien zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit entwickeln zu können, worauf später in dieser Arbeit noch ausführlich eingegangen wird. Die bislang einzige große NEET-Studie in Österreich, die einen umfassenden Einblick in die Situation hierzulande bietet, wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Auftrag gegeben und im Jahr 2013 in Form von drei Teilberichten veröffentlicht. Sie stellt eine wichtige Grundlage für die vorliegende Arbeit dar.

2.2. Charakteristika von und Risikofaktoren für NEETs

In erster Linie charakterisiert sich die Gruppe der NEETs durch Heterogenität (Eurofound, 2012a; Bacher et al., 2013b). Systemferne Jugendliche haben unterschiedliche Bildungsniveaus, unterschiedliche familiäre Hintergründe und befinden sich in jeweils spezifischen physischen und psychischen Zuständen. Laut Bacher et al. (2013b) gehören zu den NEETs Jugendliche, die arbeitsfähig und auch aktiv auf Arbeitssuche sind. „Gleichzeitig zählen Jugendliche dazu, die aus verschiedensten Gründen vorübergehend oder dauerhaft keine Arbeit aufnehmen können bzw. wollen. Hierzu zählen Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Jugendliche mit Betreuungspflichten oder auch Personen, die sich eine „Auszeit“ nehmen“ (ebd., S. 12). Demnach könnte man somit eine Unterteilung in aktive bzw. arbeitssuchende und inaktive, also nicht arbeitssuchende, NEETs vornehmen. Die Autoren beziehen sich dabei auf die in der Europäischen Union geltende Definition von NEET, der zufolge all jene Personen dieser Population zuzurechnen sind, die gemäß der Kriterien der International Labour Organization keiner Beschäftigung nachgehen oder inaktiv sind und sich nicht in einer Ausbildungs- oder Trainingsmaßnahme befinden (Eurofound, 2012a). Somit sind neben jenen Jugendlichen, die nicht auf der Suche nach einer Anstellung

sind, auch alle jungen Personen eingeschlossen, die arbeitssuchend sind, aber nicht an Schulungsmaßnahmen teilnehmen. Wodurch sich das Phänomen NEET folglich von Jugendarbeitslosigkeit unterscheidet und wie die Größe dieser Gruppe berechnet wird, wird in Kapitel 2.5. ausführlicher erörtert.

In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf den inaktiven NEETs, die als völlig systemfern gelten und deren Lebenssituationen zum Teil deutlich von jenen arbeitssuchender Jugendlicher abweichen. Aus diesem Grund ist in Hinblick auf die Charakteristika von NEETs an dieser Stelle die Kategorisierung von Steiner, Pessl, Wagner & Karaszek (2013) jener von Bacher et al. (2013b) vorzuziehen, deren Ansicht nach drei Gruppen von systemfernen Jugendlichen unterschieden werden können. Die erste Gruppe stellen jene Personen dar, die außerfamiliär in soziale Netzwerke integriert sind und für die der Freundeskreis der wichtigste Umgang ist. Zur zweiten Gruppe zählen den AutorInnen zufolge jene „Jugendlichen, die sich in ihren familiären Kontext zurückziehen und kaum Sozialkontakte außerhalb der Familie aufrechterhalten“ (ebd., S. 102). Drittens gibt es schließlich so genannte erzwungene NEETs. „Dabei handelt es sich um Personen in laufenden Asylverfahren, die weder arbeiten dürfen noch eine Betreuung durch das AMS bekommen und sich deshalb außerhalb des Ausbildungs- und Berufssystems befinden“ (ebd.). Diese Unterscheidung verdeutlicht erneut die Freiwilligkeit bzw. den Zwang, welche hinter der NEET-Lage stecken und wesentliche Charakteristika der Lebenssituationen sein können.

In Anbetracht der genannten, äußerst unterschiedlichen Hintergründe von NEETs wird nachvollziehbar, warum es schwierig ist, eine/n durchschnittliche/n NEET-Jugendliche/n zu beschreiben oder von *den* NEETs als Gruppe zu sprechen. Dennoch lassen sich einige Risikofaktoren herausfiltern, die die Wahrscheinlichkeit dafür erhöhen, dass Jugendliche NEETs werden. Grundsätzlich kann dabei von einem Zusammenspiel von individuellen und strukturellen Risikofaktoren ausgegangen werden. Diese werden nun einzeln beleuchtet.

2.2.1. Individuelle Risikofaktoren

Einer der am häufigsten in der Literatur behandelten Risikofaktoren für das Ausscheiden aus dem Ausbildungs- und Berufssystem ist ein niedriges Bildungsniveau. „Education is the most important variable, and it has the strongest effect in influencing the probability of being NEET“ (Eurofound, 2012a, S. 56). Ein niedriges Bildungsniveau kann zum einen oftmals auf die familiäre Herkunft der Jugendlichen zurückgeführt werden, da viele NEETs Eltern mit

ebenso geringen Bildungsabschlüssen haben, ist zum anderen in vielen Fällen aber auch ein Resultat von negativen Erfahrungen im eigenen Schulverlauf (Bacher et al., 2013b). Schlechte Noten, Lernschwächen, übermäßiger Leistungsdruck und fehlende Unterstützung vonseiten der Familie sind nur einige von vielen Faktoren, die Jugendliche dazu bringen können, die Schule vorzeitig und zum Teil ohne positiven Abschluss zu verlassen (Steiner & Wagner, 2007). Die Rückkehr dieser als *Dropouts* oder *Early School Leavers* bezeichneten Jugendlichen ins Bildungs- und Berufssystem fällt durch das niedrige Bildungsniveau und zum Teil sogar fehlende Abschlüsse oftmals sehr schwer. Dekkers und Claassen (2001) haben die schulischen und beruflichen Karrieren von 39 frühen SchulabgängerInnen untersucht und kamen zu dem Ergebnis, dass fünf Jahre nach Verlassen der Schule acht von ihnen beruflich nicht Fuß fassen konnten, wobei vier davon seit Schulabbruch völlig inaktiv waren, die anderen vier jedoch mehr oder weniger erfolgreich eine Ausbildung gemacht haben. Weitere 13 *Early School Leavers* hatten zum Zeitpunkt der Befragung nur instabile Arbeitsverhältnisse, wohingegen insgesamt 18 Jugendliche es geschafft hatten, sich eine stabile berufliche Karriere aufzubauen, zehn von ihnen sogar ohne dafür zuvor Kurse oder Trainings zu absolvieren. Diese Zahlen untermauern somit die häufig in der Literatur getätigte Annahme, dass geringe bzw. fehlende Schulabschlüsse die Wiederaufnahme von Ausbildungsprogrammen sowie den Einstieg ins Berufsleben erschweren.

Darüber hinaus stammen NEETs häufig aus Familien, die von der Arbeitslosigkeit einzelner oder mehrerer Familienmitglieder geprägt sind (Bacher et al., 2013b; Eurofound, 2012a). Den Jugendlichen fehlt es dadurch nicht nur an Vorbildern, die sie motivieren und ihnen Wissen und Erfahrungen bezüglich Ausbildung und Arbeitssuche vermitteln, sondern sie erleben die Arbeitswelt auch als etwas Negatives. Noch dazu führt die Arbeitslosigkeit von Familienmitgliedern vielfach zu finanziellen Problemen, wodurch Jugendliche gezwungen sind, ihre Bildungslaufbahn frühzeitig zu beenden. „Ausbildungen werden überwiegend aus finanziellen Gründen abgebrochen“, stellt Niederberger (2011, S. 122) fest. Der dadurch entstehende Mangel an Qualifikationen macht die Jobsuche für die betreffenden jungen Menschen allerdings schwer und treibt sie entweder in die Arbeitslosigkeit oder in prekäre Arbeitsverhältnisse (Bynner & Parsons, 2002). Für Jugendliche aus sozioökonomisch schwachen Verhältnissen gestaltet sich die NEET-Situation daher für gewöhnlich weitaus schwieriger als für solche, die von ihren Familien finanzielle Unterstützung erhalten, da diese neben psychischen auch finanziellen Belastungen ausgesetzt sind (Chen, 2011).

Doch nicht nur die soziale, sondern auch die nationale Herkunft hat einen Einfluss darauf, ob jungen Menschen der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben bzw. der konstante Verbleib im Berufssystem gelingt. So sind Jugendliche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu inländischen Jugendlichen überdurchschnittlich häufig NEETs (Bacher et al., 2013b; Marshall, 2012; Eurofound, 2012a). Auch die Hautfarbe spielt eine nicht unwesentliche Rolle. So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass in Großbritannien junge Menschen, die ursprünglich aus Pakistan und Bangladesch stammten, häufiger der Gruppe der NEETs angehören als weiße Jugendliche. Personen mit indischen Wurzeln befanden sich dagegen unterdurchschnittlich oft in NEET-Situationen (Tunnard, Barnes & Flood, 2008).

Ein weiterer Risikofaktor sind Behinderungen und gesundheitliche Einschränkungen, die sowohl physischer als auch psychischer Natur sein können (Eurofound, 2012a; Bacher et al., 2013). Diese können neben dem Schließen von engen Freundschaften und dem Aufbau eines von der Familie unabhängigen Lebens auch die Teilnahme am Erwerbsleben beeinträchtigen. „Focusing specifically on employment, research indicates that paid work can be an elusive goal for youth with disabilities given the persistence of systemic barriers including lack of transportation, discrimination, and lack of skills and training“ (Butcher & Wilton, 2008, S. 1081). Doch nicht nur Behinderungen sind ein Risikofaktor. Einigen Studien zufolge dürfte bereits ein geringes Geburtsgewicht Einfluss auf die spätere Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten haben, die für die Erlangung von Qualifikationen wichtig sind. So konnten beispielsweise Bynner & Parsons (2002) zeigen, dass überdurchschnittlich viele der von ihnen untersuchten britischen NEETs bei deren Geburt geringes Gewicht aufgewiesen hatten.

Ein anderer Faktor, der junge Menschen in eine NEET-Situation bringen kann, sind Betreuungspflichten gegenüber den eigenen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Oftmals ist frühe Elternschaft dafür verantwortlich, dass besonders junge Frauen über einen längeren Zeitraum hinweg weder eine Ausbildung machen noch einer Erwerbsarbeit nachgehen können (Bacher et al., 2013b). So konnten Tunnard et al. (2008) feststellen, dass sich in Großbritannien jede fünfte Frau, die sich in einer NEET-Lage befindet, um ihr Kind kümmert. Dies trifft somit auf 30.000 Frauen zu. Zudem geht ein Drittel der „teenage mothers“ (ebd., S. 67) bereits in der Schwangerschaft nicht mehr zur Schule oder zur Arbeit. Aus den statistischen Daten lässt sich somit schließen, dass hinsichtlich der Betreuungspflichten nach wie vor die traditionelle Geschlechterrollenverteilung vorherrscht

und nicht zuletzt ein Mangel an Betreuungsplätzen für Kleinkinder ein Sinken der NEET-Raten in diesem Bereich verhindert (Bacher, Lankmayer, Leitgöb & Tamesberger, 2013).

In Bezug auf den Einfluss des Wohnortes auf die Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, finden sich in der Literatur unterschiedliche Auffassungen. Während Eurofound (2012a) feststellt, dass Jugendliche, die in abgelegenen Gebieten leben, stärker von NEET-Situationen betroffen sind als Jugendliche aus größeren Städten, haben Bynner & Parsons (2002, S. 298) herausgefunden, dass viele „NEET status young people [...] have grown up in inner city public housing estates in homes marked by poverty [...] and lacking cultural capital“. Sowohl das Aufwachsen in ländlicher Abgeschiedenheit als auch das Leben im urbanen Raum, vor allem in sozialen Brennpunkten, dürften demzufolge hinderlich für einen reibungslosen schulischen und beruflichen Karriereverlauf sein.

Des Weiteren erhöhen Drogen- und Alkoholmissbrauch sowie ein kriminell geprägtes Umfeld das Risiko, die Ausbildung abzubrechen oder den Job zu kündigen (Stadlmayr & Lankmayer, 2013; Bacher et al., 2013b). Drogenmissbrauch, übermäßiger Alkoholkonsum und kriminelle Handlungen von Jugendlichen stehen in vielen Fällen in Zusammenhang mit der peer group, also einer Gruppe an Gleichaltrigen, welche schlechten Einfluss auf die Jugendlichen ausübt. Ein in der Literatur eher selten genannter, aber ebenfalls bedeutender Risikofaktor sind schließlich fehlende Zukunftsperspektiven oder „alternative Lebensentwürfe“ (Stadlmayr & Lankmayer, 2013, S. 388), die die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit in absehbarer Zeit nicht beinhalten.

Viele auf der Mikroebene angesiedelte Faktoren können somit einen positiven Verlauf von Ausbildungs- und Berufskarrieren gefährden. Um abschließend einen Eindruck davon zu bekommen, in welchem Ausmaß die theoretisch besprochenen Risikofaktoren die Wahrscheinlichkeit dafür erhöhen, dass Jugendliche NEETs werden, sollen nun die Ergebnisse einer Untersuchung von Eurofound (2012a) über NEETs in der Europäischen Union überblicksmäßig dargestellt werden.

Tabelle 1: Individuelle Risikofaktoren und ihr Einfluss auf NEET (eigene Darstellung in Anlehnung an Eurofound, 2012a, S. 55f.)

Risikofaktor	...erhöht die Wahrscheinlichkeit, NEET zu werden, um...
Schlechter Gesundheitszustand und/oder Behinderung	40% gegenüber gesunden, nicht-behinderten Jugendlichen
Migrationshintergrund	70% gegenüber inländischen Jugendlichen
Geringes Bildungsniveau	200% gegenüber jungen Menschen mit tertiärer Bildung 100% gegenüber jungen Menschen sekundärer Bildung
Geringes Bildungsniveau der Eltern	100% gegenüber Kindern von Eltern mit tertiärer Bildung 50% gegenüber Kindern von Eltern mit sekundärer Bildung
Ländlicher Wohnort oder Kleinstadt	50% gegenüber mittleren und Großstädten
Arbeitslosigkeit der Eltern	17% gegenüber Jugendlichen mit berufstätigen Eltern
Scheidung der Eltern	30% gegenüber Jugendlichen, deren Eltern nicht geschieden sind

Zusammenfassend können aus individuellen Problemen resultierende NEET-Situationen, um mit den Begrifflichkeiten Pierre Bourdieus zu sprechen, somit als „effects of unequal access to economic, social and cultural capital throughout childhood and young adulthood“ (Thompson, 2011, S. 800) gesehen werden.

2.2.2. Strukturelle Risikofaktoren

Neben den breitgefächerten individuellen lassen sich auch einige strukturelle Faktoren finden, die das Risiko für Jugendliche erhöhen, aus dem Ausbildungs- und Berufssystem auszuscheiden. Dabei spielt in erster Linie ein zeitlicher Aspekt eine äußerst entscheidende Rolle. So lässt sich der Zeitpunkt, an dem viele Jugendliche – freiwillig oder unfreiwillig – aus dem System aussteigen, am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt finden. Diese Transition stellt eine besonders kritische Phase im Jugendalter dar, weshalb sich ihr viele ForscherInnen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen gewidmet haben (Heckhausen, 2002). „It is the transition from an adolescent’s dependency from the family of origin to launching her/his own career and family as an adult“ (ebd., S. 174). Mit diesem Übergang ist auch ein Statuswechsel verbunden, weshalb die Lebenslaufforschung diese Phase als Statuspassage bezeichnet. Die jungen Erwachsenen werden mit dem Austritt aus

der Schule mit der Erwartung konfrontiert, sich einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu suchen, um „am Markt- und Konsumgeschehen und an der politisch-gesellschaftlichen und ökonomischen Öffentlichkeit“ (Liebsch, 2012, S. 211) teilnehmen zu können. Viele Jugendliche sind mit dieser Situation überfordert, da sie sich, solange sie in der Schule waren, noch kaum ernsthafte Gedanken über ihre Zukunft gemacht haben und unmittelbar nach Beendigung der Schule keine Entscheidung treffen können, wodurch sie häufig zumindest für einige Monate in einen NEET-Status fallen (Bynner & Parsons, 2002). Pharris-Ciurej, Hirschman & Willhoft (2012, S. 709) bezeichnen dieses Phänomen als „9th grade shock“. Selbst wenn junge Menschen jedoch genaue Vorstellungen von ihrem beruflichen Werdegang haben, ist dies keine Garantie dafür, dass sie diesen auch genau nach Plan durchlaufen können, denn neue Lebensabschnitte bringen immer auch neue Risiken mit sich. „Life-course transitions provide chances for growth and upward social mobility as well as risks for decline and downward mobility“ (Heckhausen, 2002, S. 174). Daher ist es für Jugendliche wichtig zu versuchen, den Übergang von der Schule ins Berufsleben innerhalb einer möglichst kurzen Zeitspanne gut zu meistern, denn gerade ein langfristiger Verbleib in einer NEET-Situation kann einen (weiteren) sozialen Abstieg bewirken.

Eine beträchtliche Anzahl an jungen Menschen (siehe dazu insbesondere Abschnitt 2.5.) wird jedoch neben den genannten individuellen Faktoren auch von strukturellen Problemen an einer erfolgreichen Übergangsbewältigung gehindert. Dabei können vor allem jene beiden Systeme, zwischen denen die Transition stattfindet, Einfluss auf deren Verlauf haben: das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt. Deshalb ist es wichtig, einen Blick darauf zu werfen, inwiefern diese beiden auf der Meso- bzw. Makroebene angesiedelten Bereiche zum Scheitern von Übergängen beitragen können. Da sich sowohl die Bildungssysteme als auch die jeweiligen Situationen am Arbeitsmarkt zwischen den einzelnen Staaten teils stark voneinander unterscheiden, wird bei der Darstellung primär auf das Beispiel Österreichs eingegangen.

Geringes Bildungsniveau wurde im vorigen Abschnitt als individueller Risikofaktor für das Eintreten einer NEET-Situation genannt, jedoch darf es nicht nur auf die persönlichen Fähigkeiten und Entscheidungen von Jugendlichen zurückgeführt werden, sondern es kann auch Ursache institutioneller und struktureller Gegebenheiten sein (Bacher et. al, 2013b). Denn wie das Schulsystem in einem Land konzipiert ist und wie stark es auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, ist mitbestimmend dafür, wie einfach sich der Übergang von der Schule ins

Berufsleben gestaltet (Breen, 2005). „Educational and vocational institutions may regulate more or less closely the pathways from school into careers thus closing or opening up opportunities for social background and individual capacities to influence career outcomes“ (Heckhausen, 2002, S. 176). Schulen und Betriebe können vor allem dann negativen Einfluss auf den Ausbildungsverlauf haben, wenn sie zu viel Druck auf Jugendliche ausüben und nicht auf deren individuelle Bedürfnisse und Fähigkeiten eingehen. Dies ist zumeist in besonders leistungsorientierten Institutionen der Fall, lässt sich aufgrund verschiedener internationaler Tests zum Vergleich von Schulen und Ländern wie PISA oder TIMSS jedoch in immer mehr Bildungseinrichtungen beobachten (Mansel, 2011).

Ob im Schulsystem bereits eine frühe Selektion vorgesehen ist oder vielmehr das Konzept der Gesamtschule praktiziert wird, dürfte einen eher untergeordneten Einfluss auf die Anzahl an NEETs in einem Land haben. So weist beispielsweise Schweden, wo alle SchülerInnen über die gesamten neun Jahre der Pflichtschulzeit hinweg einen einheitlichen Schultyp besuchen, nur etwas geringere NEET-Raten auf als Österreich, wo bereits nach vier Jahren Volksschulausbildung die erste Selektion stattfindet (OECD, 2013). Vielmehr dürfte die Verknüpfung von Bildung und Wirtschaft eine entscheidende Rolle bezüglich des Ausmaßes an arbeitslosen Jugendlichen spielen, welche in Österreich stärker ausgeprägt ist als in den meisten anderen Ländern (Tritscher-Archan, 2008). Besonders das duale Ausbildungssystem, wie es unter anderem hierzulande zu finden ist, hat sich dabei als sinnvolles und effektives Modell erwiesen, da es aufgrund seiner Kombination aus Berufspraxis und schulischer Bildung Jugendlichen die Möglichkeit bietet, ein hohes Maß an beruflicher Erfahrung zu sammeln und sich das für die entsprechende Berufssparte nötige theoretische Wissen anzueignen. Da die Lehrlinge 80% ihrer Lehrzeit direkt in den Betrieben und 20% in der Berufsschule absolvieren, kann die duale Berufsausbildung in Österreich in die Kategorie der primär arbeitsplatzbasierten Ausbildungen eingeordnet werden (CEDEFOP, 2012). Diese haben den Vorteil, dass sie einerseits jungen Menschen die Möglichkeit bieten, sich im Arbeitsalltag zu beweisen, und andererseits den FirmenleiterInnen die Chance geben, sich über einen längeren Zeitraum hinweg einen Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden zu verschaffen, bevor sie diese fix einstellen (Breen, 2005). Bildungssysteme, in denen die Orientierung am Arbeitsmarkt nur eine marginale Rolle spielt, erschweren SchülerInnen demnach den Übergang in die Berufswelt. Somit kann davon ausgegangen werden, dass „the dual system of vocational training lowers the risk of

becoming NEET“ (Eurofound, 2012a, S. 48), weshalb in Österreich in den vergangenen Jahren verschiedene Varianten dieses Modells auf unterschiedlichen Niveaus eingeführt wurden (siehe Kapitel 3.4.). Dadurch soll vielen Jugendlichen die Möglichkeit geboten werden, dieses Angebot in Anspruch zu nehmen, „because it strengthens the integration of young people into the education and training system, smoothes their transition from school to work and stabilises their early labour market careers“ (ebd.).

Der Befund, dass Bildungssysteme, welche sich stärker an den Anforderungen der Arbeitswelt orientieren, tendenziell das NEET-Risiko senken (Nelson & O'Donnell, 2012), signalisiert, dass auch die Lage am Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle spielt, wenn es um das Aufdecken jener Faktoren geht, die für junge Menschen die Gefahr erhöhen, in NEET-Situationen zu geraten. So konnte durch den Ausbruch der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 in den stark betroffenen Ländern nicht nur ein deutlicher Anstieg der Jugendarbeitslosigkeitsraten sondern auch der Anzahl an inaktiven NEETs verzeichnet werden (siehe Kapitel 1.5.), wobei sich einmal mehr zeigte, dass eine schlechte ökonomische Lage schwerwiegendere Konsequenzen für Jugendliche als für die allgemeine Erwerbsbevölkerung hat (European Commission, 2014). Obwohl in den OECD-Staaten ein demographischer Wandel in Richtung einer alternden Gesellschaft im Gang ist, der eigentlich bewirken sollte, dass jungen Menschen vermehrt die Arbeitsplätze der älteren Generation offenstehen, lässt sich das Gegenteil beobachten. So zeigt sich, dass „during recessionary periods, fewer job vacancies make the transition from school to work substantially more difficult for young people, as those with more work experience are favoured over new entrants into the labour market“ (OECD, 2014, S. 362). Darüber hinaus erschwert auch die zunehmende Forderung nach Qualifikationen gerade für junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau und mangelnden Erfahrungen die Arbeitssuche. Durch den technischen Fortschritt und die voranschreitende Globalisierung wächst in den Industriestaaten der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften stetig, während die Produktionsprozesse, für die hauptsächlich weniger gut ausgebildete Personen benötigt werden, weitgehend in wirtschaftlich weniger entwickelte Staaten ausgelagert werden (CEDEFOP, 2012). Aufgrund dieses Trends ist anzunehmen, dass das Fehlen von am Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen für Jugendliche in wirtschaftlich entwickelten Staaten zukünftig immer schwerwiegendere Konsequenzen nach sich ziehen wird.

Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt als Risikofaktor darf des Weiteren auch die Wahl der Berufssparte nicht außer Acht gelassen werden. Beispielsweise ist der österreichische Lehrstellenmarkt von einer hohen Konzentration auf wenige Lehrberufe geprägt. So wird knapp die Hälfte aller Lehrabschlüsse in nur zehn Berufen gemacht. Besonders bei Mädchen ist eine äußerst starke Konzentration auf die Berufe Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Friseurin zu verzeichnen. Burschen sind nicht ganz so sehr mit diesem Problem konfrontiert, allerdings lassen sich auch bei ihnen überdurchschnittlich populäre Berufsgruppen finden, darunter Kraftfahrzeug-, Metall- und Maschinenbautechniker sowie die Ausbildung zum landwirtschaftlichen Facharbeiter (Statistik Austria, 2014). Daher ist es schwierig, in beliebten Berufssparten eine Lehrstelle bzw. nach Lehrabschluss eine Festanstellung zu bekommen. Bei letzterem Phänomen handelt es sich konkret um die als *skills mismatch* bezeichnete Diskrepanz zwischen den Qualifikationen, die die Jugendlichen in ihrer Ausbildung erworben haben, und jenen, die am Arbeitsmarkt gefordert sind (OECD, 2014). Diese kann zu einem erheblichen Problem bei der Jobsuche werden. „Nicht die Möglichkeit vorzufinden seinen Wunschberuf zu ergreifen, kann als wesentlicher Angelpunkt angesehen werden“ (Niederberger, 2011, S. 123), dass die Motivation schwindet, sich nach beruflichen Alternativen umzusehen. Können Jugendliche ihre Qualifikationen über einen längeren Zeitraum hinweg nicht praktisch anwenden, verlieren diese an Wert, wodurch auch ihr Einstiegsgehalt gesenkt wird (OECD, 2014). Nehmen Jugendliche dagegen die erstbeste Ausbildung oder Anstellung in Kauf, um zumindest irgendeiner Beschäftigung nachzugehen, erhöht dies die Abbruchswahrscheinlichkeit beträchtlich (Niederberger, 2011).

All dies zeigt, dass auch die Wirtschaftslage und die damit in Zusammenhang stehende Auslastung des Arbeitsmarktes sowie einzelner Berufssparten ihren Beitrag dazu leisten können, dass Jugendliche kurz- oder langfristig in NEET-Situationen gedrängt werden. Selten ist jedoch nur ein einziger Faktor ausschlaggebend dafür, dass eine Person aus dem System fällt. Vielmehr gilt, „dass im Regelfall Mehrfachrisiken vorliegen und erst die Kombination von Risikofaktoren zu einer NEET-Situation führt“ (Bacher et al., 2011, S. 48f.).

2.3. Folgen von NEET-Situationen

Scheiden Jugendliche aus dem Bildungs- und Berufssystem aus und befinden sich über einen längeren Zeitraum hinweg nicht in Ausbildung oder Beschäftigung, kann dies teils schwerwiegende persönliche Konsequenzen für die Betroffenen nach sich ziehen. „Apart

from patchy employment prospects, subsequent consequences may include difficult relationships, lack of social and political participation, poor physical and mental health, drug abuse, and criminality“ (Bynner & Parsons, 2002, S. 290). Diese möglichen Folgen decken sich weitgehend mit den Risikofaktoren und können daher sowohl als Charakteristika als auch als Ergebnisse von NEET gesehen werden, die Jugendlichen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben oder in die Schule erschweren und zu sozialer Exklusion führen (Eurofound, 2012a; Thompson, 2011). Dennoch ist es wichtig, Ursachen für und Konsequenzen von NEET-Situationen „nicht gleichzusetzen. Oft gibt es Ketten von Ereignissen, [...] durch die sich eigene Bewältigungsstrategien für den NEET-Status entwickeln, die wiederum eine weitere Problemlage in dieser Kette bedeuten, aber nicht als direkte Ursache für den NEET-Status verstanden werden können“ (Bacher et al., 2013b, S. 16f.). Um Jugendlichen aus ihrer NEET-Lage herauszuhelfen, ist eine detaillierte Analyse der Ursachen und Folgen deshalb unerlässlich.

Über die psychischen und sozialen Konsequenzen hinaus ist ein NEET-Status „also an enormously costly problem, both for the individual and their family, as well as for society as a whole“ (Eurofound, 2012b, S. 3). Die Folgen für den Staat werden in Studien über NEETs allerdings nicht immer deutlich genug hervorgehoben. „In some countries, the NEET population is a source of concern for authorities, because people who are not in education or the labour force may be more likely to be involved in the “informal” economy“ (OECD, 2013, S. 330), wozu beispielsweise nicht versteuerte und staatlich nicht überwachte sowie nicht in die Berechnung des Bruttosozialprodukts einfließende Teile der Wirtschaft zählen. Zudem entgehen dem Staat durch hohe NEET-Raten Steuereinnahmen sowie Humankapital und durch die zumeist schlechten psychischen Zustände der Betroffenen entstehen zusätzliche Kosten für das Gesundheitssystem (ebd.).

Aus diesem Grund ist es auf gesamtgesellschaftlicher Ebene von größtem Interesse, Strategien zur Senkung der NEET-Raten zu entwickeln. Diese werden in Kapitel 3 ausführlich behandelt, nachdem ein Einblick in das Ausmaß des Problems gegeben wurde, um einen Eindruck von der Bedeutung zu bekommen, welche den Unterstützungsangeboten für NEETs zukommt. Um die in Abschnitt 2.5. präsentierten Statistiken jedoch richtig interpretieren zu können, bedarf es zuvor noch einer näheren Betrachtung der Stärken und Schwächen des NEET-Indikators, da diese unter anderem verdeutlichen, welche Aspekte bei der Beurteilung des Problemausmaßes beachtet werden müssen.

2.4. Stärken und Schwächen des NEET-Indikators

NEET ist nicht nur ein Konzept, das die Lebenssituation einer spezifischen Gruppe zum Inhalt hat, sondern stellt auch einen Indikator dar, mit dessen Hilfe – insbesondere auf europäischer Ebene – eine Vergleichbarkeit der Daten über junge Menschen, die sich nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training befinden, gewährleistet werden soll. Zudem soll er eine systematische Analyse der sozialen und arbeitsmarktbezogenen Konsequenzen der NEET-Lage ermöglichen, um das für die Entwicklung politischer Strategien erforderliche Wissen zu generieren (Eurofound, 2012a). In seiner praktischen Anwendung kristallisierten sich allerdings nicht nur Stärken, sondern auch Schwächen heraus, die an dieser Stelle erörtert werden sollen.

Ein Vorteil dieses NEET-Indikators besteht darin, dass er sowohl eine Aussage über das Bildungs- als auch über das Beschäftigungssystem zulässt (Bacher et al., 2013b). Dies ist besonders deshalb von Bedeutung, weil Jugendliche häufig gerade am Übergang zwischen Schule und Beruf scheitern und folglich auch beide Bereiche wechselseitig beleuchtet werden müssen. Darüber hinaus stellt der NEET-Indikator eine wesentliche Ergänzung zur Jugendarbeitslosigkeitsrate dar, da er jene Jugendlichen mit einbezieht, die nicht aktiv auf Arbeitssuche sind und in den herkömmlichen Arbeitslosenstatistiken daher nicht aufscheinen würden (ebd.; Eurofound, 2012a; OECD, 2014). Zudem weist der NEET-Begriff ein großes Maß an Offenheit auf, wodurch viele junge Menschen in äußerst unterschiedlichen Lebenssituationen in einem umfassenden Konzept zusammengefasst werden können.

Genau diese Heterogenität kann allerdings mitunter als Grund dafür gesehen werden, warum sich eine einheitliche Definition des Begriffes NEET bislang als schwierig gestaltet hat. So besteht erstens Uneinigkeit darüber, welche Altersgruppe zu den NEETs gezählt wird. Dabei lassen sich nicht nur zwischen den Ländern, sondern zum Teil auch zwischen verschiedenen Studien innerhalb desselben Staates divergierende Altersangaben finden. Während in der oben genannten britischen Untersuchung *Bridging the Gap* des Social Exclusion Unit aus dem Jahr 1999, die federführend für die Etablierung des Begriffes NEET war, noch 16- bis 18-Jährige als relevante Altersgruppe festgelegt wurden (Tunnard et al., 2008; Bacher et al., 2013), wird heute in Großbritannien zumeist von einer etwas größeren Altersspanne ausgegangen, die von Forschungsarbeit zu Forschungsarbeit schwankt, wie etwa die Studien von Tanner, Obhrai & Spilsbury (2007), Cooke (2013) und Nelson &

O'Donnell (2012) zeigen. In Japan dagegen dominiert ein wesentlich breiter gefasstes Bild von NEETs. Dort werden unter NEETs 15- bis 34-Jährige verstanden (Toivonen, 2011; Eswein & Pilz, 2012; Bacher et al., 2013). Doch auch auf internationaler Ebene konnte noch keine Einigung auf eine spezifische Altersgruppe erzielt werden. Zwar haben international tätige Organisationen bestimmte Alterskategorien festgelegt, doch divergieren auch diese. So zählt die OECD (2013) in ihren neuesten Statistiken Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 29 Jahren zur Gruppe der NEETs, in den meisten europäischen Staaten werden jedoch gemäß der Definition der Europäischen Kommission die 15- bis 24-Jährigen, die aus dem Ausbildungs- und Berufssystem gefallen sind, als NEETs bezeichnet. Internationale Vergleiche können daher nach wie vor nur schwer gezogen werden (Eurofound, 2012a) und müssen mit entsprechender Aufmerksamkeit gelesen werden.

Zweitens ist nicht einheitlich festgelegt, wie lange sich Personen nicht in Ausbildung oder Beschäftigung befinden müssen, um als NEET zu gelten. Gemäß der ursprünglich in Großbritannien eingeführten Definition werden all jene Jugendlichen eingeschlossen, die sich über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten hinweg nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Training befinden (Bynner & Parsons, 2002). Folgt man dagegen der Definition der Europäischen Kommission, so werden all jene Jugendlichen zur Gruppe der NEETs gezählt, die sich in den vier Wochen vor der Erhebung weder in Ausbildung befanden noch an einem Training teilnahmen (Eurofound, 2012a; Bacher et al., 2013). Demnach könnten alle Personen, die mit Ende des Sommersemesters eine Schulausbildung abschließen und bereits im darauffolgenden Wintersemester (oder zu einem späteren Zeitpunkt) eine neue Ausbildung beginnen, den Status von NEETs zugeschrieben bekommen (Bynner & Parsons, 2002). Tanner et al. (2007, S. 4) bezeichnen die betreffenden Jugendlichen als „transition/gap year NEET[s]“, da sie eine spezifische Subgruppe darstellen, die zumeist kaum mit den Schwierigkeiten konfrontiert ist, denen jene NEETs begegnen, die aufgrund von mangelnden Qualifikationen oder bestimmten persönlichen Merkmalen langfristig vom Ausbildungs- und Berufssystem ausgeschlossen sind.

Doch nicht nur die unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Begriffsdefinition können als Schwächen des NEET-Indikators gesehen werden. Auch die Begrifflichkeit an sich wird von manchen ForscherInnen kritisch betrachtet. Diesen zufolge handelt es sich beim NEET-Indikator um „ein negatives Konzept, das nur beschreibt, was Jugendliche nicht sind, aber nicht Bedacht nimmt auf Stärken, Talente oder alternative Lebenskonzepte“ (Bacher et al.,

2013b, S. 13). Daher befürchten einige AutorInnen, dass es zu einer Stigmatisierung der betreffenden Jugendlichen kommt, wodurch diese als generell arbeitsunwillig abgestempelt werden (ebd.).

Unter Berücksichtigung dieser Vor- und Nachteile des NEET-Indikators können die im nun folgenden Abschnitt abgebildeten internationalen und nationalen Statistiken diskutiert werden.

2.5. Problemausmaß

„With the growing importance of NEETs in the policy vocabulary, it is highly relevant to understand the size of the ‘NEET problem’“ (Eurofound, 2012a, S. 27), denn nur dadurch können in weiterer Folge Lösungsansätze entwickelt werden. Als statistisches Maß wird die bereits mehrfach genannte NEET-Rate verwendet. „Die NEET-Rate wird berechnet als Anteil der NEET-Jugendlichen an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe“ (Bacher et al., 2013b, S. 12). Der Unterschied zwischen der NEET-Rate und der Jugendarbeitslosigkeitsrate wird folgendermaßen definiert:

While the youth unemployment rate refers just to the economically active members of the population who were not able to find a job, the NEET rate can be understood as the share of the total population of young people who are currently not engaged in employment, education or training (Eurofound, 2012a, S. 23).

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die konkrete Berechnung beider Quoten.



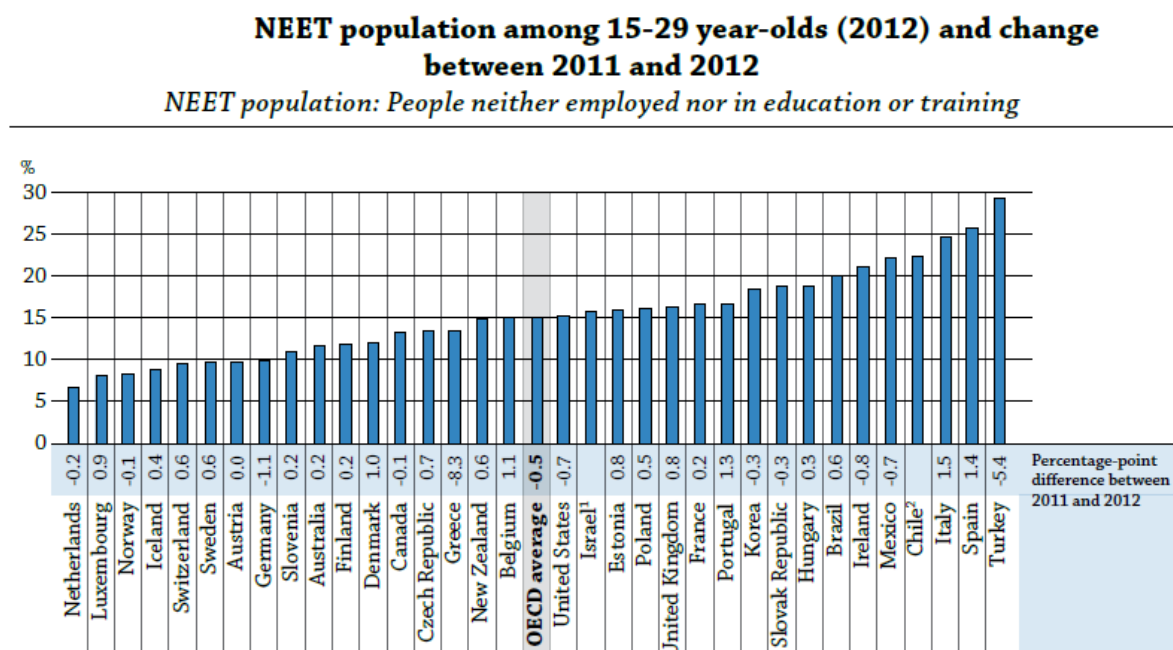
Abbildung 1: Berechnung der Jugendarbeitslosigkeits- und NEET-Rate (Quelle: Eurofound, 2012a, S. 23)

Dies erklärt, weshalb es in absoluten Zahlen mehr NEETs als unbeschäftigte Jugendliche gibt, die Jugendarbeitslosigkeitsraten die NEET-Raten jedoch deutlich übersteigen (ebd.). Die NEET-Rate stellt somit eine wichtige Ergänzung zur Jugendarbeitslosigkeitsrate dar.

Aufgrund der divergierenden Definitionen von NEET, welche im vorigen Abschnitt erörtert wurden, lassen sich in verschiedenen Studien jedoch leicht voneinander abweichende Angaben zu den NEET-Raten finden. Im Folgenden wird der Versuch angestellt, diese Unterschiede ansatzweise abzubilden und einen Überblick über die NEET-Anteile in den OECD-Staaten, in der EU sowie in Österreich zu geben.

2.5.1. Internationaler Problemumriss auf Basis der OECD-Daten

Im 2014 veröffentlichten Bericht *Education at a Glance* der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wurde unter anderem die Population der NEETs innerhalb der OECD-Mitgliedsländer beleuchtet. Die folgende Abbildung zeigt den Anteil an NEETs innerhalb der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen in den 34 OECD-Staaten sowie im OECD-Schnitt für das Jahr 2012 und die Veränderung gegenüber 2011.



1. 2011 and 2012 data are not comparable. See *Methodology* section below.

2. Year of reference 2011.

Countries are ranked in ascending order of the 2012 percentage of NEET population among 15-29 year-olds with upper secondary or post-secondary non-tertiary education.

Abbildung 2: Anteil an NEETs innerhalb der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen im Jahr 2012 (Quelle: OECD, 2014, S. 362)

Im Jahr 2012 befanden sich in den OECD-Staaten durchschnittlich 15% aller 15- bis 29-Jährigen weder in Ausbildung noch in Beschäftigung oder Training, wobei 7% arbeitslos und

8% Nicht-Erwerbspersonen waren. Den geringsten Anteil an NEETs weisen die Niederlande mit 6,7% auf. Danach folgen Luxemburg und Norwegen, die ebenfalls sehr niedrige NEET-Raten verzeichnen. Österreich liegt in der Reihung an siebenter Stelle und befindet sich mit einem NEET-Anteil von 9,7% deutlich unter dem OECD-Schnitt. Das quantitativ größte Problem mit Jugendarbeitslosigkeit hat die Türkei. Mit 29,2% aller 15- bis 29-Jährigen ist der Anteil an NEETs in diesem Land fast doppelt so hoch wie im OECD-Schnitt – obwohl er gegenüber dem Jahr 2011 bereits um 5,4% gesunken ist. Auch die von der Wirtschaftskrise belasteten Länder Spanien und Italien weisen sehr hohe Werte auf. Das besonders stark betroffene Griechenland liegt dagegen im Jahr 2012 mit einem NEET-Anteil von 13,5% sogar unter dem Durchschnitt. Die Lage scheint sich dort wieder zu stabilisieren, denn noch ein Jahr zuvor gab es in Griechenland um 8,4% mehr NEETs. Kein anderes Land kann eine so hohe Senkung der NEET-Rate verzeichnen.

Wie dieses Beispiel zeigt, ist neben einer aktuellen Bestandsaufnahme auch eine Betrachtung der Entwicklung der NEET-Raten über die vergangenen Jahre hinweg von großer Relevanz für eine gute Einschätzung des Problemausmaßes. Das folgende Diagramm bildet die Anteile an NEETs unter den 15- bis 29-Jährigen im OECD-Schnitt (ohne Japan), im EU21¹-Schnitt und in Österreich ab. Gegenübergestellt werden die Jahre 2000, 2005, 2008, 2010 und 2012.

¹ Diese 21 EU-Staaten sind Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Slowenien, die Slowakei, Spanien, Schweden, die Tschechische Republik, Ungarn und das Vereinigte Königreich (OECD, 2013).

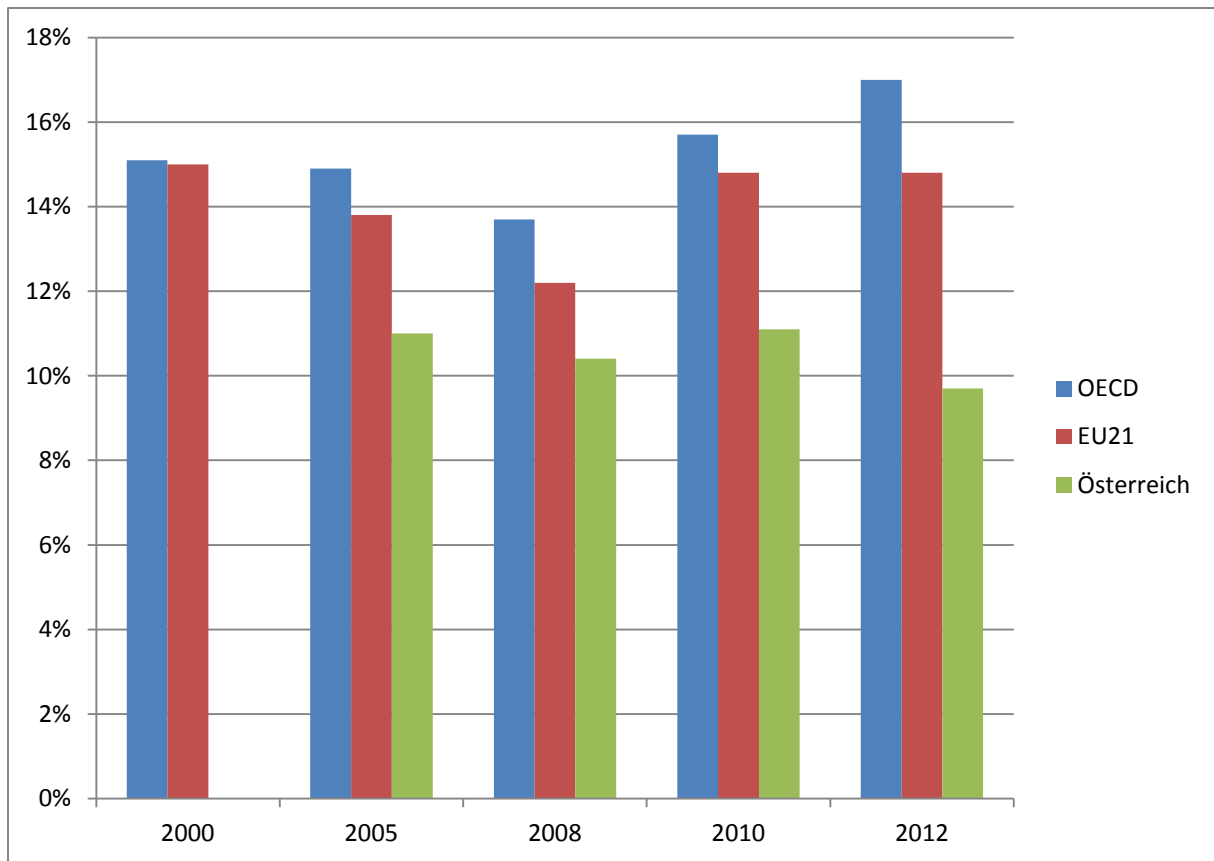


Abbildung 3: Entwicklung der NEET-Raten für die 15- bis 29-Jährigen von 2000-2012 (eigene Darstellung auf Basis der Daten der OECD, 2014)

Die Grafik zeigt, dass die NEET-Raten zwischen 2000 und 2008 allgemein gesunken sind. Dies kann auf die zunehmende Partizipation an Bildungsangeboten und das Wirtschaftswachstum Anfang der 2000er Jahre zurückgeführt werden. 2008 erreichten die NEET-Raten im OECD- sowie im EU21-Schnitt ihren Tiefpunkt, stiegen als Konsequenzen der im selben Jahr ausgebrochenen Wirtschaftskrise jedoch wieder an (Eurofound, 2012a).

Betrachtet man den OECD-Schnitt, den EU21-Schnitt und die Daten für Österreich getrennt voneinander, fällt auf, dass in den OECD-Ländern zwischen 2000 und 2012 ein durchschnittlicher Anstieg der NEET-Rate um 1,9% zu verzeichnen ist. Im EU21-Schnitt ist die NEET-Rate 2012 nach einem Tiefpunkt im Jahr 2008 mit 14,8% wieder nahezu gleich hoch wie 2000, liegt 2012 aber deutlicher als im Jahr 2000 unter dem OECD-Schnitt. Für das Jahr 2000 liegen keine Daten für Österreich vor, weshalb an dieser Stelle erst ab 2005 ein Vergleich angestellt werden kann. Dennoch geht aus der Darstellung hervor, dass die Anteile an NEETs in Österreich zu allen gemessenen Zeitpunkten deutlich geringer sind als im OECD- und im EU21-Schnitt und im Gegensatz zu diesen über die Jahre hinweg gesunken sind. Waren es im Jahr 2005 noch 11% der 15- bis 29-Jährigen, die sich in einem NEET-Status

befanden, sind es 2012 nur noch 9,7%, wobei dieser Wert auch bereits im Jahr 2011 verzeichnet werden konnte, wie aus Abbildung 2 hervorgeht. Nur im Jahr 2010 ist sie aufgrund der problematischen wirtschaftlichen Lage kurzfristig auf 11,1% angestiegen (OECD, 2013).

2.5.2. Europäischer Problemumriss auf Basis der Eurostat-Daten

Im Gegensatz zur OECD zieht Eurostat (2012) zur Berechnung der durchschnittlichen NEET-Rate in Europa 27 Mitgliedsstaaten heran und wählt als NEET-Population generell alle Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren. Aufgrund der Tatsache, dass die Wirtschaftskrise jedoch gerade auch auf die Arbeitsmarktsituation der 25- bis 29-Jährigen starken Einfluss hatte, wurde die Gruppe der NEETs für die Berechnungen um diese Alterskategorie erweitert. Daher ergibt sich auf Basis dieser Daten ein geringfügig anderes Bild (Eurofound, 2012a).

Im Jahr 2011 waren in der EU knapp 7,5 Millionen Jugendliche zwischen 15 und 24 weder in Ausbildung noch in Beschäftigung oder einer Trainingsmaßnahme. Dies entspricht 12,9% aller Jugendlichen dieser Altersgruppe. In der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen sind es 15,4%, die einen NEET-Status aufweisen (ebd.). Der von Eurostat berechnete EU27-Schnitt liegt somit etwas höher als der von der OECD gemessene EU21-Schnitt von 14,8% NEETs im Jahr 2011 (OECD, 2013). Eine Erklärung für diesen Unterschied könnte darin gefunden werden, dass vor allem Bulgarien (24,6%), Rumänien (19,1%) und Lettland (18,7%), die nicht zu den von der OECD definierten EU21-Staaten zählen, überdurchschnittlich hohe NEET-Raten aufweisen, weshalb der EU27-Schnitt das EU21-Mittel übersteigt (Eurofound, 2012a).

Innerhalb der EU divergieren die NEET-Raten jedoch stark. Den Eurostat-Berechnungen zufolge war im Jahr 2011 der EU-Mitgliedsstaat mit dem höchsten Anteil an NEETs Bulgarien, wo 24,6% der 15- bis 29-Jährigen betroffen waren. Danach folgten Griechenland (23,2%), Italien (22,7%), Irland (22,0%) und Spanien (21,1%). Die niedrigste NEET-Rate wiesen 2011 die Niederlande mit 5,5% derselben Altersgruppe auf. Ebenfalls niedrige Werte verzeichneten Luxemburg (6,6%), Dänemark (7,6%), Schweden (7,8%) und Österreich (8,2%) (ebd.).

Vergleicht man diese Eurostat-Ergebnisse mit jenen der OECD, zeigt sich jedoch ein anderes Bild, wofür primär unterschiedliche Berechnungsarten sowie zum Teil fehlende Werte verantwortlich sein dürften. Die konkreten Daten können Abbildung 2 entnommen werden,

wobei zu beachten gilt, dass für einen Vergleich des Jahres 2011 die prozentuale Differenz einberechnet werden muss.

Diese Ausführungen sollten neben der Lage in der Europäischen Union auch aufzeigen, dass unterschiedliche Definitionen von NEET, verschiedene statistische Methoden sowie fehlende Werte verschiedene Ergebnisse herbeiführen können, weshalb Jugendarbeitslosigkeits- und NEET-Statistiken stets unter Berücksichtigung dieser Aspekte zu interpretieren sind.

2.5.3. Österreichischer Problemumriss auf Basis der Mikrozensus-Daten

In Österreich waren im Jahr 2012 8,3% der 16- bis 24-Jährigen NEETs. Dies entspricht einer Gesamtzahl von 78.000 Jugendlichen. Bacher et al. (2013b) zogen in ihrer Studie die Mikrozensus-Daten der Jahre 2006 bis 2011 heran, um die Population der österreichischen NEETs detailliert charakterisieren zu können. Sie errechneten dabei, dass in besagtem Zeitraum durchschnittlich 8,6% aller Jugendlichen zwischen 16 und 24 Jahren von einem NEET-Status betroffen waren. Von diesen rund 78.000 Personen war mit 46,9% knapp die Hälfte von ihnen im Referenzzeitraum, d.h. in der Woche der Befragung und in den drei Wochen davor, auf aktiver Arbeitssuche. 9,2% der Jugendlichen befanden sich in einer Warteposition, hatten also bereits eine Zusage für eine Festanstellung oder warteten auf den Beginn ihrer neuen Ausbildung. Weitere 22,4% äußerten einen Arbeitswunsch, suchten aber nicht aktiv nach einem Job. 21,5% schließlich waren weder auf Arbeitssuche noch äußerten sie den Wunsch nach Arbeit. Zu dieser Gruppe zählten in erster Linie Jugendliche, die Betreuungsaufgaben nachgingen.

Um einen tieferen Einblick in die Situation Österreichs zu erhalten, überprüfte das Forschungsteam die Mikrozensus-Daten auch im Hinblick auf mögliche Unterschiede in den NEET-Raten zwischen den einzelnen Bundesländern. Dabei unterschied sich Wien signifikant von allen anderen Bundesländern sowie Vorarlberg von Oberösterreich. Diese Divergenzen konnten nach genauerer Betrachtung jedoch auf sozialstrukturelle Merkmale zurückgeführt werden. „Nach einer Bereinigung der sozialstrukturellen Differenzen hinsichtlich des Geschlechts, des Migrationshintergrunds, des Alters und der Gemeindegröße, also unter Berücksichtigung der Tatsache, dass z.B. in Wien mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund leben, verschwinden die signifikanten Unterschiede zwischen den Bundesländern“ (ebd., S. 97). Die durch diese Faktoren bereinigten Anteile an NEETs

bewegten sich zwischen 2006 und 2011 somit durchschnittlich zwischen 7,6% in Oberösterreich und 10,1% in Vorarlberg.

Nach diesem Einblick in das internationale und österreichische Problemausmaß soll nun die Relevanz des Alters für die Interpretation von NEET-Raten diskutiert werden.

2.5.4. Unterschiede hinsichtlich des Alters

Durch die Berücksichtigung des Alters werden interessante Effekte sichtbar. So zeigen die Statistiken, dass es beträchtliche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren NEETs gibt. Aus den Berechnungen der OECD (2014) geht hervor, dass Ältere deutlich stärker von NEET-Lagen betroffen sind als Jüngere. So sind im Jahr 2012 im OECD-Schnitt nur 7,2% der 15- bis 19-Jährigen, aber 17,5% der 20- bis 24-Jährigen und sogar 19,4% der 25- bis 29-Jährigen NEETs. In Österreich sind die Zahlen allgemein deutlich niedriger. Hier sind es 4,7% der 15- bis 19-Jährigen, 11,1% der 20- bis 24-Jährigen und 12,8% der ältesten Altersklasse, die NEET-Status aufweisen.

Die auf dem Mikrozensus 2011 basierenden Berechnungen von Statistik Austria zeigen leicht von den Ergebnissen der OECD abweichende Werte. Diesem zufolge sind es in Österreich 3,3% der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren – ausgenommen Präsenz- und Zivildienstler –, die sich weder in Ausbildung noch in einer Trainingsmaßnahme befinden und auch nicht erwerbstätig sind. „Hinzu kommen 2,9% der 15- bis 19-Jährigen, die ebenfalls weder einer Ausbildung noch einer Erwerbsarbeit nachgehen, aber als Nichterwerbspersonen (im Haushalt Tätige, Betreuende, Kranke, Arbeitsunfähige) gelten“ (Statistik Austria, 2013, S. 98). In der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen sind es 10%, die sich in einem NEET-Status befinden, wovon 5,7% Nichterwerbspersonen sind, und unter den 25- bis 29-Jährigen sind es 12,1% NEETs, wobei 8,3% von ihnen als Nichterwerbspersonen gelten (ebd.).

Aufgrund dieser altersbedingten Differenzen ist es wichtig, zwischen den 15- bis 19-Jährigen und den über 19-Jährigen zu unterscheiden, denn sie sind nicht nur in verschiedenem Ausmaß von NEET-Lagen betroffen, sondern sie befinden sich auch aus unterschiedlichen Gründen in diesen Lagen. Während Jüngere häufig in NEET-Situationen geraten, weil sie die Schule abgebrochen oder nach der Schule keine Lehrstelle gefunden haben, liegen die Ursachen bei den Älteren eher darin, dass sie nach Lehrabschluss oder Absolvierung einer weiterführenden Ausbildung aufgrund von branchenspezifischem oder saisonal bedingtem

Mangel an Arbeitsplätzen keine Festanstellung bekommen (Härtel, 2005) oder eine Familie gründen und sich im Zuge dessen um ihre Kinder kümmern.

2.5.5. Unterschiede hinsichtlich des Alters in Abhängigkeit vom Geschlecht

Über die Altersunterschiede hinaus sind jedoch auch altersbedingte Geschlechterunterschiede zu konstatieren. So befinden sich in der Gruppe der 15- bis 19-Jährigen etwas mehr männliche Jugendliche in einem NEET-Status als weibliche. Im EU-Durchschnitt sind es 7,3% der Männer und 6,6% der Frauen, die keiner Ausbildung und Beschäftigung nachgehen oder Nichterwerbspersonen sind. Unter den 20- bis 24-Jährigen sind dagegen mehr junge Frauen (19,4%) von einer NEET-Lage betroffen als Männer (17,1%). Dies lässt sich vor allem auf die Betreuungspflichten zurückführen, denen in erster Linie Frauen aufgrund von frühen Schwangerschaften in diesem Alter nachkommen (Eurofound, 2012a). Dasselbe Geschlechterverhältnis spiegelt sich auch in den österreichischen Statistiken wider, welche auf dem Mikrozensus aus dem Jahr 2011 beruhen. Hier sind unter den 15- bis 19-Jährigen 6,5% der männlichen und 6,0% der weiblichen Jugendlichen von einem NEET-Status betroffen. In der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen sind es dagegen 10,7% der Frauen und 9,2% der Männer (Statistik Austria, 2013). Darüber hinaus kam das Forschungsteam der OECD (2014) zu dem Ergebnis, dass unter den 15- bis 29-Jährigen junge Frauen mit zweimal so großer Wahrscheinlichkeit in den Status von inaktiven NEETs kommen wie junge Männer. Im Schnitt verbleiben sie in dieser Lage 1,7 Jahre (20,4 Monate) lang, während Männer bereits nach 0,8 Jahren (9,6 Monaten) wieder ins System zurückfinden.

Doch auch innerhalb Europas lassen sich Geschlechterunterschiede feststellen. Während in nördlichen und baltischen Ländern mehr junge Männer einen NEET-Status aufweisen als Frauen, ist es im Mittelmeerraum sowie in Kontinental- und Osteuropa genau umgekehrt (Eurofound, 2012a; Walther & Pohl, 2005).

Wie die Ausführungen zeigten, stellen NEETs ein internationales Problem dar, das aufgrund seines Ausmaßes und seiner weitreichenden Folgen künftig viel größerer politischer und pädagogischer Aufmerksamkeit bedarf als es bisher erhalten hat. Allein die Tatsache, dass sich EU-weit etwa 7,5 Millionen junge Menschen in NEET-Lagen befinden, sollte die Bedeutung dieser Gruppe für Wirtschaft und Gesellschaft aufzeigen. Bevor jedoch nationale

und internationale Maßnahmen zur Senkung der NEET-Raten thematisiert werden können, ist es wichtig, auf jene Faktoren einzugehen, die wichtig für einen erfolgreichen Ausstieg aus der NEET-Situation sind.

2.6. Faktoren für einen Ausstieg aus der NEET-Situation

Um Handlungsempfehlungen für die Politik entwickeln zu können, untersuchten Bacher et al. (2013b) in ihrer Studie über NEET-Jugendliche in Österreich auch jene Faktoren, welche zu einem erfolgreichen und dauerhaften Überwinden der NEET-Situation beitragen. Grundsätzlich gilt es festzuhalten, dass das, was in Hinblick auf eine Rückkehr in das Ausbildungs- oder Berufssystem wirksam ist, von der jeweiligen Situation abhängt, in der sich Jugendliche befinden (Bacher et al., 2013a). Jedoch scheinen junge Männer diesbezüglich bessere Chancen zu haben, denn den Ergebnissen der Untersuchung zufolge schaffen es 56,5% der männlichen NEETs, dauerhaft aus ihrer Lage auszusteigen. Bei den weiblichen NEETs sind es dagegen nur 38,5%, die die NEET-Situation langfristig hinter sich lassen können. Dahingehend hat sich ebenfalls gezeigt, dass es einige geschlechtsspezifische Faktoren gibt, die einen Ausstieg aus einer NEET-Lage begünstigen (Bacher et al., 2013b).

Bei jungen Frauen steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Reintegration in den schulischen Kontext oder in die Arbeitswelt, wenn sie aktiv auf Arbeitssuche sind. Auch Kontakte zum Arbeitsmarktservice (AMS) helfen dabei (Bacher et al., 2013a). Des Weiteren haben jüngere Mädchen bessere Aussichten auf einen Ausstieg als ältere. Dies gilt auch für jene, die die Schule nicht frühzeitig abgebrochen haben (ebd.; Bacher et al., 2013b). Zudem haben weibliche NEETs größere Chancen auf eine Wiederaufnahme eines Berufs oder einer Ausbildung, wenn sie in Städten leben. Mögliche Erklärungen dafür können sein, dass dort eine größere Anzahl an Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung steht und dass Städte jungen Frauen generell mehr Arbeitsplätze bieten (Bacher et al., 2013a).

Nur ein Faktor hat sowohl bei Männern als auch bei Frauen einen signifikant positiven Einfluss auf den Ausstieg aus einer NEET-Situation. So haben jene Personen, die keinen frühzeitigen Schulabbruch hinter sich haben, bessere Chancen darauf, die NEET-Lage dauerhaft zu überwinden.

Im Falle junger Männer erhöht Gesundheit bzw. die Abwesenheit von Erkrankungen die Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Ausbildungs- oder Berufssystem. Des Weiteren trägt auch eine gute Konjunkturlage zu einem solchen bei, was

nicht zuletzt darin gründet, dass Männer eher in jenen Berufssparten tätig sind, die eine stärkere Konjunkturabhängigkeit aufweisen (Bacher et al., 2013b).

Über diese Aspekte hinaus kann schließlich generell die Abwesenheit möglichst vieler der in Kapitel 2.2. genannten Risikofaktoren einen wesentlichen Teil dazu beitragen, dass NEET-Jugendliche dauerhaft aus ihrer Situation aussteigen können. Die Chance, dass sich ein junger Mensch wieder in die Ausbildungs- oder Berufswelt integrieren kann, kann jedoch auch durch die Inanspruchnahme professioneller Unterstützungsangebote entscheidend erhöht werden (Eurofound, 2012a). Das folgende Kapitel widmet sich daher der ausführlichen Darstellung solcher Hilfsmaßnahmen auf internationaler und nationaler Ebene.

3. Strategien zur Senkung der NEET-Rate

Nach einer ausführlichen Charakterisierung der heterogenen Gruppe der NEETs drängt sich förmlich die Frage auf, wie diesen jungen Menschen sinnvoll geholfen werden kann, damit sie sich wieder in das Ausbildungs- oder Berufssystem eingliedern können. In den vergangenen Jahren und besonders seit Ausbruch der Wirtschaftskrise wurden auf allen Kontinenten in zunehmendem Ausmaß kleine und große Projekte ins Leben gerufen, um die NEET-Raten zu senken und mehr Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Teilnahme an Bildungsangeboten bzw. am Erwerbsleben zu ermöglichen. Dieses Kapitel soll daher einen Eindruck davon vermitteln, wie verschiedene Staaten versuchen, Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu unterstützen bzw. bereits aus dem System ausgeschiedene Personen wieder in eine Ausbildung oder ein Beschäftigungsverhältnis zurückzuführen.

Allgemein kann präventiv, intervenierend oder kompensatorisch vorgegangen werden, um die NEET-Rate zu senken, wie besonders in Abschnitt 3.2. anhand von Praxisbeispielen deutlich gemacht wird. Präventionsmaßnahmen setzen für gewöhnlich in der Schule an und zielen darauf ab, abbruchgefährdete Jugendliche frühzeitig zu erkennen und sie zu unterstützen, damit es nicht zu einem Dropout kommt. Denn wie oben erwähnt, kann ein früher Schulabgang das Risiko dafür erhöhen, in eine NEET-Situation zu geraten. Zur Prävention gehört es allerdings auch, die Strukturen des Bildungssystems so zu verändern, dass Dropouts bestmöglich verhindert werden können. Darüber hinaus spielt auch Gesundheitsprävention eine Rolle, da Krankheiten oder schlechte psychische Zustände Gründe dafür sein können, dass Jugendliche keiner Ausbildung oder Erwerbsarbeit nachgehen. Zudem haben auch stabile soziale Beziehungen eine präventive Wirkung. Intervenierende Strategien setzen dagegen direkt am Übergang von der Schule in den Beruf an. Inhaltlich ist es bei der Intervention besonders wichtig, Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen, da die Transition für Jugendliche oftmals eine Zeit der Orientierungslosigkeit darstellt. Kompensatorische Maßnahmen zielen schließlich auf die Reintegration von Jugendlichen ab, die bereits aus dem System ausgeschieden sind und sich in einer NEET-Situation befinden. Wichtig ist dabei, dass die Angebote möglichst niederschwellig und flexibel sind, damit die Jugendlichen überhaupt erreicht werden können. Allgemein kann Netzwerkarbeit dazu beitragen, dass Prävention, Intervention und Reintegration gelingen (Tamesberger, 2013).

Welche Voraussetzungen für eine Konzeptentwicklung gegeben sein müssen und welche Strategien zur Senkung der NEET-Rate international, auf EU-Ebene und in Österreich konstatiert werden können und worin deren Vorteile (bzw. auch Nachteile) gesehen werden, wird im Folgenden diskutiert.

3.1. Voraussetzungen für eine Konzeptentwicklung

Um nachhaltige Strategien zur Unterstützung von Jugendlichen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz entwerfen zu können, müssen sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Ebene viele verschiedene Aspekte bedacht werden. Ein paar der zentralen Voraussetzungen, die für die Durchsetzung eines Konzeptes gegeben sein müssen, sollen an dieser Stelle näher betrachtet werden. Dies sind theoretische Überlegungen zur Bedeutung von Arbeit in der Adoleszenz sowie das praktische Vorhandensein von umfassenden Ressourcen.

3.1.1. Die Bedeutung von Arbeit im Jugendalter

Hinter jedem Versuch einer Strategieentwicklung zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit muss die Überlegung stehen, was Arbeit heutzutage für junge Menschen überhaupt bedeutet bzw. bedeuten kann.

„Jugendliche sind ein typisches Produkt der Gesellschaft, in der sie aufwachsen“ (Luedtke, 2014, S. 76). Sie werden nicht nur von den vorherrschenden kulturellen Gepflogenheiten und politischen sowie medial transportierten Einstellungen, sondern auch von der ökonomischen Lage geprägt. Veränderungsprozesse im Zuge von Globalisierung, rapidem technischen Fortschritt und demographischem Wandel haben wesentlichen Einfluss auf die Möglichkeiten, die Jugendlichen am Arbeitsmarkt offenstehen oder verwehrt bleiben. In den letzten Jahren ließ sich beobachten, dass vor allem junge, benachteiligte Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und wenig Berufserfahrung am Arbeitsmarkt verstärkt mit Erwerbsrisiken und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert werden. Dies zeigt eine Studie von Buchholz & Blossfeld (2011), die sich der Frage widmete, wie sich die Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen seit den 1980er Jahren entwickelt hat. Ihren Ergebnissen zufolge lassen sich die zunehmenden Unsicherheiten an sechs Aspekten beobachten. Erstens stehen Jugendliche vor wachsenden Problemen bei der Transition in

qualifizierende Berufsausbildungen. Zweitens dauert es heute signifikant länger, bis sie nach Abschluss ihrer Ausbildung erstmals eine Anstellung finden. Zudem steigt für sie drittens das Risiko, statt einer dauerhaften Anstellung nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen. Damit einhergehend ist viertens zunehmend das Risiko verbunden, nach Ende der befristeten Beschäftigung keine neue Arbeit zu finden. Fünftens besteht für Jugendliche eine größere Gefahr, ihren Arbeitsplatz kurz nach Erwerbseinstieg wieder zu verlieren. Sechstens schließlich benötigen sie generell länger, um sich sicher am Arbeitsmarkt positionieren zu können (Buchholz & Blossfeld, 2011). All diese Erwerbsrisiken bestimmen wesentlich mit, welche Sicht junge Menschen auf Arbeit haben und welche Bedeutung sie Arbeit beimessen, „was sich in unterschiedlicher Weise auf die Selbst- und Biographieentwürfe der Jugendlichen auswirkt und damit sowohl die individuelle als auch gesellschaftliche Zukunft beeinflusst“ (Luedtke, 2014, S. 77).

Die Bedeutung von Arbeit im Jugendalter hat sich im Laufe der Jahrhunderte stark verändert. Während sie einst ohne Weiteres und völlig unreflektiert verrichtet wurde, weil es eine ethische Pflicht war, geht mittlerweile vor allem in den industrialisierten Teilen der Welt kaum noch jemand einer Arbeit aus reinem Pflichtbewusstsein nach. Besonders junge Menschen, die am Beginn ihres Erwerbslebens stehen, haben bestimmte Erwartungen an die Arbeitswelt und messen ihr spezielle Bedeutungen bei. Im Wesentlichen lassen sich heute zwei Bedeutungen von Arbeit in der Lebensphase der Adoleszenz finden. Erstens hat Arbeit für junge Menschen eine identitätsstiftende Funktion, welche im Zuge des fortschreitenden Individualisierungsprozesses immer wichtiger wurde. Für jeden Beruf gibt es ein spezifisches Anforderungsprofil, das sich an jene Personen richtet, die in diesem Beruf tätig sind. Diesen wird gesellschaftlich prinzipiell zuerkannt, dass sie über das Wissen und die Fähigkeiten verfügen, die für die entsprechende Tätigkeit nötig sind. Dass ein Mensch also einen bestimmten Beruf ausübt, ist seine individuelle Leistung und bringt seine Kompetenzen zum Ausdruck, wodurch Identität gestiftet wird. Daneben geht mit jedem Beruf auch ein gewisser sozialer Status einher, der Menschen mit der Ausübung eines Berufes zugeschrieben wird. Dabei geht es vielen bei der Berufswahl nicht bloß darum, einen bestimmten Status zu erlangen, sondern sich in der Arbeit selbst verwirklichen und die eigene Identität ausdrücken zu können. Inwieweit dies in der heutigen leistungsorientierten Arbeitswelt tatsächlich noch möglich ist, ist fraglich, von Bedeutung ist es allerdings dennoch. Über Selbstverwirklichung

hinaus verbinden sie Arbeit jedoch natürlich auch mit dem Erhalt von Einkommen (Wiezorek & Stark, 2011).

So hat Arbeit für Jugendliche zweitens die wesentliche Funktion, von der Herkunftsfamilie finanziell unabhängig zu werden. Der Übergang ins Erwachsenenalter ist mit dem Streben nach dem Aufbau einer eigenen Existenz verbunden, die mit jenem Lohn gesichert werden kann, der selbst durch eine Erwerbstätigkeit verdient wurde. Jedoch schaffen es bei Weitem nicht alle jungen Menschen, sich durch Arbeit selbstständig ihr Leben zu finanzieren. Da der Arbeitsmarkt auf geringqualifizierte oder in irgendeiner Form beeinträchtigte Jugendliche eine exkludierende Wirkung ausübt, stehen diese vor der Herausforderung, sich andere Wege zu suchen, um sich ihre Existenz langfristig sichern zu können. Ihre Möglichkeiten bestehen einerseits darin, „sich auf ein Leben mit staatlichen Transferleistungen einzurichten oder jenseits arbeitsmarktgesetzlicher Regelungen ein Auskommen zu sichern“ (ebd., S. 93), oder sich andererseits so lange in Bildungs- und Schulungsmaßnahmen zu halten, bis sie eine Anstellung finden. Schließlich kann es für Einzelne auch eine Option sein, sich an eine/n Partner/in zu binden, der/die ihren Lebensunterhalt finanziert. All diese alternativen Formen der Existenzsicherung bedeuten für Menschen jedoch, dass sie sich in einem ständigen Abhängigkeitsverhältnis befinden. Um sich aus der Abhängigkeit lösen zu können, ist eine Teilnahme am Erwerbsleben demnach unerlässlich (ebd.).

Insofern verliert offensichtlich die mit der Identitätsbildung und der Ermöglichung einer ökonomisch eigenständigen Existenz bislang selbstläufig in Zusammenhang gebrachte Erwerbsarbeit [...] nicht an Bedeutung. Wohl aber ist der Blick daraufhin geweitet, dass nicht nur der Beruf und der Beruf nicht per se identitätsstiftendes Potenzial besitzt, und dass die Konstitution einer eigenständigen wirtschaftlichen Basis nicht nur und nicht zwangsläufig über Erwerbsarbeit geschieht (ebd., S. 95).

Ein weiterer Punkt, der bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung von Jugendlichen beim Eintritt ins Erwerbsleben bedacht werden soll, ist der öffentliche Diskurs über das Verhältnis der jungen Generation zu Arbeit, der die Einstellung von Menschen, die sich in irgendeiner Form mit Jugendlichen in einer Arbeitsbeziehung befinden, beeinflussen kann. Von den Medien wird *den* Jugendlichen häufig vorgeworfen, dass sie Arbeit negativ gegenüberstehen, beruflich immer weniger Leistung erbringen und stattdessen immer mehr Spaß und Freizeit fordern würden. Zellmann und Opaschowski (2005) haben sich in ihrer Erforschung der Lebensgewohnheiten und Wertewelt der ÖsterreicherInnen unter anderem

auch dieses Themas angenommen und kamen zu einem diesem Vorwurf widersprechenden Befund. „Verweigert werden zunehmend nur jene beruflichen Funktionen, die durch einen erheblichen Mangel an Sinn, Abwechslung, echten Herausforderungen, kommunikativen Qualitäten und nicht entsprechender ökonomischer Vergütung der eingesetzten Arbeitskraft gekennzeichnet sind“ (ebd., S. 36). Haben die jungen Menschen dagegen Spaß an ihrer Arbeit, sind sie auch motiviert. Auch ist das, was sie anstreben, nicht ein Leben ohne Arbeit, sondern ein „Ausgleich zwischen materiellen und immateriellen Lebenszielen“ (ebd., S. 35). Des Weiteren kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass Selbstentfaltung für die junge Generation zwar noch einen hohen Stellenwert besitzt, aber nicht mehr so wichtig ist wie noch vor 20 Jahren. Stattdessen gewinnen traditionelle Werte wie Pflichterfüllung, Fleiß, Höflichkeit und Gehorsam, die auch in der Arbeitswelt gefordert werden, bei den 14- bis 29-Jährigen wieder an Bedeutung (ebd.).

Arbeit und die damit verbundenen Werte sind für junge Menschen demnach wichtig. Ob ein Individuum jedoch den identitätsstiftenden oder den ökonomischen Aspekt eines Berufes in den Vordergrund stellt und ob ihm klare Strukturen oder flexible Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit wichtiger sind, hängt von dessen Werten ab, die es im Zuge seiner Erziehung und Sozialisation internalisiert hat. Um Jugendliche bei ihrer Suche nach einem geeigneten Beruf sinnvoll unterstützen zu können, ist es folglich bedeutsam, sie nach ihrer Einstellung zu fragen und sich ein Bild davon zu machen, ob ihr Wunschberuf denn auch in dieses Bild passt. Zentral für jedes Konzept ist daher, dass es Jugendliche anregt darüber nachzudenken, was die Arbeitswelt von ihnen erwartet und was sie sich wiederum von der Arbeitswelt erwarten. Diesbezüglich ist es wichtig, dass Jugendliche ein Bewusstsein dafür entwickeln, welche Werte in der Arbeitswelt von Relevanz sind und welche Bedeutung Arbeit für sie hat. Nur wenn jungen Menschen Raum dafür gegeben wird, kann ihnen eine Unterstützungsleistung langfristig Orientierung und Sinn geben und dabei helfen, dass sie den für sie richtigen Beruf finden.

3.1.2. Ressourcen

Da Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der Regel äußerst ressourcenintensiv sind, muss neben theoretischen Überlegungen in der Planungsphase einer Strategie besonders darauf geachtet werden, dass ausreichend Ressourcen vorhanden sind, um diese auch langfristig einsetzen zu können. Dazu bedarf es allen voran einer

optimalen Einteilung der öffentlichen Gelder, mithilfe derer der Großteil der Maßnahmen finanziert wird (Groth & Maennig, 2001). Finanzielle Mittel, die durch den Staat, durch von internationalen Zusammenschlüssen wie der EU bereitgestellte Fonds und/oder von privaten FördergeberInnen lukriert werden, sind eine entscheidende Grundvoraussetzung, ohne die kein Projekt zustande kommen kann.

Des Weiteren bedarf die Entwicklung einer erfolgreichen Strategie ausreichender zeitlicher Ressourcen. Ein Projekt muss gut geplant, begleitet und in angemessenen Zeitabständen evaluiert werden, um es für einen dauerhaften Einsatz tragfähig zu machen (ebd.). Zudem muss einkalkuliert werden, dass die wirtschaftliche Situation in einem Land Schwankungen unterliegt, weshalb das Konzept gegebenenfalls überarbeitet und angepasst werden muss (Eurofound, 2012a).

Entscheidend für den Erfolg jedes Projekts sind schließlich auch die personalen Ressourcen. Wichtig ist ein interdisziplinärer Austausch von ExpertInnen aus Ökonomie, Politik, Pädagogik, Soziologie und Psychologie, um möglichst viel Wissen zu generieren und dadurch vielfältige Denkanstöße zu bekommen. In Abhängigkeit von der Zielgruppe können auch Beiträge aus der Medizin und den Rechtswissenschaften eine wesentliche Rolle spielen. Des Weiteren ist es von großer Bedeutung, Menschen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern in die Konzeptentwicklung einzubeziehen. Lehrkräfte, in der Jugendarbeit Beschäftigte, ProjektträgerInnen, VertreterInnen von (Aus-)Bildungsinstitutionen und wirtschaftlichen Unternehmen sowie PolitikerInnen sollen ihre jeweiligen Erfahrungen, Interessen und Anliegen einbringen, damit eine gute Kooperationen zwischen den einzelnen Institutionen aufgebaut und Netzwerkarbeit betrieben werden kann. Auch der Einsatz von WissenschaftlerInnen ist wichtig, da diese wesentliche Beiträge zur Konzeptplanung und -umsetzung leisten sowie Pilotprojekte evaluierend begleiten können. Auch die Heranziehung von ExpertInnen aus anderen Ländern kann sinnvoll sein, um von erfolgreichen Modellen zu lernen (Groth & Maennig, 2001). Für die Durchführung einer Maßnahme ist es von Bedeutung, dass jene Menschen, die mit den Jugendlichen arbeiten, gut ausgebildet und für deren Problemlagen sensibilisiert sind. Zudem sollte in jedem Projekt ein interdisziplinäres Team arbeiten, das die jungen Menschen begleitet und ihnen auf Augenhöhe begegnet (Eurofound, 2012a). „Bei allen Ansätzen ist zu beachten, dass die jungen Arbeitslosen nicht als Klienten, sondern als Problemlösungspartner angesehen

werden müssen, die ihren eigenen Beitrag leisten können oder aber hierzu aktiviert werden sollen“ (Groth & Maennig, 2001, S. 18).

Finanzielle und zeitliche Ressourcen sind demnach eine Grundvoraussetzung für jede Strategie, ohne ausreichend qualifizierte MitarbeiterInnen jedoch könnte keine Maßnahme Erfolge erzielen. Daher sollen bei jeder Projektplanung auch alle drei Aspekte angemessen berücksichtigt werden.

3.2. Ausgewählte Good Practice-Beispiele auf internationaler Ebene

Dieser Abschnitt ist der Darstellung einiger innovativer Projekte und Maßnahmen gewidmet, die in verschiedenen Ländern eingesetzt wurden bzw. werden und denen aufgrund ihrer erzielten Erfolge oder ihrer besonderen Kreativität Aufmerksamkeit geschenkt werden soll. Um die Darstellung möglichst strukturiert zu gestalten, wird die eingangs getroffene Unterscheidung in Präventions-, Interventions- und Kompensationsmaßnahmen herangezogen. Ergänzend soll auf einige arbeitsmarktpolitische Strategien verwiesen werden, die über diese drei Bezugsebenen hinausgehen und ebenfalls einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg von Programmen zur Senkung der NEET-Raten haben können.

3.2.1. Prävention

Maßnahmen, die darauf abzielen, einem frühzeitigen Ausstieg aus dem System vorzubeugen, beinhalten „support that can be provided within the school environment, at home or through holistic support measures that can improve students' chances of staying in education or training“ (Eurofound, 2012a, S. 109). Zumeist sind es Maßnahmen, die direkt in der Schule gesetzt oder von den LehrerInnen vorgeschlagen und vermittelt werden, da ein früher Schulabgang einer der häufigsten Gründe dafür ist, dass Jugendliche in eine NEET-Situation geraten (Tamesberger, 2013). Viele Länder, darunter Belgien, Dänemark, Finnland, Irland, Lettland, Litauen, die Niederlande und Norwegen, haben spezifische Frühwarnsysteme in der Schule eingeführt, um abbruchgefährdete SchülerInnen zu identifizieren und jene Jugendlichen, die die Schule aus bestimmten Gründen verlassen haben, an Behörden zu melden (Eurofound, 2012a, b). Eine besondere Präventionsmaßnahme wurde 2005 als Pilotprojekt in Luxemburg eingeführt und nach einer erfolgreichen Evaluation 2009 in das reguläre Schulsystem aufgenommen. Es handelt sich

dabei um sogenannte *Mosaik-Klassen* (*Classes mosaïques*), die temporär jenen SchülerInnen zur Verfügung stehen, die abbruchgefährdet sind. Die Jugendlichen können sechs bis zwölf Wochen lang von ihrer eigentlichen Klasse in eine Mosaik-Klasse wechseln und erhalten dort intensive Unterstützung bei ihren persönlichen und schulischen Problemen, um vor einem Schulabbruch bewahrt und wieder in die Regelklassen eingegliedert werden zu können. Die Maßnahme erwies sich bei ihrer Evaluierung als äußerst zielführend, denn von den 335 SchülerInnen, die zwischen 2005 und 2009 das Angebot der Mosaik-Klassen in Anspruch genommen haben, konnten 73% erfolgreich in ihren ursprünglichen Klassenverband reintegriert werden und mehr als die Hälfte konnte ihr Problemlöseverhalten merklich verbessern (Eurofound, 2012b). Dennoch ist die Vorgehensweise, jene SchülerInnen zwischenzeitig aus ihren Klassengemeinschaften auszuschließen, die auf privater und/oder schulischer Ebene Schwierigkeiten haben, aus inklusionspädagogischer Sicht äußerst kritisch zu betrachten. Über die Mosaik-Klassen hinaus hat Luxemburg neben anderen Ländern wie Dänemark, Finnland, Großbritannien, den Niederlanden und Norwegen ein gutes System aufgebaut, mithilfe dessen das Bildungsministerium in Form von monatlichen Überprüfungen den aktuellen Status von frühen SchulabbrecherInnen und inaktiven Jugendlichen nachverfolgen kann (Eurofound, 2012a).

Da, wie in Kapitel 2.2.1. thematisiert wurde, der Wohnort und die soziale Umgebung von Jugendlichen einen Einfluss auf das Risiko haben, in eine NEET-Situation zu geraten, lassen sich auf internationaler Ebene auch einige regional bzw. lokal angesiedelte Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen feststellen. Diese können zum einen darauf zurückgeführt werden, dass soziale Brennpunkte besonderer Lösungen bedürfen (Eurofound, 2012a), und zum anderen darauf, dass Länder wie etwa Spanien, Italien oder Deutschland in regionale Verwaltungseinheiten mit je eigenen gesetzlichen Regelungen und eigener Entscheidungsmacht gegliedert sind (Eurofound, 2012b). Ein Beispiel für solche regionalen Präventionsmaßnahmen stellen die sogenannten *Lerngemeinschaften* in benachteiligten Gegenden Spaniens dar. Schulen sollen dort durch die Entwicklung alternativer Lernmodelle entlastet und unterstützt, die Lernatmosphäre soll verbessert und Schulabbrüchen soll entgegengewirkt werden. Eine Lerngemeinschaft setzt sich aus unterschiedlichen Gruppen zusammen und funktioniert nach dem bottom-up-Prinzip. Die Schule, ihre SchülerInnen, deren Eltern sowie Freiwillige, darunter Verwandte der SchülerInnen, StudentInnen, Mitglieder von Nichtregierungsorganisationen oder die

BewohnerInnen eines Ortes, einigen sich gemeinsam auf Ziele, an denen sie dann mithilfe von innovativen Lehrmethoden wie Buchklubs oder interaktivem Gruppenunterricht arbeiten. Ziel ist es, durch dieses gemeinsame Lernen besonders benachteiligte Jugendliche in eine Gemeinschaft einzubinden, die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beteiligten zu verbessern, den Gruppenzusammenhalt zu stärken und so Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Diese Form der Prävention kennzeichnet sich durch ein hohes Maß an Kreativität, bedarf aber auch vieler freiwilliger HelferInnen, die mit den SchülerInnen gemeinsam alternative Lernsettings schaffen. Da jede Lerngemeinschaft schließlich ihre eigenen Ambitionen und Arbeitsweisen hat, lässt sich bislang nur schwer einschätzen, wie effektiv diese Präventionsmaßnahme generell ist. Innerhalb einzelner Lerngemeinschaften konnten jedoch positive Auswirkungen auf die Leistungen der SchülerInnen festgestellt werden (Eurofound, 2012a).

Präventionsmaßnahmen können, wie die bisherigen Beispiele gezeigt haben, unterstützend ausgerichtet sein und den Jugendlichen aktive Hilfe durch Fachkräfte oder persönliche Unterstützungssysteme bieten. Sie können dagegen aber auch finanzieller Natur sein. Dabei handelt es sich entweder um das Angebot oder den Entzug staatlicher Subventionen. Hinter diesem Ansatz, Jugendlichen monetäre Anreize für den Besuch einer (Aus-) Bildungseinrichtung zu bieten, stehen zwei wesentliche Überlegungen. Zum einen soll durch finanzielle Unterstützung dafür gesorgt werden, dass junge Menschen aus sozio-ökonomisch schwachen Verhältnissen sich nicht dazu gezwungen sehen, frühzeitig ihre Schullaufbahn zu beenden, um ihre Familie zu versorgen. Zum anderen können Subventionen dazu beitragen, dass Jugendliche aufgrund von Gelegenheitsjobs nicht die Schule vernachlässigen und sich darüber hinaus nicht illegalen Formen der Geldbeschaffung zuwenden (Tamesberger, 2013). Praktisch erfolgt die finanzielle Unterstützung in vielen Ländern über die Bereitstellung von kostenlosen Schulbüchern und Verpflegung in der Schule sowie von Stipendien, um vor allem Kindern aus ökonomisch schlechter gestellten Familien Anreize für den Schulbesuch zu bieten. In anderen Ländern wird dagegen der Entzug finanzieller Unterstützung als Druckmittel benutzt, damit Jugendliche die Schule nicht verlassen. Beispielsweise wurde 2005 in der Tschechischen Republik festgesetzt, dass SchulabbrecherInnen das Arbeitslosengeld gestrichen werden kann, wodurch die Dropout-Quote gesenkt werden konnte. Ähnlich dazu wurde 2010 in Ungarn ein Gesetz erlassen, demzufolge Eltern, deren schulpflichtige Kinder den Unterricht nicht besuchen, staatliche Unterstützungsleistungen

entzogen werden können. Auch in Griechenland drohen Eltern, deren Kinder die Schule nicht regelmäßig besuchen, strenge Sanktionen (Eurofound, 2012a). Dies zeigt, wie vielfältig die Herangehensweisen von Nationalstaaten sind, um Ausbildungsabbrüche und somit NEET-Situationen zu verhindern.

Prävention kann allerdings auch viel allgemeiner gefasst werden als in den bisherigen Beispielen, denn sie kann bereits bei der Konzeption der Lehrpläne und der Art des Unterrichts beginnen, welche Einfluss auf die Motivation von SchülerInnen haben können. Alternative Curricula, die die Jugendlichen aktiv und sinnvoll auf die Zukunft vorbereiten, tragen dazu bei, dass diese die Lust am Lernen nicht verlieren und länger im Schulsystem bleiben (Tunnard et al., 2008). In einigen Bildungssystemen wurden durch nationale bildungspolitische Strategien die Lehrpläne stärker darauf ausgerichtet, dass Jugendlichen in den Bildungsinstitutionen jenes Wissen und jene Fähigkeiten vermittelt werden, die am Arbeitsmarkt gefragt sind, damit ihnen der Einstieg ins Erwerbsleben leichter fällt. Ein Beispiel dafür sind die verschiedenen Formen von Berufsausbildung, die im Anschluss an die Pflichtschulzeit angeboten werden und Gegenstand von Curriculums-Änderungen in vielen Ländern waren (OECD, 2014; Eurofound, 2012a).

Ein weiteres Beispiel für eine Umstrukturierung des Lehrplans, die auf eine stärkere Arbeitsmarktorientierung abzielt, kann in der sogenannten *spannungsfreien Erziehung* gefunden werden, die im Jahr 2002 in Japan durchgeführt wurde. Damit SchülerInnen nicht nur theoretisches Wissen erwerben, sondern auch ein Bewusstsein für das Arbeitsleben bekommen, wurde dort der Lehrstoff um etwa 30 Prozent gekürzt und der Samstag zum unterrichtsfreien Tag erklärt. Durch diese Reduktion sollte Jugendlichen mehr Zeit zur Verfügung stehen, um sich in gemeinnützigen Projekten engagieren und so eigene Arbeitserfahrungen sammeln zu können (Eswein & Pilz, 2012). Diese Entscheidung, die von der japanischen Politik getroffen wurde, um Schule und Berufswelt besser miteinander zu verknüpfen, und wesentliche Änderungen für das Bildungssystem bedeutete, kann als erster Ansatz zur Vermeidung der Entstehung von NEET-Situationen gesehen werden, da Jugendliche bereits während der Schulzeit mit der Arbeitswelt in Berührung kommen und dadurch nach Schulabschluss nicht völlig orientierungslos sein sollen.

Neben der Adaption von Lehrplänen können weitere Beispiele für bildungspolitische Präventionsstrategien in der Gestaltung des Unterrichts gefunden werden. Exemplarisch sei das schwedische Schulmodell genannt. Dieses kennzeichnet sich durch offene Lernräume,

die selbstverantwortliches Lernen ermöglichen, kleinere Klassen, die Platz für Einzelförderungen bieten und SchülerInnen viele Gelegenheiten geben, sich stärker einzubringen, sowie durch ausführliches Feedback statt bloßer Benotung (Eurofound, 2012a). Diese Elemente sollen dazu beitragen, bei Kindern und Jugendlichen die Freude am Lernen aufrechtzuerhalten oder zu steigern und Schulabbrüche zu vermeiden. Schwartz (2001, S. 129) zufolge umfassen jene Unterrichtssysteme, die einen positiven Beitrag dazu leisten, dass SchülerInnen sich leichter in die Arbeitswelt einfinden können, Methoden wie „applied learning, real-world projects and assignments, close mentoring and teaching, focus on teamwork and community-building, competency-based instruction and continuous assessment and feedback“.

Insgesamt zeigt sich, dass Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, dem Ausbildungsabbruch Jugendlicher vorzubeugen, auf internationaler Ebene äußerst vielfältig sind und auf unterschiedlichen Herangehensweisen basieren, wobei schon die Konstitution des Bildungssystems einen Einfluss auf das Abbruchsrisiko haben kann. In den meisten Fällen spielt die Schule eine zentrale Rolle bei der Prävention von frühzeitigem Dropout, aber auch die Zusammenarbeit mit den Eltern oder anderen Institutionen kann von großer Bedeutung sein. Trotz der Vielfalt an präventiven Konzepten passiert es jedoch immer wieder, dass SchülerInnen nicht ausreichend auf den Übergang in die Arbeitswelt vorbereitet und abbruchgefährdete Jugendliche zu spät identifiziert werden, um noch vorbeugend ansetzen zu können. Ist dies der Fall, muss intervenierend gearbeitet werden, wie im Folgenden erörtert wird.

3.2.2. Intervention

Interventionsmaßnahmen sind direkt am Übergang von der Schule in den Beruf angesiedelt und versuchen diesen zu erleichtern. Sie lassen sich jedoch nicht immer trennscharf von Präventions- und Kompensationsmaßnahmen unterscheiden, da sie oft auch von Jugendlichen in Anspruch genommen werden, die sich noch in einer Ausbildung befinden oder bereits kurz davor stehen, in einen NEET-Status zu geraten. Wesentlich für Interventionsprogramme ist aber, dass der Übergang ins Erwerbsleben im Zentrum steht (Tamesberger, 2013).

Eine erste wichtige Maßnahme stellen Beratungs- und Informationsangebote dar, die Jugendlichen ihre Karrieremöglichkeiten aufzeigen und Hilfestellungen bei der Jobsuche

geben (Eurofound, 2012a, b; Tunnard et al., 2008). Diese können sowohl in Form von persönlicher Beratung als auch über Online-Portale in Anspruch genommen werden. Ein Beispiel für eine solche Internetplattform lässt sich in Lettland finden, wo Jugendliche, ArbeitgeberInnen und Bildungsinstitutionen in Kontakt treten können. Junge Menschen haben die Möglichkeit, sich Informationen über (Aus-)Bildungs- und Jobangebote einzuholen, Firmen können die Plattform nutzen, um ihre Tätigkeiten vorzustellen und bestimmte Berufe zu bewerben, und (Weiter-)Bildungseinrichtungen können ihre Angebote darlegen und Empfehlungen geben (Eurofound, 2012a).

Auch eine Zentralisierung verschiedener Services in einem Amt, wie sie in Schweden durch die sogenannten *Navigator Centres*, die sich an schwer erreichbare Jugendliche richten, eingeführt wurde, kann wesentlich dazu beitragen, dass Jugendlichen der Übergang ins Erwerbsleben erleichtert wird, da sie mit bestimmten Formalitäten und Behördengängen oftmals nicht vertraut sind und diese daher meiden (ebd.; Eurofound, 2012b). Solche zentralisierten Anlaufstellen für junge Menschen, die auch als *One-Stop-Shop-Services* bezeichnet werden, waren auch ein Teil des *Connexions*-Programms in Großbritannien (Eurofound, 2012a), auf welches nun kurz eingegangen werden soll, da es einerseits weitgehend dem entspricht, was von internationalen ForscherInnen als sinnvoller Weg zur Senkung der NEET-Rate angesehen wird, und da es andererseits große Parallelen zum österreichischen Konzept des Jugendcoachings aufweist (Tamesberger, 2013), auf dem der Fokus dieser Arbeit liegt. Der *Connexions Service* beruht auf den Vorschlägen des Social Exclusion Unit (1999) und wurde im Zuge der *Investing in Young People*-Strategie im Jahr 2001 als Pilotprojekt eingeführt. Aufgrund seiner erfolgreichen Anfangsphase wurde er bis zum Jahr 2003 flächendeckend auf ganz Großbritannien ausgeweitet. Das Angebot richtet sich an 13- bis 19-Jährige, die sich bei persönlichen BeraterInnen Informationen und Unterstützung am Übergang von der Schule ins Berufsleben einholen können. Ein Spezifikum des *Connexions Service* stellt dessen starke Vernetzung mit verschiedenen Institutionen und Behörden, darunter Bildungseinrichtungen und -behörden sowie Arbeitsämter und Kommunen, dar. Besondere Aufmerksamkeit kommt den NEETs zu, für die umfassende Betreuung und Begleitung gewährleistet werden soll (Coles, Britton & Hicks, 2004). Die Ziele bei der Entwicklung des *Connexions*-Programms bzw. der *Investing in Young People*-Strategie reichten von individueller Unterstützung über Netzwerkarbeit und den Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen bis zu finanziellen Hilfeleistungen für benachteiligte Jugendliche

(Social Exclusion Unit, 1999). Darüber hinaus entstand im Laufe der Zeit auch das Ziel, Jugendliche in die lokalen Planungen und Entscheidungen, die Aufgabe der Kommunen sind, einzubinden, da sie selbst am besten wissen, was sie brauchen. Eine solche direkte Einbeziehung von interessierten jungen Personen in die Entscheidungsprozesse der Bundesländer könnte nach Ansicht von Bacher et al. (2013b) auch in Österreich angedacht werden. Insgesamt nahm der Connexions Service mit seinem breitgefächerten, innovativen Angebot und seiner starken Interaktion mit anderen Institutionen eine Vorreiterrolle im internationalen Kontext ein. Da das Programm in den vergangenen Jahren jedoch von drastischen Budgetkürzungen betroffen war (Nelson & O'Donnell, 2012), wurde es zu einem Auslaufmodell (Eurofound, 2012a). Seine Ansätze können jedoch als richtungsweisend für das österreichische Jugendcoaching gesehen werden, wie in Kapitel 4 deutlich werden wird. Die bisher genannten Aspekte der persönlichen Beratung, der Zentralisierung von Ämtern und der guten Netzwerkarbeit sind allerdings nicht die einzigen Mittel, die Jugendlichen während der Transition ins Berufssystem Hilfe bieten können. Strategien, denen besondere Effektivität am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zugeschrieben wird, zielen darauf ab, jungen Menschen Gelegenheit zur Berufserprobung zu geben. Diesbezüglich wurde beispielsweise in der Slowakei ein Programm eingeführt, das jungen Menschen, die ihre Schulbildung abgeschlossen haben, die Absolvierung von drei- bis sechsmonatigen Praktika ermöglicht, damit sie Berufserfahrungen sammeln können (Eurofound, 2012a). Ein anderes Angebot, das Jugendlichen ebenfalls die Chance gibt, ihre Fähigkeiten im Berufsleben unter Beweis zu stellen und sich so über ihre Berufswünsche klar zu werden, findet sich in den Niederlanden. Dort können Jugendliche in sogenannten Lernunternehmen, welche auf einer Online-Plattform ihre Tätigkeitsfelder detailliert beschreiben und so den jungen Menschen einen realistischen Eindruck von jedem der angebotenen Berufe vermitteln, bezahlte Praktika machen (ebd.; Eurofound, 2012b). Auch Litauen hat ein ähnliches Angebot entwickelt und über das Land verteilt elf Jugendbeschäftigungszentren eröffnet, die zum Ziel haben, Jugendlichen einen Einblick in den Arbeitsmarkt zu geben und sie bei der Jobsuche zu unterstützen. „The centres provide information and counselling for young jobseekers; introduce young people to the world of professions; organise informative events and practical training; assist in preparation for job interviews; and also promote entrepreneurship“ (Eurofound, 2012b, S. 15). Letzteres stellt in einigen Staaten ebenfalls eine zentrale Maßnahme am Übergang von der Schule in den Beruf dar, die Jugendliche

ermutigen soll, sich selbstständig zu machen (ebd.; Eurofound, 2012a), ist für die Zielgruppe der NEETs jedoch eher ungeeignet, da es einem nicht unbeträchtlichen Teil von ihnen an rudimentären sozialen Kompetenzen sowie an Fähigkeiten zur Selbstorganisation mangelt, wodurch eine eigene Firmengründung als nächster Schritt kein Thema sein kann.

Eine weitere, in der aktuellen Entwicklung äußerst bedeutsame Strategie hat zum Ziel, den Zeitraum zwischen dem Schulabschluss und dem Eintritt in das Arbeitsleben möglichst kurz zu halten. Auf EU-Ebene soll dies mithilfe der Jugendgarantie gesichert werden, die in Abschnitt 3.3. ausführlich erläutert wird.

3.2.3. Kompensation

In den verschiedenen Staaten lassen sich viele verschiedene Maßnahmen zur Reintegration Jugendlicher ins Ausbildungs- oder Berufssystem finden. Dies ist nicht zuletzt deshalb der Fall, weil sie oftmals nicht so kostspielig wie Präventionsmaßnahmen sind, welche zumeist breiter angelegt werden müssen (Eurofound, 2012a). Ein Aspekt, der bei der Entwicklung von Strategien zur Reintegration von NEETs eine zentrale Rolle spielt, ist deren Erreichbarkeit. Während sie bei jenen Personen, die arbeitslos gemeldet sind, kaum ein Problem darstellt, ist sie eine Herausforderung in Bezug auf alle, die nicht aktiv auf Arbeitssuche sind (Tamesberger, 2013). Als besonders wichtig wird daher Netzwerkarbeit eingeschätzt. Indem LehrerInnen, Jugend- und SozialarbeiterInnen, in Unternehmen Beschäftigte sowie Akteurinnen und Akteure in den Bereichen Kultur und Sport miteinander kooperieren und sich untereinander austauschen, können Informationen über Jugendliche, die aus dem System ausgeschieden sind, eingeholt und Zugangsmöglichkeiten erfragt bzw. erarbeitet werden (Bacher et al., 2013b). Sinnvoll erscheinen in diesem Zusammenhang Konzepte, die das Aufsuchen von Jugendlichen im sozialen Raum beinhalten. Da NEETs Institutionen häufig aufgrund von schlechten Erfahrungen meiden, erweist es sich als wirksamer, im öffentlichen Raum, wo sie ihre Freizeit verbringen, auf sie zuzugehen und ihr Vertrauen zu gewinnen, um ihnen dann die Teilnahme an einem Unterstützungsangebot vorzuschlagen (Tamesberger, 2013).

In den vergangenen Jahren entstanden in verschiedenen Ländern diverse Projekte, die darauf abzielen, NEETs erfolgreich und nachhaltig ins Ausbildungs- oder Berufssystem zu reintegrieren. Ein gutes Beispiel für ein solches Projekt stellt das Arbeitstrainingsprogramm *The Flying Young Programme* dar, das im Jahr 2005 in Taiwan entwickelt wurde. Es richtet

sich an 14- bis 19-Jährige aus benachteiligten Familien, die weder eine Vollzeitanstellung noch eine höhere Ausbildung abgeschlossen und/oder eine Berufsausbildung absolviert haben. Das Programm basiert auf dem Case Management-Ansatz (siehe Kapitel 4.4.2.) und läuft in zwei Phasen ab, wobei die erste verpflichtend und die zweite optional ist, aber empfohlen wird. In der ersten Phase liegt der Fokus auf der Vermittlung und Ausweitung von beruflichen und zwischenmenschlichen Fertigkeiten sowie der Fähigkeit zur Selbstorganisation. Die Kurse finden 20 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von vier Monaten hinweg statt. Die daran anschließende zweite Phase ist als dreimonatige Praxis konzipiert, während der die Jugendlichen auch die Aufgabe haben, mit Unterstützung von SozialarbeiterInnen eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Für die Teilnahme am Programm bekommen die Jugendlichen ein Gehalt ausbezahlt, wodurch ihre Motivation gesteigert werden soll. Auch die Betriebe, welche den ProgrammteilnehmerInnen Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, erhalten dafür Subventionen (Chen, 2011). Dieses Konzept ist sehr ähnlich aufgebaut wie das im Jahr 2014 in Österreich eingeführte AusbildungsFit, das in Abschnitt 3.4. dargestellt wird, wurde aber bereits neun Jahre früher entwickelt, weshalb es zweifellos als Good Practice-Beispiel angesehen werden kann.

Wichtig ist es, besonders für NEETs mit komplexen Problemlagen Maßnahmen zu schaffen, die ganzheitlich ansetzen, individuelle Begleitung bieten und die Jugendlichen langsam wieder an das Lernen heranzuführen. Als erfolgreiches Beispiel kann das irische Projekt *Youthreach* angeführt werden, das sich an frühe SchulabbrecherInnen im Alter von 15 bis 20 Jahren wendet, die aufgrund ihrer geringen Qualifikationen nicht am Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Es bietet einerseits Förderung für jene, die hauptsächlich Nachholbedarf bei der Schulbildung haben, und unterstützt andererseits jene, die vielschichtige Probleme aufweisen und daher intensive Zuwendung brauchen. Ziel dieses Projekts ist es, „[t]o provide early school-leavers with the knowledge, skills and confidence required to participate fully in society and progress to further education, training and employment“ (Eurofound, 2012a, S. 119). Dies soll durch die Erstellung von individuellen Lernplänen, Berufsberatung und die Vermittlung von Praktika und Lehrstellen erreicht werden. Der Lehrplan zeichnet sich durch ein hohes Maß an Flexibilität aus, hat allerdings die Verbesserung der Lese-, Rechtschreib- und Rechenkompetenzen sowie die persönliche Entwicklung der Jugendlichen und die Förderung ihrer Gesundheit und ihrer sportlichen Aktivität im Fokus. Das Programm hat sich

bislang besonders für jene Jugendlichen als wirksam erwiesen, deren Stärken im Bereich des Lernens liegen (ebd.).

Dies führt zu einem Punkt, der bei der Planung von Kompensationsmaßnahmen für systemferne Jugendliche von großer Bedeutung ist. So ist es nämlich wichtig, NEETs neben dem herkömmlichen (Aus-)Bildungsangebot auch Möglichkeiten zu informellem und non-formalem Lernen zu geben (ebd.; Nelson & O'Donnell, 2012). Was konkret unter diesen beiden Begriffen verstanden wird, ist nicht eindeutig definiert und innerhalb der Bildungsforschung umstritten. Eine eindeutige Trennung der Bedeutungsinhalte nimmt jedoch die EU-Kommission vor (Stegemann, 2008), weshalb an dieser Stelle auf deren Definition zurückgegriffen wird. Unter informellem Lernen wird demnach jenes Lernen verstanden, „das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) nicht strukturiert und führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann zielgerichtet sein, ist jedoch in den meisten Fällen nichtintentional“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001, S. 33). Non-formales Lernen bezeichnet dagegen jenes Lernen, das außerhalb von (Berufs-)Bildungsinstitutionen „stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet“ (ebd., S. 35). Dass es im Hinblick auf die Reintegration von NEETs wichtig ist, informell und non-formal erworbene Kompetenzen aufzuwerten, wurde in Staaten wie Estland, Lettland und Rumänien erkannt. In Estland zum Beispiel kann eine Person ihre Lern- und Arbeitserfahrungen, die sie außerhalb der Schule erworben hat, in Lernergebnisse bzw. *Credits* umwandeln, wenn sie eine Ausbildung (wieder-)aufnimmt. Schweden hat darüber hinaus non-formale Bildungsangebote für Erwachsene ins Leben gerufen und auch in den sogenannten *Second Chance*-Schulen in Griechenland wird dem informellen und non-formalen Lernen ein hoher Stellenwert beigemessen (Eurofound, 2012a, b). Die Enttraditionalisierung und Entformalisierung von Bildungsangeboten zugunsten alternativer Lernformen und kreativer Lernräume spielt daher bei der Gestaltung von anregenden Reintegrationsmaßnahmen für NEETs eine große Rolle.

Besonders gut scheinen vor allem aber jene Programme angenommen zu werden, die den Jugendlichen finanzielle Anreize bieten (Chen, 2011; Tanner et al., 2007). Exemplarisch seien Italien, Malta und Schweden genannt, wo NEETs, die sich dazu entschließen, höhere Qualifikationen zu erwerben, finanzielle Unterstützung bekommen. Auch in Großbritannien

gab es von 2006 bis 2011 in acht Regionen ein Projekt, das NEETs im Alter von 16 und 17 Jahren eine Beihilfe in der Höhe von 30 Britischen Pfund pro Woche bot, wenn sie an einer individuell gestalteten Maßnahme teilnahmen, die sie wieder in die Lernwelt eingliedern sollte. Eine Evaluation dieses Projekts bestätigte, dass finanzielle Anreize äußerst wirksame Mittel sind, um Jugendliche zur Partizipation an einem Unterstützungsangebot zu motivieren (Eurofound, 2012a, b). Kostenpflichtige Programme dagegen haben sich als unangemessen und erfolglos erwiesen, wie vor allem ein Beispiel aus Japan verdeutlicht. Dort wurde im Jahr 2005 ein Programm eingeführt, das sich an junge Menschen unter 35 Jahren richtete, die sich weder in einer Ausbildung noch in einer Schulungsmaßnahme befanden und seit mindestens einem Jahr arbeitslos waren. Drei bis sechs Monate lang konnten die TeilnehmerInnen im Zuge dieses Programms berufliche Erfahrungen sammeln, Seminare besuchen und Workshops zum Erfahrungsaustausch nutzen. Da sie die Teilnahmegebühr allerdings selbst bezahlen mussten, blieb die TeilnehmerInnenzahl weit unter den Erwartungen, und auch nach Absolvierung der Seminare fand nur knapp jede/r Zweite eine Anstellung. Dies führte dazu, dass das auf zehn Jahre angelegte Programm bereits nach fünf Jahren eingestellt wurde (Eswein & Pilz, 2012). Bei der Planung von Kompensationsmaßnahmen muss daher darauf geachtet werden, genügend finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu haben, da Kursbeiträge von NEETs in den meisten Fällen nicht bezahlt werden können oder deren Bereitschaft zur Investition in Bildung fehlt.

Generell kann die Partizipation an Unterstützungsangeboten als effektiv eingeschätzt werden, da sie den Jugendlichen dabei helfen, soziale und fachliche Kompetenzen, die in der Arbeitswelt gefragt sind, zu erwerben. Ein Problem, mit dem Jugendliche, die ein Reintegrationsprogramm absolviert haben, allerdings nicht selten konfrontiert werden, ist die Stigmatisierung vonseiten der ArbeitgeberInnen. Es mangelt in der Arbeitswelt an Wertschätzung solcher Maßnahmen, weshalb ihren TeilnehmerInnen negative Attribute zugeschrieben werden. Daher wäre es wichtig, Stigmata aus dem Weg zu räumen (Eurofound, 2012a) und vielmehr zu betonen, dass die Partizipation an Kompensationsmaßnahmen von hoher Motivation und Willenskraft der Jugendlichen zeugt, wieder in das Ausbildungs- und Berufssystem zurückzufinden. Eine verstärkte Kooperation mit den Unternehmen könnte dabei förderlich sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Flexibilität und Niederschwelligkeit zentrale Elemente in Reintegrationsmaßnahmen für NEETs darstellen (Walther & Pohl, 2005) und finanzielle Anreize eine äußerst motivierende Wirkung haben. Es hat sich gezeigt, dass Angebote, die zum Ziel haben, NEETs wieder ins Ausbildungssystem einzugliedern, den Jugendlichen eine motivierende Lernumgebung bieten, praxisorientiert sein und informelles Lernen dem formalen Wissenserwerb vorziehen sollten, um erfolgreich sein zu können. Programme, die darauf abzielen, Jugendliche ins Berufssystem zu reintegrieren, erfordern stärkere Vernetzung mit potentiellen ArbeitgeberInnen, um Jugendlichen Gelegenheiten zur Berufserprobung zu bieten und der Stigmatisierung von NEETs vonseiten der Unternehmen entgegenzuwirken (Eurofound, 2012a).

3.2.4. Weitere arbeitsmarktpolitische Strategien

Neben den Präventions-, Interventions- und Kompensationsmaßnahmen sollen exemplarisch einige weitere Handlungsoptionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik genannt werden, die auf die Senkung der NEET-Raten abzielen. Dazu gilt es erstens auf den strategischen Einsatz öffentlicher Gelder und zweitens auf den systematischen Abbau von Barrieren einzugehen.

Macht es sich ein Staat zur Aufgabe, gezielt und nachhaltig gegen Jugendarbeitslosigkeit vorzugehen und Jugendliche am Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu unterstützen, hängt es davon ab, in welcher wirtschaftlichen Lage er sich aktuell befindet, welche vorhandenen Strukturen er für die Weiterentwicklung von Projekten nutzen kann und wo große Umstrukturierungen erforderlich sind. Dementsprechend zeigt sich, wie kostenintensiv qualitativ und quantitativ effektive Programme sind (Walther & Pohl, 2005). Der wichtigste Punkt bei der Entwicklung eines umfassenden Konzepts ist es, Maßnahmen so zu planen bzw. zu adaptieren, dass sie Jugendlichen jene Fähigkeiten vermitteln, die am Arbeitsmarkt gefordert sind. „During recessions, public investment in education can be a sensible way to counterbalance unemployment and invest in future economic growth by building the needed skills“ (OECD, 2014, S. 363). Darüber hinaus können öffentliche Gelder auch dafür verwendet werden, potentiellen ArbeitgeberInnen finanzielle Anreize zu bieten, wenn sie junge Menschen einstellen (ebd.).

Ein Staat kann aber auch auf andere Weise in die Unterstützung Jugendlicher investieren. Anstatt konkrete Maßnahmen zu subventionieren, kann er eine Änderung des Steuersystems, beispielsweise in Form von gesenkten Lohnsteuern und Sozialabgaben,

vornehmen. Solche Reformen haben das Potenzial, „die Wettbewerbsfähigkeit durch Senken der Arbeitskosten zu verbessern, mit Übergangsmaßnahmen Arbeit zu beschaffen und junge Menschen durch Lohnkostenzuschüsse und außerbetriebliche Ausbildung in die Arbeitswelt zu integrieren“ (Grottian, 2001, S. 47).

Damit Jugendliche allerdings erfolgreich in das Ausbildungs- oder Berufssystem eingegliedert werden können, sollten arbeitsmarktpolitische Strategien auch den Abbau von Barrieren beinhalten. Da viele NEETs aufgrund von bestimmten Merkmalen oder Lebenslagen vom Erwerbsleben ausgeschlossen sind, ist es von großer Relevanz, diese bei der Erstellung eines umfassenden und wirksamen Konzepts zu berücksichtigen. So müssen Arbeitsplätze für Jugendliche, die eine Beeinträchtigung haben, gegebenenfalls entsprechend ausgestattet sein, damit sie sie nutzen können. Jugendliche mit Migrationshintergrund sollten je nach Sprachkenntnis eine Sprachförderung erhalten und für junge Menschen, die sich aufgrund von Betreuungspflichten gegenüber Kleinkindern in einer NEET-Lage befinden, kann ein Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen eine wesentliche Hilfestellung bieten (Eurofound, 2012b).

Aktive Arbeitsmarktpolitik, die eine Senkung der NEET-Rate zum Ziel hat, ist somit äußerst umfangreich und geht weit über die Planung und Realisierung direkter Präventions-, Interventions- oder Kompensationsmaßnahmen hinaus. Gemeinsam mit der Bildungspolitik bestimmt sie wesentlich über die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen in einem Land mit. Zwar können auch private FördergeberInnen einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Umsetzung von Projekten leisten, doch kann dauerhaft nur durch staatlich subventionierte Programme eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven für junge Menschen erwirkt werden. Erfolgreich kann eine Arbeitsmarktpolitik, die sich aus vielfältigen, qualitativ hochwertigen und auf Nachhaltigkeit abzielenden Maßnahmen und Unterstützungsleistungen zusammensetzen soll, in jedem Fall nur dann sein, wenn sie „Jugendlichen eine ihnen gemäße Gegenwart sowie eine offene und gestaltbare Zukunft ermöglicht“ (Grottian, 2001, S. 47). Dieses Ziel kann letztlich nur durch die gute Zusammenarbeit von Regierung, Bildungsinstitutionen, Wirtschaftsunternehmen, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und den Jugendlichen selbst erreicht werden (Nelson & O’Donnell, 2012). Diesbezüglich können auch Kooperationen auf europäischer Ebene Sinn machen, wie im nun folgenden Abschnitt thematisiert wird.

3.3. Zentrale Maßnahmen der Europäischen Union

Wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Vernetzungen nehmen im Zuge des europäischen Integrationsprozesses immer weiter zu. Dadurch stellen sich nicht nur für die einzelnen Nationalstaaten, sondern auch auf europäischer Ebene neue Anforderungen an die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die Europäische Union hat diesbezüglich die Funktion, die Zusammenarbeit ihrer Mitgliedsstaaten zu fördern und die einzelnen (Aus-) Bildungssysteme so zu koordinieren, dass Mobilität in Bildung und Arbeit innerhalb der Union gewährleistet und die Beschäftigung nachhaltig gesichert wird (Gutknecht-Gmeiner, 2012). Daher versuchten die Verantwortlichen der EU in den vergangenen Jahren immer stärker, verschiedene Initiativen ins Leben zu rufen, die auf europäischer Ebene dazu beitragen sollen, die Qualifizierung junger Menschen zu fördern und dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Aktuell steht besonders eine Initiative im Zentrum, die auch medial äußerst präsent ist und der daher an dieser Stelle besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll.

„Europa kann es sich nicht leisten, sein Talent und seine Zukunft zu verschwenden“ (Europäische Kommission, 2012, S. 2). Mit dieser Aussage machte die Europäische Kommission auf die bereits seit längerer Zeit vom Europäischen Rat, vom Europäischen Parlament und vom Europäischen Jugendforum gestellte Forderung nach EU-weiten beschäftigungspolitischen Maßnahmen zur Unterstützung Jugendlicher aufmerksam. Um die Jugendarbeitslosigkeits- und NEET-Raten nachhaltig zu senken, wurde ein Vorschlag zur Einführung einer *Jugendgarantie* konzipiert. Mithilfe dieser auch von Cooke (2013) in ähnlicher Weise geforderten Strategie soll sichergestellt werden, dass Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 innerhalb von vier Monaten nach Abschluss der Schule oder nach Verlassen ihres Arbeitsplatzes einen neuen, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz finden oder eine Ausbildung beginnen können, die sie für einen künftigen Job qualifiziert (Europäische Kommission, 2012). Der Vorschlag wurde vom Rat der Europäischen Union unterstützt, der am 22. April 2013 eine Empfehlung zur Einführung der Jugendgarantie in allen Mitgliedsstaaten veröffentlichte. Die Jugendgarantie soll dazu beitragen, die Ziele der Strategie Europa 2020 zu erreichen. „Bis 2020 sollen 75 % der 20- bis 64-Jährigen in Arbeit stehen, die Schulabbrecherquote soll auf unter 10 % gesenkt und die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen soll um mindestens 20 Millionen reduziert werden“ (Rat der Europäischen Union, 2013, Absatz

6). In erster Linie geht es jedoch darum, eine Umsetzung der Jugendgarantie in allen Mitgliedsstaaten zu erwirken, die es ermöglicht, NEETs mithilfe von vielfältigen Angeboten in den Arbeitsmarkt einzugliedern und so nicht zuletzt die durch diese Population verursachten Kosten, die auf 1,2% des BIP geschätzt werden, zu senken (ebd.). Damit die Strategie insbesondere auch in jenen Regionen realisiert werden kann, in denen die Jugendarbeitslosigkeitsraten über 25% liegen und in denen vor allem NEETs ein zentrales Problem darstellen, wurde eine *Jugendbeschäftigungsinitiative* in der Höhe von sechs Milliarden Euro gegründet. Drei Milliarden davon kommen aus dem EU-Budget und mindestens drei weitere werden von den nationalen Kontingenten des Europäischen Sozialfonds bereitgestellt. (European Commission, 2014).

Wesentlich an der Jugendgarantie ist, dass die EU mit ihr nur die Ziele und Rahmenbedingungen für beschäftigungspolitische Maßnahmen abgesteckt, jedoch keine konkreten, zu realisierenden Programme vorgeschrieben hat (Europäische Kommission, 2012). Eine solche Vorgehensweise kann als äußerst positiv bewertet werden. Zwar ist es nämlich durchaus sinnvoll, auf europäischer Ebene nach gemeinsamen Strategien zu suchen und Good Practice-Beispiele aus anderen Staaten zu übernehmen, doch müssen diese stets an die nationalen Gegebenheiten angepasst werden (Schröder, 2001), denn „historische, wirtschaftliche, politische und kulturelle Kontexte in den einzelnen Ländern haben zur Folge, dass in Abhängigkeit davon auch die Ursachen für Jugendarbeitslosigkeit unterschiedlich verortet, Benachteiligungen unterschiedlich definiert werden und Interventionsstrategien unterschiedlichen Zielen folgen“ (Steiner & Wagner, 2007, S. 42). Unter Berücksichtigung dieser Tatsache haben die meisten EU-Staaten bereits eigene Implementierungspläne zur Jugendgarantie erstellt, in denen sämtliche gegenwärtige und sich in Entwicklung befindliche Maßnahmen aufgelistet sind (European Commission, 2014). Welche Projekte der österreichische Implementierungsplan beinhaltet, wird im folgenden Abschnitt dargestellt.

Zuvor soll allerdings ein weiteres Projekt auf EU-Ebene vorgestellt werden, das die Verringerung der Schulabbruchsquote zum Ziel hat. Es trägt den Namen *MyWay* und „ist ein "Leonardo da Vinci - Transfer of Innovation" Projekt, das im Rahmen des Lifelong Learning Programms der Europäischen Kommission entwickelt wurde“ (MyWay Project, 2013, Absatz 1) und das von November 2013 bis Oktober 2015 läuft. Mithilfe dieses Projekts sollen zum einen NEETs erreicht und in das Bildungssystem oder in den Arbeitsmarkt reintegriert werden. Zum anderen soll benachteiligten Jugendlichen und jungen Personen mit

Beeinträchtigungen Selbstbestimmung ermöglicht und der Weg in die Arbeitswelt erleichtert werden. An dem Projekt MyWay nehmen sechs Organisationen aus Deutschland, Italien, Malta, Österreich, Polen und Spanien teil. Österreichische Trägerorganisation dieses Projekts ist die *Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg*. Das Besondere an dieser Initiative ist, dass sie das österreichische Jugendcoaching-Konzept, welches in Kapitel 4 ausführlich thematisiert wird, um Good Practice-Beispiele aus anderen Ländern der Europäischen Union bereichern und so verbessern will. Das dadurch optimierte Modell soll dann bei Interesse auch in den anderen EU-Staaten umgesetzt werden (ebd.).

3.4. Maßnahmenvielfalt in Österreich

Um benachteiligten Jugendlichen die Transition von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern und die Dropout-Quoten zu senken, wurden in Österreich bereits lange vor der EU-Jugendgarantie unterschiedliche Unterstützungsangebote eingeführt. Ausgangspunkt war das im Jahr 1998 erlassene Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG), das als „Auffangnetz für erfolglos lehrstellensuchende Jugendliche implementiert“ (Bergmann, Lechner, Matt, Riesenfelder, Schelepa & Willsberger, 2011, S. 3) wurde und zum Ziel hatte, Jugendlichen mehr Berufsausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, um sie bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Seither wurden unterschiedliche, zum Teil zeitlich begrenzte Projekte initiiert, die sich jeweils an spezifische Zielgruppen richteten und diesen am Übergang von der Schule in den Beruf vielfältige Unterstützung boten. Als Beispiel dafür sei das Projekt *C'mon 14* genannt, das von November 2009 bis Dezember 2011 von der *ÖSB Consulting GmbH* in Wien durchgeführt wurde und 14- bis 17-Jährige an der Schnittstelle Schule – Beruf unterstützte. Ziel dieses Projekts war es, benachteiligte Jugendliche im (Aus-) Bildungssystem zu halten bzw. bereits aus dem System ausgeschiedene Personen zu reintegrieren. Dieses Projekt wurde von der *ÖSB Consulting GmbH* adaptiert und wird von dieser in Wien unter dem Namen *C'monAPP* sowie in Oberösterreich als *C'mon 17* für junge Erwachsene ab 17 Jahren weitergeführt.

Neben solchen zeitlich beschränkten Maßnahmen stehen Jugendlichen einige langfristig angelegte, österreichweite Angebote zur Verfügung. Diese sind Elemente des im Jahr 2014 im Zuge der von der EU initiierten Jugendgarantie veröffentlichten Implementierungsplans, mit dem Österreich im Wesentlichen einen Prozess weiterführt, der bereits 1998 mit dem JASG in Gang gesetzt wurde. Da Österreich seitdem unterschiedliche Maßnahmen zur

Unterstützung von Jugendlichen am Übergang von der Schule in den Beruf ins Leben gerufen hat, stellt es neben Finnland, das ebenfalls schon vor Entwicklung der EU-Strategie eine Vielzahl an entsprechenden Leistungen vorweisen konnte, ein Vorbild für die Jugendgarantie dar. Ein reichhaltiges Angebot an Maßnahmen ist allerdings auch mit hohen Kosten verbunden. Im Jahr 2012 wurden in Österreich insgesamt 610 Millionen Euro dafür aufgewendet, junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Davon flossen 430 Millionen in die aktive Arbeitsmarktpolitik, 160 Millionen wurden für die Lehrausbildung aufgewendet und 24 Millionen für Maßnahmen des Bundessozialamts (BMASK, 2014). Dass sich diese Investitionen jedoch lohnen, zeigen beispielsweise die Berechnungen von Bacher, Tamesberger & Leitgöb (2013, S. 100), denen zufolge „eine Erhöhung der Pro-Kopf-Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik je arbeitsloser, jugendlicher Person um 20% zu einer Reduktion der NEET-Rate um 0,48 Prozentpunkte“ führt. Den Forschern zufolge sollten die Gelder für beschäftigungspolitische Maßnahmen in individuelle Unterstützungsangebote fließen. „Da Österreich bereits eine sehr geringe NEET-Rate hat, wären umfassende Strukturmaßnahmen erforderlich, um eine nennenswerte Senkung der NEET-Rate zu erreichen. Es sind daher Maßnahmen auf Individualebene zu bevorzugen“ (ebd., S. 150). Der Großteil der im Implementierungsplan zur Jugendgarantie festgelegten Angebote entspricht auch dieser Empfehlung.

Die beiden Kernelemente der österreichischen Jugendgarantie sind die *Aktion Zukunft Jugend* und die *Ausbildungsgarantie*. Die *Aktion Zukunft Jugend* bietet jungen Menschen im Alter von 19 bis 24 Jahren intensive Beratung durch das AMS sowie Schulungen zum Erwerb von grundlegenden oder weiterführenden Kenntnissen, um binnen drei Monaten eine Anstellung, einen Aus- oder Weiterbildungsplatz oder einen subventionierten Beschäftigungsplatz zu bekommen. Die Ausbildungsgarantie stellt sicher, dass allen Jugendlichen bis 18 sowie sozial benachteiligten Personen, Jugendlichen mit Lernschwächen und SchulabbrecherInnen bis zu einem Alter von 24 Jahren ein Ausbildungsplatz in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung zur Verfügung steht (BMASK, 2014).

Die Überbetriebliche Lehrausbildung ist ein Angebot für jene Jugendlichen, die trotz intensiver Bemühungen keine Lehrstelle finden oder eine Lehre abgebrochen haben, aber keine Behinderungen oder starke Benachteiligungen aufweisen. Sie soll es Jugendlichen ermöglichen, auch ohne Lehrstelle einen Lehrabschluss zu machen, wobei dennoch das Ziel ist, die Jugendlichen bereits während der Lehrzeit in einen Betrieb zu vermitteln. Dabei

haben die Jugendlichen zwei verschiedene Möglichkeiten. Sie können entweder ihre gesamte Ausbildungsdauer in einer Schulungseinrichtung bzw. in einem mit der Einrichtung kooperierenden Betrieb absolvieren oder ihre Ausbildung jeweils für eine vertraglich festgelegte Zeit in Praxisbetrieben machen. Die Überbetriebliche Lehre ist seit 2008 der herkömmlichen Lehre rechtlich gleichgestellt und gilt somit als gleichwertige Ausbildung (Bergmann et al., 2011).

Eine Variante für junge Menschen, die aufgrund von spezifischen Benachteiligungen keine gewöhnliche Lehrausbildung absolvieren können, ist die im Jahr 2003 eingeführte Integrative Berufsausbildung. Diese bietet ihnen ebenfalls zwei Möglichkeiten, einen Beruf zu erlernen. Zum einen kann die Lehrdauer um ein Jahr – bzw. gegebenenfalls um zwei Jahre – verlängert werden, damit die Jugendlichen ausreichend Zeit haben, um die für die Ausübung eines Berufs erforderlichen Kenntnisse zu erwerben und sich auf die Lehrabschlussprüfung vorzubereiten. Zum anderen ist es möglich, eine Lehre in Form einer Teilqualifizierung abzuschließen. In diesem Fall konzentriert sich die junge Person in ihrer Ausbildung nur auf das Erlernen einzelner Teile eines Berufs, die sie für eine Teilnahme am Erwerbsleben befähigen. Der Besuch der Berufsschule ist in beiden Optionen verpflichtend (Heckl, Dörflinger, Dorr & Klimmer, 2008; Steiner & Wagner, 2007).

Neben diesen Maßnahmen, die ausschließlich auf den Erwerb eines Lehrabschlusses abzielen, gibt es weitere Angebote, welche vom Sozialministeriumservice ins Leben gerufen wurden. Dieses hat mit seiner Initiative Netzwerk Berufliche Assistenz „ein sehr ausdifferenziertes und bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen“ (Netzwerk Berufliche Assistenz, 2014b, Absatz 1) geschaffen, das verschiedene Maßnahmen anbietet und koordiniert. Drei davon sollen nun kurz dargestellt werden.

Die erste Maßnahme ist die Berufsausbildungsassistenz. Diese „unterstützt Jugendliche mit Behinderung bzw. anderen Vermittlungshemmnissen bei der betrieblichen Ausbildung, begleitet die Ausbildung sowohl im Betrieb als auch in der Schule und sichert damit nachhaltig diesen Ausbildungsweg ab“ (ebd., Absatz 3). Jugendliche, die eine Integrative Berufsausbildung oder eine Teilqualifizierung absolvieren, müssen verpflichtend durch einen Berufsausbildungsassistenten/eine Berufsausbildungsassistentin begleitet werden (Rossmann, Klicpera, Altvater, Czapka, Hörmann & Steinmann, 2009).

Das Angebot der Arbeitsassistenten richtet sich an Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen zwischen dem 15. und dem 65. Lebensjahr sowie an Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf bis zum 24. Lebensjahr. Die KlientInnen werden bei der Arbeitssuche, in der Einarbeitungsphase sowie in Krisensituationen bei der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes unterstützt und erhalten bei Bedarf auch Hilfe bei der Kommunikation mit MitarbeiterInnen, Führungskräften und Behörden (Sozialministeriumservice, 2014a). Die Inanspruchnahme dieser Maßnahme ist auf ein bis höchstens zwei Jahre beschränkt (Rossmann et al., 2009).

Ein drittes Angebot wird als Jobcoaching bezeichnet und unterstützt Menschen mit Lernbehinderungen und anderen Beeinträchtigungen sowie deren ArbeitgeberInnen direkt am Arbeitsplatz. Ziel ist es, durch intensive Begleitung im Arbeitsalltag ihre Kompetenzen zu stärken, damit sie langfristig selbstständig in der Berufswelt zurechtkommen. Dieses Angebot kann über einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten in Anspruch genommen werden (Sozialministeriumservice, 2014b).

Über die vom Netzwerk Berufliche Assistenz bereitgestellten Maßnahmen hinaus gibt es ein weiteres Angebot, das am Übergang von der Schule in den Beruf angesiedelt und besonders praktisch orientiert ist. Dies sind die so genannten Produktionsschulen, die zum Ziel haben, 15- bis 25-Jährigen, für die sich die Jobsuche als schwierig gestaltet, Stabilität zu geben, ihre Motivation zu steigern und ihnen Fachwissen und grundlegende Qualifikationen in bestimmten Bereichen zu vermitteln. Das Konzept der Produktionsschulen verbindet die Arbeit in Workshops mit kreativen Formen des Unterrichts und sozialpädagogischer Begleitung (BMASK, 2014).

Auch speziell für NEETs gibt es Projekte, die sich dadurch kennzeichnen, dass sie niederschwellig und möglichst unbürokratisch sind. Diese richten sich an Jugendliche, die nicht mehr schulpflichtig sind, aber aus verschiedensten Gründen Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, und bieten ihnen die Möglichkeit zu stundenweiser Beschäftigung. Charakteristisch für diese Projekte ist ein hohes Maß an Flexibilität. Die Jugendlichen können sich bei Interesse für eine Tätigkeit melden, ihre Arbeitszeiten sowie das Stundenausmaß selbst wählen und bekommen ihren Lohn zumeist direkt im Anschluss an die Arbeit ausbezahlt. Auf Wunsch können die Jugendlichen an ihrem Arbeitsplatz auch sozialpädagogische Unterstützung erhalten. Ein Beispiel dafür ist das Projekt *LogIn* in Bad Ischl, wo Jugendliche im Verleih und in der Reparatur von Fahrrädern sowie im

Werbereich arbeiten können (ebd.). Des Weiteren gibt es zwei ähnliche Angebote in Graz. Dies sind das Jugendbeschäftigungsprojekt *tag.werk* der *Caritas* sowie das Arbeitsprojekt *heidenspass*, die sich unter anderem auf die Produktion von Taschen aus Recycling-Material spezialisiert haben.

Eine letzte Maßnahme, die ebenfalls primär auf die Reintegration von NEETs in das Ausbildungs- oder Berufssystem abzielt, nennt sich *AusbildungsFit*. In diesem Programm sollen sich Jugendliche grundlegendes Wissen aneignen und Qualifikationen für die Arbeitswelt erwerben. Sportliche Aktivitäten und kreatives Gestalten sind ebenso Teile der Ausbildung wie individuelles Coaching und Berufserprobungen in Form von Schnuppertagen und Praktika. *AusbildungsFit* läuft derzeit als Pilotprojekt an 17 Standorten, soll nach einer erfolgreichen Anfangsphase jedoch ab dem Jahr 2015 auf ganz Österreich ausgeweitet werden (ebd.; Tamesberger, 2013).

Die Darstellung dieser ausgewählten Angebote lässt deutlich werden, dass Jugendliche in Österreich viele Möglichkeiten haben, sich am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt oder in anderen schwierigen Lebenssituationen individuelle Unterstützung zu holen. Alle bisher genannten Maßnahmen haben gemeinsam, dass sie im Wesentlichen nach Schulaustritt ansetzen und oftmals erst in Krisensituationen zum Einsatz kommen. Präventionsmaßnahmen, die noch während der Schulzeit beginnen, haben lange Zeit im österreichischen System gefehlt und seien noch immer in zu geringem Ausmaß vorhanden, kritisieren beispielsweise Steiner & Wagner (2007) und Bruneforth, Weber & Bacher (2012). Letzteren zufolge wäre es daher sinnvoll, bereits früher in der Schullaufbahn anzusetzen und mit den Jugendlichen „individuelle Entwicklungspläne zu erarbeiten, diese durch Personal-Coaches zu begleiten und umzusetzen“ (Bruneforth et al., 2012, S. 218). Diese Idee stellt den Kern des Jugendcoaching-Konzepts dar, welches vom Netzwerk Berufliche Assistenz des Sozialministeriumservices realisiert wurde. Nicht zuletzt deshalb liegt der Fokus dieser Arbeit auf dem Angebot des Jugendcoachings, das im folgenden Kapitel ausführlich behandelt werden soll.

4. Das Jugendcoaching

Das Konzept des Jugendcoachings wurde in Österreich entwickelt, „um Jugendliche unter 19 Jahren so lange wie möglich im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten oder systemferne Jugendliche in diese Systeme zu reintegrieren“ (Steiner, Pessel, Wagner & Karaszek, 2013, S. 8). Dies soll durch „eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung vom Ende der Pflichtschulzeit nach Möglichkeit bis zur nachhaltigen Integration“ (Bundessozialamt, 2012, S. 5) erreicht werden. Darüber hinaus soll das Jugendcoaching Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Behinderungen Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Ausbildung bieten. Da das Jugendcoaching ein recht junges Angebot ist, welches am 1. Januar 2012 in Wien und der Steiermark eingeführt wurde und seit 1. Januar 2013 österreichweit umgesetzt wird, befindet es sich noch in einer Phase der stetigen Weiterentwicklung und Optimierung. Die Grundprinzipien und Rahmenbedingungen sind jedoch fix festgelegt und sollen in diesem Kapitel ausführlich behandelt werden, um einen Einblick in eine der zentralen österreichischen Strategien zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeitsrate zu geben.

Bevor jedoch das Jugendcoaching in seinen Grundzügen dargestellt werden kann, ist es wichtig, eine Klärung des Begriffes vorzunehmen und das dahinterliegende pädagogische Konzept näher zu betrachten.

4.1. Coaching als pädagogisches Konzept

Der Begriff *Coaching* leitet sich ursprünglich aus dem ungarischen Wort *Kotscha* ab, das dort als Bezeichnung für *Kutsche* verwendet wurde (Müller-Commichau, 2006). Ein Coach ist demnach jemand, der mit der Aufgabe betraut ist, „die Pferde sicher und schnell ans Ziel zu lenken. Von dieser Bedeutung, jemanden sicher und schnell ans Ziel zu begleiten, ist bis heute etwas im Verständnis von Coaching erhalten geblieben“ (Lippmann, 2013, S. 14). Durch ungarische Emigranten gelangte das Wort in den anglo-amerikanischen Sprachraum (Müller-Commichau, 2006), wo etwa ab der Hälfte des 19. Jahrhunderts jene Personen als Coaches bezeichnet wurden, die andere bei der Vorbereitung auf Examen und Sportwettkämpfe unterstützten (Lippmann, 2013). Nach und nach hat Coaching in vielen Bereichen, allen voran Sport, Wirtschaft, Politik und Psychologie Einzug genommen und findet mittlerweile auch in der Pädagogik vielfältige Anwendung. Da der Coaching-Begriff

heutzutage in so vielen verschiedenen Kontexten verwendet wird, ist seine Bedeutung oftmals nicht mehr klar und wird von Böning (2002, S. 29) sogar als „„Container“-Wort“ bezeichnet, das inflationär benutzt wird. Deshalb ist es wichtig, in Abhängigkeit vom Thema den jeweiligen disziplinären Rahmen zu berücksichtigen (Müller-Commichau, 2006).

Allgemein wird Coaching „als professionelle Form individueller Beratung“ (Lippmann, 2013, S. 15) verstanden. Die Themen, welche Gegenstand eines Coachings sind, können dabei äußerst unterschiedlich sein, weshalb es für Coaches wichtig ist, über eine Vielfalt an Theorien und Methoden zu verfügen, die sie an die jeweiligen Bedürfnisse ihrer KlientInnen anpassen können (Schreyögg, 2008). Die Aufgabe von Coaches ist es, ihre KlientInnen dabei zu begleiten, dass diese bearbeitbare Anliegen für ihre Zukunft entwickeln, sich über ihre Kompetenzen bewusst werden und schließlich mithilfe dieser Fähigkeiten ihre Anliegen realisieren können (Lippmann, 2013). Beratung besteht dabei nicht darin, der hilfeschuchenden Person vorzuschreiben, was sie machen bzw. unterlassen soll, sondern ihr durch gemeinsames Reflektieren Wege aufzuzeigen, wie sie ihre Ziele erreichen kann. Coaching stellt insofern ein pädagogisches Handlungsfeld dar, als es ein Ort des Lehrens und Lernens ist, an dem Lernprozesse in Gang gesetzt werden (Müller-Commichau, 2006).

Konstitutiv für das Coaching ist ein ressourcenorientierter Ansatz [...]. Immer geht es darum, an Wissen und Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten anzuknüpfen, die im jeweiligen Coachee erkennbar sind. Ressourcen lassen sich dabei als ein Potential verstehen, das erst in relativ wenigen Situationen seine praktische Operationalisierbarkeit unter Beweis stellen konnte (ebd., S. 391).

Diese Potenziale gilt es im Coaching-Prozess auf aktivierende Weise in den KlientInnen zu wecken, um sie im Sinne des *Empowerments* darin zu bestärken, ihre Zukunft selbstständig zu gestalten.

Coaching kann in Form von Einzelberatungen, in Gruppensettings oder auch mit bestehenden Teams durchgeführt werden. Welche Art des Settings gewählt wird, hängt zumeist davon ab, ob Personen individuelle Förderung benötigen oder ob auf interaktionaler oder systemischer Ebene Unterstützungsbedarf besteht, ob also Beziehungen zwischen einzelnen Personen oder auch zwischen den Mitgliedern bestimmter sozialer Systeme im Fokus des Coachings stehen (Schreyögg, 2008). Neben seiner häufigen Anwendung als Beratungsform kann Coaching auch zur psychosozialen Animation eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich in erster Linie um kleine sozialpädagogische

Interventionshandlungen, die das räumliche und soziale Umfeld eines Menschen in eine motivierende und anregende Umgebung verwandeln sollen, um Lernprozesse zu fördern. Darüber hinaus stellt Coaching auch ein eigenes Unterrichtsprinzip dar (Müller-Commichau, 2006), was für die vorliegende Arbeit jedoch keine Relevanz besitzt.

Aufgrund der dargestellten breiten Anwendung von Coaching fällt es Laien schwer sich vorzustellen, was bei einem Coaching tatsächlich geschieht. Besonders Jugendliche als Zielgruppe professionellen Coachings wissen oft nicht, was es eigentlich bedeutet, ein solches Angebot in Anspruch zu nehmen. Daher ist es nötig, eine einfache Erklärung dessen zu finden, was Coaching ist, um ihnen ihre Bedenken und Ängste zu nehmen. Pohl (2008) zeigt anhand eines privaten Beispiels, wie er seinen Töchtern seine Tätigkeit als Coach erklärt. „[...] ich berate Leute“ (ebd., S. 18). Dies ist nötig, weil es manchmal passiert, „dass die Leute entweder an sich selbst zweifeln oder dass sie in schwierigen Situationen nicht wissen, was sie am besten machen“ (ebd.). Allerdings wagen es viele Menschen nicht, sich Hilfe zu holen.

Viele Leute haben Bedenken, sich von einem Coach helfen zu lassen, weil sie befürchten, man hielte sie dann irgendwie für gestört. Dabei kann es jedem mal passieren, den Überblick zu verlieren. Und sich dann professionelle Hilfe zu holen, gerade wo heutzutage alles immer komplizierter wird, ist keine Schande – im Gegenteil (ebd.).

Da dies ein allgemein bekanntes Problem ist, wurde bei der Entwicklung des Jugendcoaching-Konzepts darauf geachtet, dass die Hemmschwellen für Jugendliche, sich beraten zu lassen, möglichst niedrig sind. Die zentralen Eckpunkte der Entstehung des Konzepts werden im nun folgenden Abschnitt thematisiert.

4.2. Vom Clearing zum Jugendcoaching

Bis zum Jahr 2012 gab es für Jugendliche mit Behinderung und/oder sonderpädagogischem Förderbedarf die Möglichkeit, das kostenlose Angebot des *Clearings* in Anspruch zu nehmen, um sich am Ende ihrer Schulzeit über weitere Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu informieren und im Hinblick auf ihre Berufswünsche umfassend beraten zu lassen. Das Clearing sollte ihnen dabei helfen, sich über ihre eigenen Stärken und Schwächen sowie ihre damit in Zusammenhang stehenden beruflichen Möglichkeiten klar zu werden und durch Schnuppertage und Praktika einen Einblick in verschiedene in Frage kommende Berufsfelder

zu erlangen (Bundessozialamt, 2011). Da die Maßnahme sehr gut angenommen wurde und die TeilnehmerInnenzahlen seit ihrer Einführung im Jahr 2001 kontinuierlich anstiegen, entstand bald die Idee, das Angebot auch auf andere benachteiligte Jugendliche auszuweiten, um mehr junge Menschen am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt unterstützen zu können (Lechner, Riesenfelder, Wetzler, Wetzler, Willsberger & Eglseer, 2006). Im Zuge der zunehmenden, von der Krise ab dem Jahr 2008 ausgelösten wirtschaftlichen Instabilitäten wurde die Forderung nach einer solchen Ausweitung schließlich lauter und so wurde das Clearing-Konzept erweitert und abgewandelt. 2012 kam es dann zur Einführung des Pilotprojektes Jugendcoaching in Wien und der Steiermark. Um Schwierigkeiten in der Durchführung des Konzepts möglichst rasch ausräumen zu können, wurde die Pilotphase 2012 in den beiden Bundesländern von einem ForscherInnenteam des Instituts für Höhere Studien wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse dieser Evaluierung wurden im Februar 2013 von Steiner, Pessel, Wagner & Karaszek in einem ausführlichen Evaluierungsbericht veröffentlicht und stellen für die vorliegende Arbeit eine wichtige Informationsquelle dar. Deshalb und aufgrund der Tatsache, dass es bislang kaum andere Literatur über das österreichische Angebot des Jugendcoachings gibt, wird im Folgenden des Öfteren auf diese Studie zurückgegriffen.

Ein wesentliches Ziel bei der Entwicklung des Jugendcoaching war es, das Angebot österreichweit flächendeckend für eine größere Anzahl von Jugendlichen zugänglich zu machen und auch außerhalb der Büroräumlichkeiten der Trägerorganisationen Beratungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Grundzüge des Clearings, darunter vor allem die Identifikation der persönlichen Dispositionen, Kompetenzen und Interessen, die Vernetzung mit anderen Institutionen, die Erstellung eines Entwicklungsplans für die Jugendlichen (Rossmann et al., 2009) sowie das Organisieren von Berufserprobungen wurden beibehalten. Allerdings richtet sich die neue Maßnahme neben Jugendlichen mit Behinderungen und/oder sonderpädagogischem Förderbedarf auch an neue Zielgruppen, die nun bei Bedarf ebenfalls Unterstützung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben erhalten können (Steiner et al., 2013).

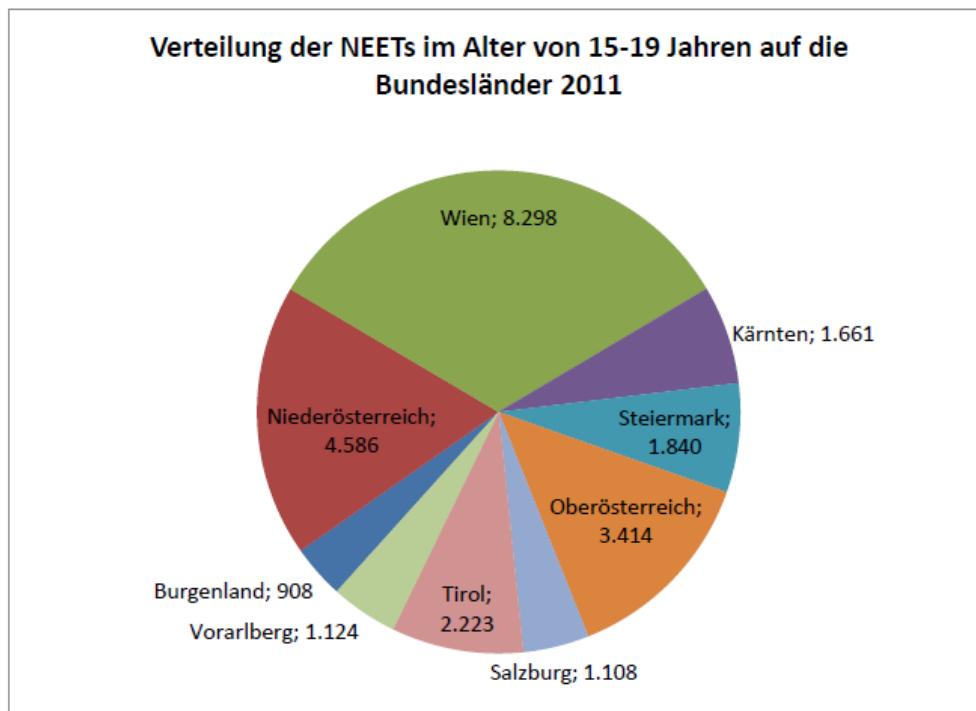
Bei der Erstellung des Konzepts wurde darauf geachtet, dass jene Personen, die vor der Einführung des Jugendcoachings als ClearerInnen tätig waren, auch weiterhin als Jugendcoaches ihre beratende Tätigkeit ausüben können. Sie sollen jedoch – sofern nicht ohnehin bereits vorhanden – eine Weiterbildung zum/zur Case ManagerIn absolvieren

(Bundessozialamt, 2012). Wer das Jugendcoaching nach den aktuellen Regelungen des Bundessozialamtes in Anspruch nehmen kann und wie sich der Zugang zum Angebot gestaltet, wird im folgenden Abschnitt erörtert.

4.3. Zielgruppen und Zugang

Das Angebot des Jugendcoachings richtet sich an alle Jugendlichen, die sich in ihrem neunten Schuljahr befinden, an NEETs unter 19 Jahren sowie an Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder einer diagnostizierten Behinderung. Letztere können das Jugendcoaching bis zum 25. Lebensjahr in Anspruch nehmen (Steiner et al., 2013). Bei den SchülerInnen wird besonderes Augenmerk auf jene jungen Personen gelegt, bei denen aufgrund von sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen oder systemischen Mängeln die Gefahr besteht, dass sie die Sekundarstufe I oder II nicht positiv abschließen können und frühzeitig die Schule abbrechen (ebd.; BMASK, 2012; Bundessozialamt, 2012).

Um herauszufinden, wie viele Jugendliche in Österreich in etwa zu den Zielgruppen des Jugendcoachings gehören, haben Steiner et al. (2013) im Zuge ihrer Evaluationsstudie auf Basis der von Statistik Austria ermittelten Daten Schätzungen über die Größe der einzelnen Gruppen angestellt. Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf den NEETs im Jugendcoaching liegt, soll an dieser Stelle nur auf diese Gruppe eingegangen werden. Die folgende Abbildung stellt die vom Institut für Höhere Studien berechneten NEET-Zahlen in den einzelnen Bundesländern dar.



Q: Statistik Austria, Berechnung: IHS.

Abbildung 4: Anzahl der NEETs zwischen 15 und 19 Jahren nach Bundesländern (Quelle: Steiner et al., 2013, S. 73)

„Da es sich bei den ausgewiesenen Zahlen um Größenangaben für eine Fünfjahreskohorte handelt, liegt der jährliche Zuwachs bei einem Fünftel davon“ (ebd.). Wollten die Jugendcoaches nur 50% des Inflows pro Jahr betreuen, gäbe es demnach in der Steiermark alleine an NEETs 184 Coaching-TeilnehmerInnen. In Wien wären es sogar 830 Jugendliche (ebd.). Rechnet man dann noch alle abbruchgefährdeten SchülerInnen im neunten Schuljahr sowie alle Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder diagnostizierten Behinderungen bis zum 25. Lebensjahr dazu, wird deutlich, wie viele per definitionem Anspruch auf eine Partizipation am Jugendcoaching haben und wie groß das entsprechende Angebot sein müsste, wenn alle teilnehmen wollten. Da jedoch nicht alle Jugendlichen Beratung und Begleitung bei der Suche nach einer passenden Ausbildung benötigen bzw. wollen und auch nicht alle mit dem Jugendcoaching erreicht werden können, reduziert sich diese Zahl deutlich. Dies hängt nicht zuletzt mit den Zugangsmöglichkeiten zum Coaching zusammen.

Auf welchem Weg Jugendliche zum Jugendcoaching kommen, ist unterschiedlich. „Der quantitativ bedeutendste Zugang läuft über die „Identifikation“ der gefährdeten SchülerInnen durch die Schulen“ (ebd., S. 20). Mithilfe eines standardisierten Fragebogens

sollen die KlassenlehrerInnen die entsprechenden Jugendlichen erkennen und diese per Klassenliste an die für die Schule zuständige Trägerorganisation weiterleiten. Durch diese Strategie wurde versucht, ein so genanntes Frühwarnsystem zu etablieren, das Dropouts verhindern soll. Sehen LehrerInnen bei Jugendlichen Bedarf an Jugendcoaching, informieren sie deren Eltern zumeist mittels einer schriftlichen Nachricht über das Angebot. In manchen Schulen werden auch Informationsabende veranstaltet. Die SchülerInnen können sich dann ihren Bedürfnissen entsprechend über das gesamte neunte Schuljahr hinweg entweder direkt in der Schule von einem Jugendcoach/einer Jugendcoachin, der/die regelmäßig in die Schule kommt, beraten lassen oder die Coaching-Stellen aufsuchen. In einigen Schulen können sich unabhängig davon, ob nach Einschätzung der LehrerInnen eine Gefährdung vorliegt oder nicht, alle Jugendlichen coachen lassen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass der Zugang über die Schulen umso besser funktioniert, je mehr Engagement die Lehrkräfte an den Tag legen und je intensiver sie mit den Jugendcoaches kooperieren. Eine weitere Zugangsmöglichkeit besteht darin, dass Jugendliche oder deren Angehörige selbst Kontakt mit einem Träger aufnehmen. Drittens werden viele arbeitssuchende Jugendliche auch vom AMS an das Jugendcoaching verwiesen. Schließlich können Jugendliche auch von verschiedenen sozialen Institutionen, welche mit den Jugendcoaching-Trägern kooperieren, an Jugendcoaches vermittelt bzw. zu einer Teilnahme an diesem Angebot eingeladen werden (ebd.). Dass solche Kooperationen vor allem für das Erreichen von NEETs von großer Bedeutung sind, wird im Ergebnisteil der vorliegenden Arbeit behandelt.

4.4. Konzept und Umsetzung

Wie im vorigen Abschnitt erwähnt, wurde bei der Konzeptentwicklung des Jugendcoachings besondere Aufmerksamkeit auf die Ausweitung der Zielgruppe sowie auf erleichterte Zugangsmöglichkeiten zur Maßnahme gelegt. Gegenüber dem Clearing können die jungen TeilnehmerInnen nun auf freiwilliger Basis umfassendere Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen. Konkret wurde das Jugendcoaching darauf ausgelegt,

vielfältige Problemlagen zu klären (problematische Familiensituationen, Wohnungslosigkeit, Suchtproblematik, gesundheitliche Beeinträchtigung...), persönliche und soziale Stabilisierung zu ermöglichen, aber auch grundlegende Lern- oder Aufmerksamkeitsdefizite zu überwinden. Es handelt sich um eine Intervention, die in

verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen agiert: Das Jugendcoaching hat die Aufgabe, vorhandene Angebote im (Aus-) Bildungssystem zu vernetzen, eventuelle Lücken aufzufindig zu machen und Anregungen zur Ausweitung dieser Angebote [zu, d. Verf.] geben. In Bezug auf die Institution Schule ist eine enge Kooperation angedacht, das Jugendcoaching soll jedoch weder Schulsozialarbeit noch schulpsychologische Dienste ersetzen (Steiner et al., 2013, S. 9).

Jugendcoaches sind somit mit vielfältigen Aufgaben betraut. Als Besonderheit und zugleich als wesentlicher Vorteil des Jugendcoachings ist hervorzuheben, dass es als Präventions-, Interventions- und Reintegrationsmaßnahme eingesetzt werden kann. Präventiv kommt es vor allem in Schulen zum Einsatz, um Jugendlichen frühzeitig Perspektiven aufzuzeigen und dadurch Schulabbrüche zu verhindern und Wege in die Arbeitswelt zu erleichtern. Intervenierend kann es direkt am Übergang von der Schule in den Beruf wirksam werden, um Jugendliche rechtzeitig durch Begleitung und Beratung vor einem Ausstieg aus dem System zu bewahren. Im Falle von NEETs, die bereits aus dem Ausbildungs- und Berufssystem ausgeschieden sind, stellt das Jugendcoaching ein Angebot dar, das auf deren erfolgreiche Reintegration abzielt (Allinger, 2013). Darüber hinaus greifen beim Jugendcoaching Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik ineinander, was ebenfalls als Spezifikum dieses Konzepts gesehen werden kann (Tamesberger, 2013).

Wie die Gliederung des Jugendcoachings konzipiert ist und welche Nutzungsmöglichkeiten dieser Maßnahme für Jugendliche demnach bestehen, wird nun erläutert.

4.4.1. Aufbau

Grundsätzlich ist das Jugendcoaching in drei Stufen gegliedert. Die folgende Abbildung bietet einen Überblick über diese Stufen des Coaching-Prozesses sowie die Vernetzung mit anderen Institutionen und Maßnahmen.

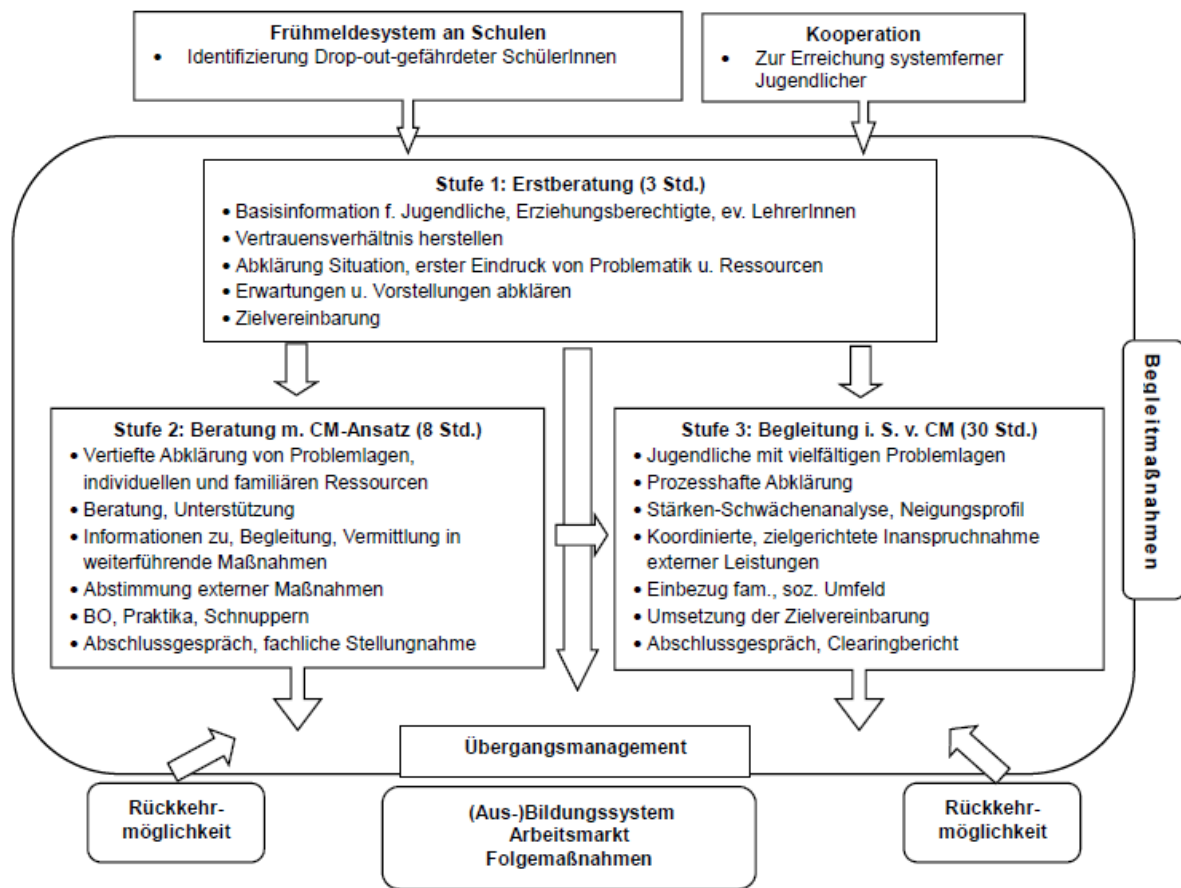


Abbildung 5: Skizze des Jugendcoaching-Verlaufs (Quelle: Steiner et al., 2013, S. 9)

Wie im vorangegangenen Abschnitt erörtert wurde, können Jugendliche durch die Schule, durch andere Projekte oder Einrichtungen, welche mit den Jugendcoaching-Trägern kooperieren, oder durch Eigeninitiative bzw. die Initiative von nahestehenden Personen Zugang zum Jugendcoaching finden.

Stufe 1 wird als Erstberatung bezeichnet und beinhaltet in erster Linie die Übermittlung von Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten. An diesem Gespräch können neben den Jugendlichen auch Erziehungsberechtigte oder andere Bezugspersonen teilnehmen. Im Fokus steht die Abklärung der Bedürfnisse der Jugendlichen. Dabei zeigt sich, ob diese Anliegen innerhalb eines einfachen Beratungsgesprächs bearbeitet werden können oder ob eine längere Betreuung sinnvoll ist. Es besteht die Möglichkeit, das Erstgespräch in der Jugendcoaching-Stelle, in der Schule oder in Institutionen der Offenen Jugendarbeit durchzuführen. Das Beratungsangebot auf Stufe 1 umfasst zumeist ein Ausmaß von etwa drei Stunden und zielt vor allem auf jene Jugendlichen ab, denen die im Erstgespräch erhaltenen Informationen ausreichen, um selbstständig weitere Schritte zu setzen. Sollte

danach Bedarf an weiterer Beratung bestehen, kann in Stufe 2 übergegangen werden (Bundessozialamt, 2012).

Die zweite Stufe richtet sich besonders an jene jungen Menschen, „die mehr als Erstgespräche benötigen, aber keine verfestigten mehrdimensionalen Problemlagen haben“ (ebd., S. 24) und sieht acht Leistungsstunden innerhalb eines Zeitraums von höchstens drei Monaten vor. In dieser Zeit wird auf die gemeinsam erarbeitete und unterzeichnete Zielvereinbarung hingearbeitet. Dies geschieht durch eine tiefere Analyse der Situation sowie durch die Ressourcen der jungen Person und ihres familiären Umfeldes. Durch gezielte Beratung und Information über weitere Maßnahmen sowie die Begleitung der Jugendlichen in verfügbare Projekte sollen sie einen Einblick in ihre Möglichkeiten bekommen. Auch eine Berufsorientierung in Form von Schnuppertagen und Praktika kann Teil des Betreuungsangebots auf Stufe 2 sein. Im Falle einer erfolgreichen Vermittlung des/der gecoachten Jugendlichen in ein Folgeangebot oder an einen fixen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz endet die Phase mit einem abschließenden Gespräch und der Übergabe einer fachlichen Stellungnahme. Befinden sich Jugendliche jedoch in komplexen Lebenssituationen oder weisen bestimmte Formen von Beeinträchtigungen auf, die es ihnen schwer machen, selbstständig Zukunftspläne zu entwickeln und auf diese hinzuarbeiten, ist für sie ein Jugendcoaching auf Stufe 3 notwendig (ebd.).

Auf Stufe 3 stehen etwa 30 Leistungsstunden zur Verfügung, die über maximal ein Jahr verteilt werden können. In Form einer längerfristigen und intensiven Betreuung werden mit den Jugendlichen Potenzialanalysen durchgeführt und Interessens- und Kompetenzprofile erstellt, um in Hinblick auf die Zielvereinbarung arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten herauszufiltern. Darüber hinaus werden häufig Schnupperpraktika organisiert und Kontakte zu externen Unterstützungsmaßnahmen hergestellt. Die Einbeziehung von nahestehenden Personen nimmt auf Stufe 3 einen besonders hohen Stellenwert ein, da deren Unterstützung wichtig für die jungen Menschen ist, damit sie ihre beruflichen Ziele verwirklichen können. Abgeschlossen wird das Jugendcoaching mit einem Endgespräch und der Übermittlung eines Clearing-Berichts, der einen Entwicklungsplan enthält, in dem die wichtigsten Informationen für die Jugendlichen, deren Erziehungsberechtigte und gegebenenfalls für MitarbeiterInnen von Folgeprojekten aufgeschlüsselt sind (ebd.).

Am Ende jedes Coaching-Prozesses – vor allem mit Abschluss der Beratungen auf Stufe 2 und 3 – ist es die Aufgabe der Jugendcoaches, Übergangsmanagement zu betreiben. Damit die

Jugendlichen erfolgreich an ihrem Ausbildungsplatz oder in anderen Folgeprojekten ankommen, ist es wichtig, dass die Jugendcoaches mit den dortigen MitarbeiterInnen in Verbindung stehen und im Falle von Problemen oder Abbrüchen wieder mit den Jugendlichen Kontakt aufnehmen können. Sollte ein erneutes Jugendcoaching vonnöten sein, um Dropouts zu verhindern bzw. Reintegration zu bewirken, soll dieses jedenfalls ermöglicht werden (Bundessozialamt, 2012).

4.4.2. Case Management

Wie aus Abbildung 5 hervorgeht, sehen die Richtlinien des Jugendcoachings vor, dass auf Stufe 2 nach den Ansätzen des Case Managements gearbeitet wird und Stufe 3 völlig im Sinne des Case Managements durchgeführt werden soll. Wodurch aber zeichnet sich dieses spezielle Konzept aus und warum wurde es konzeptionell aufgegriffen?

Case Management ist ein Ansatz, der im Sozial- und Gesundheitsbereich breite Anwendung findet und auch in „der Integration arbeitsloser Jugendlicher und behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt [...] als sinnvolles Handlungskonzept eingesetzt“ (Rommel-Faßbender, 2009, S. 69) wird. Das Modell, dessen zentrale Elemente Lösungs-, Ressourcen- und Sozialraumorientierung sind, zielt auf eine effektive Bearbeitung komplexer Probleme ab und wird in der direkten, personenbezogenen Arbeit umgesetzt (Wendt, 2009). „Unterschieden werden muss zwischen Case Management als methodischem Konzept auf der personalen Handlungsebene und Case Management als Organisations- oder Systemkonzept in administrativer Funktion. Hier wie dort geht es um die wirksame Handhabung und Gestaltung von *Prozessen*“ (ebd., S. 14). Beim Jugendcoaching kommt Case Management vor allem auf der individuellen Ebene zum Einsatz, wobei *case* „nicht für den Menschen steht, sondern für seine problematische Situation, die es – im Ganzen und im Detail – zu bewältigen gilt“ (ebd., S. 15). Zielgerichtet arbeitet eine professionelle Fachkraft mit einem Klienten/einer Klientin auf dessen/deren selbst gestecktes Ziel hin, ohne den Prozess in eine bestimmte Richtung zu lenken (Rommel-Faßbender, 2009). Beim Case Management auf personaler Ebene geht es vorrangig darum, den Klienten/die Klientin dabei zu unterstützen, seine/ihre Stärken zu entdecken und Bewältigungsstrategien zu entwickeln, um eigene Problemlösungen zu finden und selbstständig zukünftige Ziele anzustreben (Wendt, 2009). Genau dies ist der zentrale Inhalt des Jugendcoaching-Konzepts. Case Management spielt beim Jugendcoaching jedoch auch auf der systemischen bzw.

organisationalen Ebene eine Rolle. Zum einen sollen Jugendliche in ihrem gesamten sozialen Umfeld betrachtet werden, welches zur Zielerreichung eingesetzt werden kann, und zum anderen stellt die Netzwerkarbeit zwischen den Jugendcoaching-Stellen und verschiedenen anderen Institutionen einen Prozess dar, der der ständigen Verbesserung bedarf und somit einen eigenen *Fall* bilden kann.

Wie die Ausführungen zeigen, ist Case Management ein variabel einsetzbares Instrument, welches im Sinne der Lösung komplexer Probleme viele verschiedene Elemente beinhaltet und sich daher für das Jugendcoaching besonders gut eignet. „Case Management gewährleistet durch eine durchgängige fallverantwortliche Beziehungs- und Koordinierungsarbeit Klärungshilfe, Beratung, Zugang zu notwendigen Dienstleistungen und eine überwachte, qualifizierte Durchführung der Hilfen“ (Neuffer, 2005, S. 19). Dementsprechend wurden bei der Erstellung des Jugendcoaching-Konzepts vier spezifische Merkmale des Case Managements besonders hervorgehoben. Erstens soll pro Jugendlichem/Jugendlicher nur ein/e JugendcoachIn zuständig sein, welche/r die gesamte Betreuung übernimmt und die Entwicklung des Teilnehmers/der Teilnehmerin beobachtet, um unnötige und verwirrende Überschneidungen zu vermeiden (Steiner et al., 2013). Zweitens soll Ressourcenorientierung im Zentrum der Arbeit stehen. Die Jugendlichen sollen dabei unterstützt werden, sich ihrer Kompetenzen und Stärken bewusst zu werden und diese für ihre Karriere zu nutzen. Der dritte wesentliche Aspekt bezieht sich auf die Lebenswelt der Jugendlichen. Das soziale Umfeld soll bestmöglich in die Zukunftsplanung integriert werden. Dabei kann die Miteinbeziehung der Erziehungsberechtigten oder anderer wichtiger Bezugspersonen der Jugendlichen in den Coaching-Prozess sinnvoll sein. Viertens sollen die Jugendcoaches schließlich über die direkte Arbeit mit den Jugendlichen hinaus mit anderen Organisationen kooperieren, Lücken und Probleme innerhalb der Netzwerke erkennen und Verbesserungsvorschläge anbieten (ebd.; Bundessozialamt, 2012).

Eine solche Arbeitsweise wurde bereits beim Clearing gefordert, bereitete jedoch einige Schwierigkeiten, wie die Evaluation des Clearings von Lechner et al. (2006) hervorbrachte. Bereits damals wurde von den ClearerInnen Kritik an der Umsetzungsfähigkeit von Case Management geäußert. Zum einen sei echtes Case Management mit einem enormen Zeitaufwand verbunden, da das Konzept vorsieht, Menschen über eine längere Zeitspanne zu begleiten. Dies wäre aufgrund der beschränkten Kapazitäten der AnbieterInnen von Clearing allerdings nicht realisierbar, weshalb Case Management oft nur partiell angewandt

wird. „Das Konzept ist offen und variabel genug, um es auch in einzelnen Ausschnitten [...] einzusetzen [...]. Das bringt [jedoch, d. Verf.] die Gefahr mit sich, dass Flickschusterei betrieben wird und das Ergebnis für die Beteiligten enttäuschend ausfällt“ (Löcherbach, Klug, Remmel-Faßbender & Wendt, 2009, S. 7). Auch im Jugendcoaching könnte dies zu einem Problem werden, da jede/r JugendcoachIn jährlich mindestens 80 Jugendliche in Form von Erstgesprächen betreuen muss, wobei etwa 20 von ihnen in die zweite Stufe und weitere 20 in die dritte Stufe übertreten. In der Pilotphase 2012 und bis ins Jahr 2013 waren es sogar 100 Betreuungen auf Stufe 1, wovon 25 in Stufe 2 und weitere 25 in Stufe 3 übergingen (Bundessozialamt, 2012). Diese Quote musste aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen jedoch bereits herabgesetzt werden. Des Weiteren wurde kritisch angemerkt, dass Case ManagerInnen ein umfassenderes Wissen benötigten als ClearerInnen, während für BeraterInnen im Clearing stärker ausbildungs- und arbeitsmarktspezifische Kenntnisse erforderlich wären. Durch die Fokussierung auf das Wissen im Case Management-Bereich bestünde die Gefahr, dass das Wissen von ClearerInnen in den Hintergrund gerückt und dadurch entwertet würde (Lechner et al., 2006). Inwieweit Jugendcoaches dies ebenfalls als problematisch erachten, wird sich mit zunehmender Erfahrung herauskristalisieren. Die Ansätze des Case Managements wurden von den im Clearing tätigen Personen jedoch als überaus sinnvoll bewertet. Dies könnte ein Grund dafür sein, warum sie trotz schwieriger Umsetzbarkeit auch im Konzept des Jugendcoachings eine wesentliche Rolle spielen. Doch noch weitere pädagogisch relevante Prinzipien wurden in das Jugendcoaching aufgenommen, auf die nun der Blick gerichtet wird.

4.4.3. Gender Mainstreaming und Diversity Management

Wie in den Richtlinien zur Durchführung des Jugendcoachings (BMASK, 2012) festgelegt wurde, muss das Jugendcoaching strukturell darauf ausgelegt sein, die Grundsätze des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements zu berücksichtigen, um Jugendliche gleichberechtigt und individuell zu fördern. „Sowohl Gender Mainstreaming, als auch Diversity Management [...] sind integrative, proaktive und ganzheitliche gleichstellungspolitische Strategien und zielen darauf ab, die Chancen und Potenziale von Individuen jenseits von diskriminierenden Strukturen, Mechanismen und Stereotypen wahrzunehmen, zu fördern und zu erweitern“ (Struthmann, 2013, S. 114).

Gender Mainstreaming wurde 1997 als verbindliches Instrument der Gleichstellungspolitik in allen EU-Mitgliedsstaaten eingeführt und hat zum Ziel, geschlechtsspezifische Prozesse und Gefüge in Organisationskulturen aufzudecken und dadurch einen Wandel organisationaler Strukturen herbeizuführen (Meuser & Neusüß, 2004). Diesbezüglich lautet die Aufgabe für die Jugendcoaches, Mädchen und Buben hinsichtlich ihrer spezifischen Bedürfnisse zu beraten, ohne sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit oder aufgrund von damit verbundenen stereotypen Rollenbildern in ihren beruflichen Perspektiven einzuschränken. Ausschlaggebend für die Berufswahl von Jugendlichen sollen ihre individuellen Kompetenzen sein, nicht das Geschlecht (BMASK, 2012).

Ein weiterer Grundsatz des Jugendcoachings besteht darin, junge Menschen in ihrer Vielfalt zu betrachten. „Diversity Management zielt auf die systematische Nutzung der Unterschiedlichkeit von Individuen“ (Petersen & Dietz, 2008, S. 311), um unter anderem den Erfolg eines Unternehmens steigern, die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhöhen und innovative Ideen fördern zu können. Diesbezüglich ist es wichtig,

Unterschiede und Gemeinsamkeiten [...] wahrzunehmen, anzuerkennen und wertzuschätzen, für Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren, soziale Diskriminierungen zu vermeiden und die Chancengleichheit zu verbessern, um die Fähigkeiten und Ressourcen des Humankapitals angesichts sich verändernder Markt- und Wettbewerbsbedingungen langfristig optimal entwickeln und nutzen zu können (Struthmann, 2013, S. 119).

Daher ist es die Aufgabe von Jugendcoaches, ressourcenorientiert zu arbeiten und Jugendliche im Sinne des *Intercultural Mainstreamings* unabhängig von Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, soziokulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, politischer Einstellung oder anderen Merkmalen bei der Realisierung ihres Berufswunsches zu unterstützen. Im Hinblick darauf fanden Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Entwicklung des Jugendcoaching-Konzepts besondere Beachtung (BMASK, 2012). Diesen soll im Coaching-Prozess beispielsweise vermittelt werden, dass ihre nicht-deutsche Muttersprache keinen Nachteil, sondern vielmehr eine besondere Kompetenz darstellt und als spezielle Ressource von großem Nutzen für die Arbeitswelt sein kann. Darüber hinaus wird besonderer Wert auf die Gleichbehandlung von sowie die ressourcenorientierte Arbeit mit Jugendlichen mit Behinderungen und/oder psychischen Beeinträchtigungen gelegt, wobei sowohl bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund als auch bei Personen mit

Behinderungen auch nicht auf etwaige Benachteiligungen in der Gesellschaft vergessen werden soll (Steiner et al., 2013).

4.4.4. Die Jugendcoaches

Jugendcoaches haben ein umfassendes Tätigkeitsprofil. Sie sind Ansprechpersonen für Jugendliche, deren Angehörige sowie für MitarbeiterInnen anderer sozialer Einrichtungen und sind dafür verantwortlich, Jugendliche bei ihrer Suche nach einer geeigneten Ausbildung bestmöglich zu begleiten und zu beraten, ihre Entwicklung zu beobachten und mit ihnen gemeinsam auf die in Kooperation aufgesetzte Zielvereinbarung hinzuarbeiten (Bundessozialamt, 2012). „Die Aufgabe der BeraterInnen im Jugendcoaching ist, mit den Jugendlichen in regelmäßigem Kontakt zu stehen, über alle Abläufe die Übersicht zu bewahren, eine optimale Ressourcennutzung zu gewährleisten sowie für die Vernetzung aller beteiligten Personen und Institutionen zu sorgen“ (ebd., S. 31). Am Ende jedes Coachings haben sie zudem die Pflicht, für jede/n Jugendliche/n einen Clearing-Bericht zu erstellen, in dem die im Coaching-Verlauf gewonnenen Erkenntnisse dokumentiert und Empfehlungen für die weitere Vorgehensweise gegeben werden (ebd.).

Die Rolle von Jugendcoaches lässt sich nicht klar definieren. Der Grund dafür liegt darin, dass Jugendliche in ihrem gesamten lebensweltlichen Kontext betrachtet werden und mit unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen in das Coaching kommen (Steiner et al., 2013). „Für Coaches bedeutet dies, den Spagat zwischen Vertrauensperson und außenstehender ProfessionistIn zu überbrücken, was eine Reflexion der eigenen Rolle(n) und bei Bedarf auch eine explizite Klärung der Beziehung mit den Jugendlichen erfordert“ (ebd., S. 34). Kann es in bestimmten Phasen von Bedeutung sein, dass sie den Jugendlichen ein/e FreundIn sind, kann es zu anderen Zeitpunkten wichtig sein, Distanz zu wahren, um deren Selbstständigkeit zu fördern. Aus diesem Grund brauchen Jugendcoaches die Fähigkeit, nicht nur das Verhalten der Jugendlichen sondern auch ihr eigenes Verhalten zu beobachten, was in der Praxis oftmals eine Herausforderung darstellen kann (ebd.).

Personen, die im Jugendcoaching tätig sein wollen, müssen bestimmte Qualifikationen mitbringen. Das Anforderungsprofil sieht entweder eine „abgeschlossene Ausbildung in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialmanagement oder Psychologie/Soziologie/Pädagogik und mindestens 3-jährige Berufserfahrung in der Arbeitsmarktpolitik [...] oder eine vergleichbare abgeschlossene Berufsausbildung im Sozialbereich und zumindest 5-jährige Berufserfahrung

in der Arbeitsmarktpolitik sowie Bereitschaft zur Weiterbildung im Case Management“ (ebd., S. 30f.) vor. Jugendcoaches sollen darüber hinaus kommunikativ und teamfähig sein, über Kenntnisse des lokalen und regionalen (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsangebots verfügen und Bereitschaft zu Weiterbildungsmaßnahmen mitbringen (BMASK, 2012). Durch diese breitgefächerten Anforderungen, welche die Jugendcoaches erfüllen sollen, soll die Qualität des Angebots sichergestellt und eine umfassende und individuelle Betreuung geboten werden.

4.4.5. Trägerorganisationen

Laut der Homepage des Netzwerks Berufliche Assistenz, kurz NEBA, welche eine Liste aller österreichischen Jugendcoaching-AnbieterInnen bereitstellt, gibt es österreichweit aktuell 86 Jugendcoaching-Stellen. Mit 22 Stellen hat Niederösterreich das größte Jugendcoaching-Angebot, gefolgt von Wien mit 13 und Kärnten mit elf. Nur an zwei Standorten kann das Jugendcoaching dagegen in Vorarlberg in Anspruch genommen werden. Die Bundesländer unterscheiden sich hinsichtlich dreier Merkmale. Erstens wird Jugendcoaching in unterschiedlichen Bundesländern von unterschiedlichen Organisationen und Vereinen angeboten. Es gibt nur wenige Träger, die über die Bundesländergrenzen hinweg Jugendcoaches bereitstellen. Zweitens gibt es Bundesländer, in denen bestimmte Organisationen das Angebot dominieren. In Kärnten beispielsweise ist in neun von elf Jugendcoaching-Stellen die *autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH* der Träger. Dasselbe Bild zeigt sich auch im Burgenland, wo sieben von acht Stellen von *Rettet das Kind* betrieben werden. In Wien dagegen stehen hinter den 13 Jugendcoaching-Stellen acht verschiedene Träger. Drittens gibt es in manchen Bundesländern einzelne Coaching-Stellen, die Schwerpunkte auf bestimmte Zielgruppen legen, was in anderen Bundesländern nicht der Fall ist. Exemplarisch sei Wien genannt, wo eine Stelle ihr Angebot speziell auf blinde und sehbehinderte Jugendliche ausgerichtet hat, während wiederum eine andere mitunter straffällig gewordene Personen, die in einer Justizanstalt sind oder Bewährungshilfe bekommen, zu ihrer Zielgruppe zählt.

In der Steiermark gibt es insgesamt zehn Jugendcoaching-Stellen, die von sieben unterschiedlichen Trägern betrieben werden. Der Jugendcoaching-Bedarf im Raum Graz, welcher in der vorliegenden Studie betrachtet wird, wird von den drei Trägerorganisationen *alpha nova*, *Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg* und *ÖSB Consulting GmbH*

abgedeckt (Netzwerk Berufliche Assistenz, 2014a). Diese haben sich das Stadtgebiet in einzelne Zuständigkeitsbereiche aufgeteilt, um alle Schulen zu erreichen und Überschneidungen zu vermeiden.

4.5. Effekte der Maßnahme

Die Frage, die sich nach den bisherigen Ausführungen rund um das Konzept des Jugendcoachings stellt, ist, was diese Maßnahme in der Praxis bewirken kann und welchen Nutzen Jugendliche tatsächlich daraus ziehen können.

Aus aktueller Lage lässt sich diese Frage noch nicht zuverlässig beantworten, denn bislang gibt es außer der Evaluationsstudie von Steiner et al. (2013) über die Pilotphase des Jugendcoachings in Wien und der Steiermark keine publizierten Untersuchungen über die Wirkungsweisen des Leistungsangebots. Selbst die AutorInnen jener Studie weisen darauf hin, dass eine seriöse Analyse der Effekte erst nach zumindest einigen Jahren flächendeckenden Jugendcoachings möglich sein wird. Was sie jedoch bereits in der Evaluationsphase durchführen konnten, war einerseits eine Erfragung potentieller Wirkungen anhand von qualitativen Interviews und andererseits eine quantitative Untersuchung der Abschluss- und Abbruchszahlen. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse sollen nun kurz zusammengefasst werden, um zumindest ansatzweise Antworten auf die Frage nach den Effekten geben zu können.

Die qualitativen Befragungen zeigten, dass das Jugendcoaching sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene Wirkung zeigt. Auf der individuellen Ebene wurden unterschiedliche Wirkungsweisen des Jugendcoachings genannt. Zum einen stellt die Integration von Jugendlichen in verschiedene (Aus-)Bildungs- oder Berufssysteme und die damit einhergehende Schaffung eines geregelten Tagesablaufs einen wesentlichen Effekt dar. Des Weiteren wurden die Entwicklung bzw. Konkretisierung von Zukunftsplänen sowie die Erweiterung von Perspektiven als positive Resultate genannt, welche vor allem durch Gespräche und Berufserprobungen zustande kommen. Darüber hinaus gaben einige TeilnehmerInnen an, dass sich durch das Coaching ihre Selbstsicht verändert und ihre Motivation gesteigert hätte. Schließlich kann das Jugendcoaching den Jugendlichen eine Stütze sein, auf die sie jederzeit zurückgreifen können (ebd.).

Was das Jugendcoaching hingegen nicht direkt bewirken kann, sind bessere Schulerfolge oder Lösungen von tiefgreifenden Problemen. Dies konnte auch dadurch gezeigt werden,

dass Coaches die Problemniveaus der Jugendlichen zu Beginn und am Ende des Coachings gleich hoch einschätzten. Das Coaching kann höchstens im Sinne des Case Management-Ansatzes dazu beitragen, dass Jugendliche Problemlösestrategien entwickeln, mit deren Hilfe sie selbstständig über das Coaching hinaus an ihren Problemen arbeiten können (ebd.).

Wie erfolgreich ein Jugendcoaching-Prozess verläuft, hängt nicht zuletzt von der Art der Beziehung zwischen dem Jugendcoach und dem/der gecoachten Jugendlichen ab (Pohl, 2010; Remele-Faßbender, 2009; Tamesberger, 2013). Besteht zwischen den beiden ein vertrauensvolles Verhältnis, das auf gegenseitiger Wertschätzung beruht, ist die Chance auf einen produktiven Verlauf des Coachings wesentlich höher als wenn keine echte Sympathie vorhanden ist. Weitere Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit des Jugendcoachings stellen allerdings auch das soziale Umfeld des/der Jugendlichen und vorhandene Betreuungspflichten dar (Steiner et al., 2013).

Auch auf der Makroebene kann das Jugendcoaching Wirkung zeigen, indem es Schulen und Eltern einerseits entlastet, sie andererseits aber auch dazu anregt, Jugendliche bei ihrer Zukunftsplanung zu unterstützen. Da „das Programm eine wichtige Nahtstelle zwischen unterschiedlichen Systemen (Schule, weiterführende Ausbildung, Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik etc.)“ (ebd., S. 149) bildet, kann es dazu beitragen zu verhindern, dass junge Menschen in längerfristige NEET-Situationen geraten. Jedoch wurden diesbezüglich von einigen Befragten Bedenken geäußert, da Folgeprojekte fehlen würden, in die die Jugendlichen nach Abschluss des Jugendcoachings übergehen können. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Stigmatisierung jener Jugendlichen, die von den Schulen als abbruchgefährdet oder benachteiligt identifiziert und an das Jugendcoaching weitergeleitet werden (ebd.).

Neben den qualitativen Erfragungen potentieller Wirkungen wurde auch eine quantitative Analyse durchgeführt. Dabei ergab eine Untersuchung der Abbruchsquoten, dass nur 6,7% der TeilnehmerInnen das Jugendcoaching nicht beendeten. Es „zeigen sich dabei keinerlei nennenswerte Unterschiede nach Geschlecht und Migrationshintergrund, weshalb sich auch keine Ansatzpunkte für sozial ungleiche Wirkungen der Maßnahme daraus ableiten lassen“ (ebd., S. 150f.).

Des Weiteren wurde untersucht, inwieweit sich die Zielsetzungen der Jugendlichen vom Eintritt ins Jugendcoaching bis zum Austritt verändert haben. Es wurde herausgefunden, dass 36% der TeilnehmerInnen zu Beginn bereits eine konkrete Zielsetzung hatten, die durch

das Coaching auch bestätigt wurde. 47,5% der Jugendlichen kamen ohne klares Ziel in die Beratung, konnten im Laufe des Jugendcoachings jedoch eines entwickeln. 8,7% hatten bei Abschluss des Coachings keine konkrete Vorstellung davon, worauf sie hinarbeiten möchten, „womit die Hauptzielsetzung der Intervention verfehlt wird. In Kombination mit der Abbruchquote ergibt sich demnach eine insgesamt Misserfolgsquote von 15,4% der TeilnehmerInnen“ (ebd., S. 154f.).

In Bezug auf die Ziele der Jugendlichen wurde auch analysiert, welche Empfehlungen die Jugendcoaches für die weitere schulische oder berufliche Laufbahn abgeben. Mit 41% stellt die weitere Qualifizierung durch den Besuch einer Schule die am häufigsten ausgesprochene Empfehlung dar. 30% der TeilnehmerInnen wird eine Lehre geraten. Rund 20% wird eine Nachreifungsmaßnahme nahegelegt, bevor sie bereit dazu sind, eine Ausbildung zu starten. Dies bedeutet, dass ein relativ hoher Anteil an Jugendlichen am Ende des Jugendcoachings noch nicht reif dafür ist, seine Ziele umzusetzen. Wie viele Jugendliche diese Empfehlungen dann allerdings tatsächlich nachhaltig umsetzen, konnte in dieser Studie nicht ermittelt werden (ebd.).

Wie erwähnt, wird erst im Laufe der nächsten Jahre gezeigt werden können, welche – vor allem quantitativen – Effekte das Jugendcoaching bringt. Dass durch die professionelle Betreuung jedoch besonders auf der individuellen Ebene Erfolge erzielt werden können, die von einem gesteigerten Selbstwertgefühl über die Entwicklung von Perspektiven bis zur Integration in ein Schul- oder Berufssystem reichen, geht aus der Evaluationsstudie deutlich hervor. Auch wenn Jugendliche zum Teil Problemlagen aufweisen, für die das Jugendcoaching keine direkten Lösungen bereitstellen kann, so kann es in vielen Fällen zumindest Anstöße für Veränderungen geben (ebd.). Bei jeder Wirkungsanalyse muss allerdings bedacht werden, dass es keine Erfolgsgarantie gibt und der positive Ausgang eines Coaching-Prozesses immer von vielen Faktoren abhängt, die von Individuum zu Individuum einen anderen Stellenwert einnehmen.

4.6. Spezifika des Jugendcoachings für NEETs

So wie jede/r einzelne Jugendliche hat auch jede der Zielgruppen des Jugendcoachings ihre Besonderheiten, die in der Arbeit berücksichtigt werden müssen. Im Falle der NEETs sind es aufgrund der Tatsache, dass sie sich in keinem System befinden, das ihnen Struktur geben

würde, spezielle Bedürfnisse, die sie deutlich von SchülerInnen unterscheiden und die es im Jugendcoaching besonders zu beachten gilt.

Den ersten wichtigen Punkt stellt bereits der Zugang zum Jugendcoaching dar. Dieser muss für NEETs möglichst niederschwellig gestaltet werden. Diesbezüglich ist eine gute Vernetzung mit der Offenen Jugendarbeit von besonderer Bedeutung, die dabei helfen kann, NEETs in ungezwungener Weise mit dem Jugendcoaching vertraut zu machen und Kontakte zu den Jugendcoaches herzustellen. Die Koordinationsstellen sind daher dazu angehalten, regionale Kooperationen mit Jugendzentren, StreetworkerInnen und anderen Stakeholdern aufzubauen und regelmäßige Treffen zwischen den Beteiligten zu organisieren, um die Erreichbarkeit von NEETs zu verbessern (Bundessozialamt, 2012). Jene NEETs jedoch, die sich in den familiären Kontext zurückgezogen haben, sind auch durch diese Vernetzungen kaum zu erreichen. Daher müssen neue Strategien entwickelt werden, wie die Bezugspersonen über das Angebot informiert werden können. Angedacht wird, in Parks oder Einkaufszentren Kontakte herzustellen und verstärkt Medien für Werbung zu nutzen. Allerdings werden diese Ideen kontrovers diskutiert (Steiner et al., 2013).

Des Weiteren ist es allgemein sehr wichtig, dass den NEETs vermittelt wird, dass ihre Teilnahme am Jugendcoaching auf Freiwilligkeit basiert (Bundessozialamt, 2012). Es muss darauf geachtet werden, dass sich die jungen Menschen in keiner Phase unter Druck gesetzt fühlen, um einen (erneuten) Abbruch zu vermeiden. Damit geht einher, dass viele NEETs Zeit brauchen, um Vertrauen zu ihrem/ihrer JugendcoachIn aufbauen zu können. Befinden sich NEETs dann im Jugendcoaching, kann oftmals nicht sofort damit begonnen werden, aktiv an der Entwicklung einer beruflichen Perspektive zu arbeiten, denn häufig gilt es vorab andere vorherrschende Probleme auszuräumen, mit denen NEETs belastet sind. In einzelnen Fällen kann es sich dabei sogar um Existenzsicherung handeln. Daher erfordern Coaching-Prozesse mit NEETs oft viel Zeit (Steiner et al., 2013). Dazu kommt ein hohes Maß an Flexibilität, das in der Arbeit mit NEETs nötig ist.

Nach Abschluss des Jugendcoachings bedarf es Nachfolgeprojekten, „die es den Jugendlichen durch einen geringen Reglementierungsgrad und niederschwellige Rahmenbedingungen erlauben, zu kommen und zu gehen. Dadurch können aus Sicht der Träger weitere Abbrüche und neuerliche Systemaustritte vermieden und Kontinuitätserfahrungen ermöglicht werden“ (ebd., S. 103). Darüber hinaus kann es wichtig

sein, dass den Jugendlichen eine Bezugsperson zur Seite steht, die sie auf ihrem Weg zu einem geregelten Tagesablauf unterstützt (ebd.).

Zusammenfassend erfordert das Jugendcoaching mit NEETs niederschwellige Zugangsmöglichkeiten, Netzwerkarbeit, Geduld, Kreativität und eine vertrauensvolle Beziehung, damit es erfolgreich sein kann.

4.7. Das österreichische Jugendcoaching im internationalen Vergleich

Ein Blick über die österreichischen Grenzen hinaus lässt deutlich werden, dass nicht nur hierzulande Jugendcoaching für Jugendliche und junge Erwachsene angeboten wird. Allerdings stellt das Jugendcoaching, wie es in diesem Kapitel ausführlich erörtert wurde, ein österreichisches Spezifikum dar und wird meines Wissens in keinem anderen Land auf dieselbe Weise umgesetzt. Zwar gibt es im deutschsprachigen Raum verschiedene Angebote, die unter der Bezeichnung *Jugendcoaching* laufen, jedoch lässt ein näherer Blick auf deren konkrete Inhalte und Umsetzungsformen rasch erkennen, dass diese mitunter recht stark vom österreichischen Konzept abweichen.

In Deutschland arbeitet das Institut für JugendCoaching in Kooperation mit der Ludwig-Maximilians-Universität München aktuell an der Entwicklung eines Projekts JugendCoaching. Das Projekt steht unter dem Titel „Deutschlands Jugend zukunftsfähig machen“ und zielt darauf ab, Jugendliche ganzheitlich zu fördern. Im Gegensatz zum österreichischen Modell, das sich auf die Bereiche (Aus-)Bildung und Beruf beschränkt, geht es im deutschen Konzept inhaltlich um „das Erkennen und Entwickeln von Persönlichkeit, Potenzialen, sozialen Kompetenzen, Motivation, Volition (Willenskraft), und daraus resultierend die Verbesserung der Leistung in Schule, Ausbildung und Sport“ (Institut für JugendCoaching, 2014, Absatz 1). Das Projekt setzt somit vorwiegend bei der Persönlichkeitsentfaltung an, die Jugendliche in weiterer Folge zu besseren Erfolgen in verschiedenen Lebensbereichen befähigen soll. Das Coaching findet in zehn je 60-minütigen Einheiten statt, zwischen den Treffen gibt es zielbezogene Aufgaben zu erfüllen. Das deutsche Konzept sieht vor, dass sich nicht nur Erwachsene, sondern auch Jugendliche ab 14 Jahren zu Coaches ausbilden lassen können. Die Ausbildung erfolgt für Jugendliche und Erwachsene gemeinsam in fünf Blöcken, die jeweils eineinhalb Tage dauern. Abgeschlossen wird die Ausbildung, für die die TeilnehmerInnen ein Zertifikat erhalten, durch ein 30-minütiges Prüfungs-Coaching. Das Qualifikationsprofil von Jugendcoaches im österreichischen und im deutschen Modell sieht

somit völlig unterschiedlich aus und spiegelt die unterschiedlichen Ziele der beiden Ansätze wider. Derzeit steckt das JugendCoaching in Deutschland „noch in den Kinderschuhen“ (ebd., Absatz 4), soll jedoch mithilfe der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation vonseiten der Ludwig-Maximilians-Universität München tragfähig gemacht werden, sodass es zu einem fixen Angebot ausgebaut werden kann.

Auch in der Schweiz gibt es Kinder- und Jugendcoaching, das zum Teil bereits von Kindern ab einem Alter von vier Jahren in Anspruch genommen werden kann. Kinder- und Jugendcoaching in der Schweiz wird von verschiedenen, meist privaten AnbieterInnen betrieben, ist kostenpflichtig und kann je nach AnbieterIn unterschiedlich ausfallen. Auch die Qualifikationen der Coaches sind äußerst unterschiedlich und bewegen sich zwischen diversen Zertifikaten und akademischen Ausbildungen im pädagogischen, psychologischen oder medizinischen Bereich. Generell widmen sich die Programme Kindern und Jugendlichen in allen möglichen Lebenslagen und zielen in erster Linie darauf ab, junge Menschen dabei zu unterstützen, dass sie sich über ihre Stärken und Schwächen bewusst werden und auf ihre Ziele hinarbeiten. Die Kinder und Jugendlichen können sich bei allem, was sie belastet, Rat holen, seien es Konflikte mit Familienmitgliedern oder FreundInnen, Probleme in der Schule, Liebeskummer oder aber auch Orientierungslosigkeit in Hinblick auf ihre berufliche Zukunft (Schaufelberger, 2014; Zanoni, 2014). Darüber hinaus können auch Angst-, Stress- oder Aggressionsbewältigung sowie der Umgang mit Geld im Coaching eine Rolle spielen (Zanoni, 2014). Das Coaching-Angebot in der Schweiz geht damit noch ein Stück weit über das deutsche Modell hinaus und ähnelt einer Lebensberatung, wodurch es das Aufgabengebiet des österreichischen Jugendcoachings bei Weitem übersteigt. Aus diesem Grund ist es wichtig, Jugendcoaching immer im nationalen Kontext zu betrachten.

Doch nicht nur im deutschsprachigen, sondern auch im englischsprachigen Raum und darüber hinaus finden sich *youth coaching*-Programme, die sich ebenfalls deutlich vom österreichischen Modell unterscheiden. Einer der großen internationalen Anbieter von *youth coaching* ist *Youth Coach Global*. Diese Organisation „helps kids, teens, and young adults meet with success by making professional life coaching services, programs, and resources available to youth aged 11-21 around the world“ (Youth Coach Global, 2014b, Absatz 2). Wie diese Beschreibung bereits deutlich werden lässt, versteht sich dieses Programm als Lebenscoaching, das Jugendlichen bei der Entwicklung und Stärkung von Fähigkeiten hilft, die sie gegenwärtig und zukünftig einsetzen können, um Erfolg in ihrer Ausbildung, in ihrem

späteren Beruf sowie in ihrem Privatleben zu haben. Die Betonung liegt dabei auf dem Wort *Erfolg*, der das Ziel der Bemühungen des Coachings zu sein scheint. Das kostenpflichtige Coaching findet wöchentlich, 14-tägig oder monatlich statt und wird je nach Verfügbarkeit eines Coaches in der Nähe des Wohnortes entweder persönlich oder telefonisch bzw. per Videotelefonie mit Skype durchgeführt, wobei ein Gespräch 30 Minuten umfasst (Youth Coach Global, 2014a). Es gibt Coaches in Kanada, Ägypten, Griechenland, Italien, Japan, Neuseeland, Saudi-Arabien und den USA (Youth Coach Global, 2014b). Das Angebot kommt am ehesten jenem in der Schweiz gleich, wobei es durch die Möglichkeit von Skype-Beratung noch flexibler gestaltet werden, zugleich aber auch unpersönlicher sein kann. Mit dem österreichischen Jugendcoaching hat dieses Programm nur wenig gemeinsam. Parallelitäten finden sich vor allem darin, dass in beiden Fällen die Möglichkeit geboten wird, sich Unterstützung am Übergang von der Schule in den Beruf zu holen, dass beide das Individuum ins Zentrum stellen und dass die Coaches nur eine beratende und begleitende Funktion haben. Jugendcoaching ist also nicht gleich Jugendcoaching.

Da fast alle der dargestellten Programme kostenpflichtig und auf die Eigeninitiative der Jugendlichen oder ihrer Angehörigen angewiesen sind, die selbst mit ihren Anliegen an die Jugendcoaches herantreten müssen, sind sie gerade für sozial benachteiligte Jugendliche und NEETs nicht geeignet. Ein erster Vorzug des österreichischen Jugendcoachings ist daher, dass es allen Jugendlichen gratis offensteht und somit nicht selektiv ist. Ein weiterer Vorteil ist, dass durch die Kooperation mit Schulen und anderen sozialen Institutionen auch Jugendliche auf das Angebot aufmerksam gemacht werden können, die nicht von selbst auf die Idee gekommen wären, das Jugendcoaching in Anspruch zu nehmen. Drittens sind im österreichischen Jugendcoaching Personen mit Hochschulbildung tätig, die über pädagogische und/oder psychologische Kenntnisse verfügen sowie mit dem Case Management-Ansatz vertraut sind und somit qualitativ hochwertige Betreuung bieten können. Viertens kann schließlich ein Vorteil darin gesehen werden, dass sich das österreichische Jugendcoaching im Gegensatz zu den Lebenscoachings in anderen Ländern nur mit einem eingeschränkten Bereich beschäftigt, wodurch die Coaches über ausgeprägtes Wissen verfügen und den Jugendlichen so optimale Beratung und umfassende Informationen bieten können, was nicht in dieser Form möglich ist, wenn Coaches Betreuung in allen Lebensbereichen offerieren.

Insgesamt zeigen sich also einige Vorteile des österreichischen Konzepts gegenüber Jugendcoachings in anderen Ländern, die gerade der Zielgruppe der NEETs entgegenkommen sollten. Der Frage, inwiefern das Jugendcoaching tatsächlich dazu beitragen kann, dass NEETs ihre Situation überwinden und in das Ausbildungs- und Berufssystem zurückfinden, wurde in einer empirischen Untersuchung nachgegangen. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden im folgenden Teil der Arbeit dargestellt und diskutiert.

EMPIRISCHER TEIL

5. Methodische Vorgehensweise

Dieser Teil der Arbeit ist der Darstellung der methodischen Konzeption sowie der Präsentation und Diskussion der Ergebnisse gewidmet. Die Abfolge der Kapitel ist dabei an den konkreten Forschungsverlauf angelehnt, der mit dem Generieren von Fragestellungen, der Planung der methodischen Vorgehensweise und der Erstellung der Interviewleitfäden begann, danach in die Suche nach geeigneten InterviewpartnerInnen und die Durchführung der Interviews überging und schließlich mit der Transkription und Auswertung der Ergebnisse sowie deren Einbettung in den bisherigen Stand der Forschung sein vorläufiges Ende fand. Die zentralen Eckpunkte all dieser Schritte sollen nun dargelegt werden.

5.1. Fragestellungen

In der vorliegenden Studie wurde folgenden Fragen nachgegangen:

Wie erleben Jugendliche die NEET-Situation?

- Worin sehen betroffene Jugendliche die Gründe für ihre NEET-Situation?
- Welche Motivationsfaktoren gibt es für Jugendliche, ihre NEET-Situation zu überwinden?

Wie gestaltet sich der Jugendcoaching-Prozess mit NEETs?

- Welche Zugangsmöglichkeiten für bzw. zu NEETs bietet das Jugendcoaching?
- Welche Methoden wenden Jugendcoaches in der Arbeit mit NEETs an?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Jugendcoaches, Jugendlichen und deren Bezugspersonen?
- Wodurch unterscheidet sich das Jugendcoaching mit NEETs vom Coaching mit anderen Zielgruppen?

Welche Bedeutung hat Arbeit für Jugendliche mit NEET-Vergangenheit?

- Welche Berufswünsche und beruflichen Erfahrungen haben die Jugendlichen?
- Wie schätzen Jugendliche mit NEET-Vergangenheit ihre Stärken, Schwächen und Zukunftschancen ein? Inwiefern decken sich ihre Selbsteinschätzungen mit den Einschätzungen ihrer Jugendcoaches und Bezugspersonen?

Wie sehen konkrete Fälle von NEETs und deren Erfahrungen mit dem Jugendcoaching aus?

Wie bewerten Jugendliche, Jugendcoaches und Bezugspersonen das Jugendcoaching-Angebot?

- Welche Möglichkeiten zur Reintegration in das Ausbildungs- oder Berufssystem kann das Jugendcoaching für NEETs eröffnen?
- Wo stößt das Konzept des Jugendcoachings in der Arbeit mit NEETs an seine Grenzen?
- Was sollte am Jugendcoaching-Konzept verbessert werden, um NEETs effektiver unterstützen zu können?

5.2. Qualitative Verfahren

Um Antworten auf diese Forschungsfragen zu finden, wurde eine qualitative Herangehensweise gewählt. Qualitative Verfahren kennzeichnen sich durch Subjektbezogenheit und legen ihren Fokus auf wenige Einzelfälle, die umfassend und tiefgehend betrachtet werden. Es geht darum, einen bestimmten Sachverhalt zu beschreiben und zu verstehen. Um dies zu erreichen, wird die Stichprobe für gewöhnlich bewusst gewählt. Das Ergebnis qualitativer Studien ist zunächst eine Fülle an Material (Häder, 2010), wobei besonders die Kontextfülle qualitativer Daten hervorzuheben ist. „Nicht partialisierte Einzelinformationen, sondern ineinander eingebettete und aufeinander verweisende Wissens Elemente machen die Qualität qualitativer Daten aus und ermöglichen die analytischen und interpretativen Verfahren der qualitativen Sozialforschung“ (Strübing, 2013, S. 4). Mithilfe solcher spezifischen Auswertungsverfahren wird die Fülle an Material strukturiert, wobei das Ziel häufig die Bildung von Typen ist, die aus den Daten herausgefiltert werden. Was die auf Einzelfälle fokussierte qualitative Sozialforschung jedoch nicht anstrebt, ist die Erzeugung repräsentativer Ergebnisse. Stattdessen steht ein tiefgreifendes Verständnis einer spezifischen Thematik im Fokus (Häder, 2010).

5.2.1. Das qualitative, leitfadengestützte Interview

Um aus mehreren Perspektiven Antworten auf die Forschungsfragen zu erhalten, wurde als Erhebungsmethode das qualitative Leitfadeninterview gewählt. Die Besonderheit qualitativer Interviews ist es, dass sie die Möglichkeit geben,

stärker in die Tiefe zu gehen, die interviewten Personen ausführlich zu Wort kommen zu lassen und das gewonnene Material intensiver auszuwerten. [...] Man erhofft sich davon, tiefere Kenntnisse sozialer Sachverhalte und auch validere Informationen zu erlangen als mit standardisierten Interviews (Diekmann, 2012, S. 532).

Der Leitfaden nimmt bei teilstrukturierten qualitativen Interviews eine zentrale Rolle ein. Bei seiner Erstellung muss darauf geachtet werden, dass der Fokus auf jenen Themenbereichen liegt, die für die Forschungsfrage von Bedeutung sind, dass er den Befragten zugleich aber auch Raum für eigene Erzählungen lässt, die ebenfalls wertvolle Informationen bringen können (Marotzki, 2011).

Die Entwicklung eines Leitfadens setzt gute Kenntnisse des Objektbereichs voraus, denn die Leitfragen beziehen sich in der Regel auf vorher als relevant ermittelte Themenkomplexe. Er wird in der Regel flexibel und nicht im Sinne eines standardisierten Ablaufschemas gehandhabt, um unerwartete Themendimensionierungen durch den Interviewten nicht zu unterbinden (ebd., S. 114).

Über seine variablen Einsatzmöglichkeiten hinaus bringt ein Leitfaden aber auch den Vorteil, dass er den formalen Ablauf eines qualitativen Forschungsprozesses unterstützt. „Durch den Leitfaden und die darin angesprochenen Themen erhält man ein Gerüst für die Datenerhebung und Datenanalyse, das Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar macht“ (Bortz & Döring, 2005, S. 315). Diese Vergleichbarkeit war für die vorliegende Forschung aus mehreren Gründen von Bedeutung. Erstens sollten die Meinungen der Jugendlichen zum Jugendcoaching sowie ihre Erlebnisse als NEETs miteinander in Beziehung gesetzt werden, um Parallelen und Differenzen zwischen den einzelnen Befragten herauszufiltern. Zweitens war es im Hinblick auf die Fragestellung von großem Interesse, die Erfahrungen von Jugendcoaches mit NEETs als Zielgruppe des Jugendcoachings zu vergleichen. Drittens war es ein Anliegen des vorliegenden Forschungsprojekts zu erfahren, worin sich das Wissen und die Meinung der befragten Bezugspersonen über das Jugendcoaching decken bzw. unterscheiden. Besonders zentral war die Vergleichbarkeit

schließlich für die Fallstudien, mithilfe derer einzelne Jugendcoaching-Prozesse aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden sollten.

Für die vorliegende Studie wurden für Jugendliche, Jugendcoaches und Bezugspersonen jeweils eigene Leitfäden erstellt, die im Sinne der Vergleichbarkeit jedoch größtmögliche Ähnlichkeit aufweisen (siehe Anhang). Diese Leitfäden wurden auf Basis der Befunde von unterschiedlichen Studien, insbesondere der Studie zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“ (Bacher et al., 2013b; Stadlmayr & Lankmayer, 2013; Tamesberger, 2013), der Evaluierung „Jugendcoaching“ (Steiner et al., 2013) sowie der Studie von Chen (2011), entwickelt. Da vor allem die befragten Bezugspersonen aus unterschiedlichen Kontexten kamen (siehe dazu die Abschnitte 5.3. und 6.6.), wurde er gegebenenfalls für einzelne Interviews geringfügig abgewandelt, um bestmöglich auf die jeweiligen Personen und Situationen eingehen zu können. Dabei wurde jedoch stets darauf geachtet, weitgehende Ähnlichkeit aller Leitfäden zu bewahren, um die Perspektiven von Jugendlichen, Jugendcoaches und Bezugspersonen in den Fallstudien, die nun betrachtet werden, miteinander in Beziehung setzen zu können.

5.2.2. Die Fallstudie

Unter einer Fallstudie wird eine „komplexe, ganzheitliche Analyse einer bestimmten Untersuchungseinheit“ (Häder, 2010, S. 350) verstanden. In der vorliegenden Arbeit wurde als Untersuchungseinheit ein spezifischer Lebensabschnitt der Jugendlichen gewählt, welcher mit dem Austritt aus der Schule bzw. dem Eintritt in die NEET-Situation beginnt und nach Abschluss des Jugendcoachings bzw. mit dem erfolgreichen Einstieg in ein Folgeprojekt endet. „Einzelfallstudien erscheinen gerechtfertigt, wenn sie einen Zugang zu einem wenig erforschten gesellschaftlichen Bereich eröffnen“ (Brüsemeister, 2008, S. 56). Da es sich bei den spezifischen Lebenslagen von NEETs und vor allem beim Einfluss des Jugendcoachings auf deren jeweilige Situationen um ein solches bislang nur sehr beschränkt untersuchtes Gebiet handelt, erscheint der Rückgriff auf diese Vorgehensweise legitim. Bei der Durchführung von Fallstudien gilt es einige wichtige Aspekte zu beachten. „Fallstudien sind keine eigene Erhebungstechnik wie etwa Befragungen und Beobachtungen, sondern es handelt sich hier [...] um eine spezielle Strategie, die sich verschiedener Techniken bedient“ (Häder, 2010, S. 351). Dazu zählen unterschiedliche Formen des Interviews und der Beobachtung sowie diverse inhaltsanalytische Verfahren. Zentral für die Realisierung einer

Fallstudie ist, dass die zu untersuchende Analyseeinheit in ihrer komplexen Gesamtheit betrachtet und nicht im Vorhinein in einzelne Dimensionen zerlegt wird, wie dies bei standardisierten Verfahren der Fall ist. Indem ein Sachverhalt aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet wird, wird eine differenzierte Darstellung desselben möglich. Zudem können spezifische Gefüge, die sich aus der Zusammenführung von aus unterschiedlichen Quellen stammenden Informationen ergeben, anschaulich illustriert werden. Fallanalysen bringen keine verallgemeinerbaren Erkenntnisse, vermögen jedoch einen detaillierten Einblick in spezifische Analyseeinheiten zu geben (ebd.).

Die durchgeführten Fallstudien, die sich jeweils aus einem Interview mit einem/einer Jugendlichen, dem Gespräch mit dessen/deren JugendcoachIn und der Befragung einer Bezugsperson zusammensetzen, stellen einen zentralen Aspekt der vorliegenden Studie dar, weshalb ihnen im Ergebnisteil entsprechender Raum gegeben wird. Da, wie im Folgenden erörtert wird, über die Fallstudien hinaus jedoch noch weitere Interviews geführt wurden, die in Hinblick auf die Forschungsfrage ebenfalls relevante Informationen lieferten, sollen auch diese angemessen in die Ergebnisdiskussion einbezogen werden.

5.3. Zugang zum Feld und Stichprobe

Nachdem die Leitfäden erstellt und die Fallstudien theoretisch geplant waren, wurde damit begonnen, geeignete TeilnehmerInnen für die Studie zu gewinnen. Die Suche nach InterviewpartnerInnen erfolgte mithilfe von *Gatekeepern*. Als Gatekeeper fungierten Jugendcoaches sowie eine in einem Folgeprojekt des Jugendcoachings tätige Person, die den Zugang zum Großteil der befragten Jugendlichen ermöglichte. Der Rückgriff auf Gatekeeper hat besonders im Bezug auf Jugendliche mehrere Vorteile. Zum einen

sind Gatekeeper Experten in ihrem Feld und stellen Wissen zur Verfügung, welches Forschende nicht oder nur in geringerem Umfang besitzen können. [...] Zum anderen können Gatekeeper die Funktion besitzen, dem Forschenden konkrete Interviewpartner zu nennen, von denen der Gatekeeper aufgrund seiner Erfahrung annimmt, dass dieser Jugendliche die Informationen besitzt, die der Forschende benötigt (Reinders, 2012, S. 118).

Darüber hinaus vertrauen die Jugendlichen ihnen für gewöhnlich, wodurch häufig auch dem/der Interviewenden mehr Vertrauen entgegengebracht wird, weil sie nicht davon

ausgehen, dass ihre Bezugspersonen ein Interview zulassen würden, das zu ihrem Nachteil ist. Dies kann sich positiv auf die Gesprächsatmosphäre während der Befragung auswirken (ebd.).

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde darauf geachtet, Jugendcoaches und Coaching-TeilnehmerInnen aller drei Trägerorganisationen in Graz in die Stichprobe aufzunehmen. Befragt wurden Jugendliche, deren Jugendcoaches und Bezugspersonen. Bei den Jugendlichen waren es zehn Personen, davon acht Burschen und zwei Mädchen, mit denen Interviews geführt wurden. Zwei der Interviews wurden jedoch nicht zur Auswertung herangezogen, da sich einer der Befragten eigenen Angaben zufolge kaum an das erst vor wenigen Monaten abgeschlossene Jugendcoaching erinnern konnte und die andere nur sehr kurz daran teilgenommen hat und daher nicht viel darüber sagen konnte. Somit wurden die Interviews von sieben Burschen und einem Mädchen in die Analyse aufgenommen. Alle von ihnen hatten das Jugendcoaching zum Zeitpunkt der Befragung bereits abgeschlossen und befanden sich in einer Folgemaßnahme. Keine/r von ihnen hatte jedoch bereits einen fixen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Von sechs dieser acht Jugendlichen wurden anschließend die Jugendcoaches befragt. Da ein Jugendcoach zwei der Jugendlichen betreut hatte und im Interview über beide Coaching-Verläufe Auskunft gab, zählen also fünf Jugendcoaches zur Stichprobe. Von fünf der acht jungen InterviewteilerInnen wurde schließlich eine Bezugsperson befragt, wobei über zwei Jugendliche dieselbe Person Auskunft gab. Insgesamt wurden zur Auswertung somit die Interviews von acht Jugendlichen, fünf Jugendcoaches und vier Bezugspersonen – davon eine Mutter und drei MitarbeiterInnen von Jugendprojekten (siehe Kapitel 6.6.) – herangezogen, aus denen sich folgende Konstellationen ergeben:

- Vollständige Fallstudien (Jugendliche/r, Jugendcoach/in und Bezugsperson): 4
- Jugendliche/r und Jugendcoach/in: 2
- Jugendliche/r und Bezugsperson: 1
- Nur Jugendliche/r: 1

Welches Verfahren zur Auswertung der in den Interviews erhaltenen Informationen herangezogen wurde, wird nun dargestellt.

5.4. Auswertungsverfahren

In diesem Abschnitt wird die Vorgehensweise bei der Auswertung der Daten geschildert. Bevor allerdings mit der Analyse der Interviews begonnen werden konnte, war es nötig, die Basis dafür zu schaffen und die Gespräche zu transkribieren.

5.4.1. Transkription

Eine wichtige Voraussetzung für die systematische Auswertung von qualitativen Interviews bildet die Verschriftlichung der Interviewmitschnitte. Methodologisch gilt dabei zu beachten, „dass die Transkription die Aufzeichnungen ebenso wenig abbildet wie diese das Aufgezeichnete. Vielmehr heben sie bestimmte Aspekte heraus, vernachlässigen dagegen andere. Was die herausgehobenen Aspekte angeht, erlauben sie jedoch eine sehr feine Analyse“ (Knoblauch, 2011, S. 159). Wie detailliert diese Verschriftlichung ausfällt, hängt wesentlich von der Fragestellung ab. In der vorliegenden Studie wurde bei der Transkription der Interviews nach den Regeln des einfachen Transkriptionssystems von Dresing & Pehl (2013) vorgegangen. Es wurde „eine von Dialekt, Umgangssprache und anderen akustischen Elementen befreite schriftsprachliche Transkription“ (Knoblauch, 2011, S. 159) angefertigt, die sich für eine thematische und inhaltliche Analyse der Interviews eignet, aber keine Auskunft über Sprachmelodie, Betonungen oder ähnliche linguistisch relevante Aspekte geben kann (ebd.). Visuelle Eindrücke wurden nur dann grob notiert, wenn sie für das Verständnis des Gesprochenen relevant sind. Für sämtliche Namen sowie Orts- und Zeitangaben wurden zum Schutz der interviewten Personen entweder Pseudonyme verwendet oder die entsprechenden Informationen wurden in den Transkripten weggelassen. Die verschriftlichten Interviews sind der CD-ROM zu entnehmen, die der gedruckten Version dieser Arbeit beigelegt ist.

Im Anschluss an die Transkription folgte die Auswertung des Interviewmaterials. Nach eingehender Literaturrecherche wurde die für die Beantwortung der Fragestellung als am angemessensten angesehene Variante gewählt, die nun in ihren Grundzügen dargestellt werden soll.

5.4.2. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring mit Computerunterstützung

Als Methode zur Auswertung des Interviewmaterials wurde die qualitative Inhaltsanalyse gewählt. Diese ist ein in der pädagogischen, psychologischen und soziologischen Forschung häufig eingesetztes Verfahren und hat „die systematische Bearbeitung von Kommunikationsmaterial“ (Mayring, 2010b, S. 468) zum Ziel. Im Hinblick auf die Fragestellung erschien die Methode der Strukturierung, welche laut Mayring (2010a, S. 92) die „wohl zentralste inhaltsanalytische Technik“ darstellt, als am besten geeignet. Bei dieser Technik wird das vorhandene Material hinsichtlich bestimmter Strukturen untersucht. „Grundgedanke ist dabei, dass durch die genaue Formulierung von Definitionen, typischen Textpassagen [...] und Codierregeln ein Codierleitfaden entsteht, der die Strukturierungsarbeit entscheidend präzisiert“ (Mayring, 2010b, S. 473). Gemäß dieser Grundüberlegung wurde in der vorliegenden Studie aus dem Interviewmaterial heraus ein Kategoriensystem erstellt, dem einzelne Teile des Textmaterials systematisch zugeordnet wurden. Dabei stand die Strukturierung inhaltlicher Merkmale im Zentrum, deren Fokus auf der Extraktion und Zusammenfassung spezifischer Themen liegt.

Um bei der Auswertung möglichst übersichtlich und flexibel vorgehen zu können, wurde nicht die herkömmliche Papier-und-Bleistift-Technik gewählt, sondern eine computergestützte Inhaltsanalyse durchgeführt. Diese Vorgehensweise bringt mehrere Vorteile mit sich. Erstens ist sie weniger zeitintensiv als eine manuell ausgeführte Auswertung. Dies liegt daran, dass sie „die Effizienz der Analyse in beträchtlichem Maße [steigert, d.Verf.]: Kategoriensysteme lassen sich schnell und einfach handhaben, codierte Textstellen suchen, das Textmanagement wird vereinfacht und Übersichten lassen sich in Sekundenschnelle erstellen“ (Kuckartz, 2007, S. 19). Zweitens erhöhen Auswertungsprogramme Reliabilität und Validität, da die codierten Textpassagen und hinzugefügten Memos für andere zugänglich gemacht und so überprüft werden können, was zu einer steigenden Reputation qualitativer Analyseverfahren beiträgt (ebd.). Ein dritter Vorteil der computergestützten Inhaltsanalyse besteht in der Möglichkeit, Grafiken zu erstellen, die unter anderem Zusammenhänge zwischen Codes, Subcodes und den codierten Textpassagen abbilden und so spezifische Sachverhalte veranschaulichen können. Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt der Funktionen und Vorzüge der computergestützten Inhaltsanalyse, da weitere Ausführungen den Rahmen dieser Arbeit sprengen würden.

5.4.3. Auswertung mit MAXQDA

Zur Auswertung der im Zuge der vorliegenden Studie angefertigten Interviewtranskripte wurde das Programm MAXQDA (Version 11) herangezogen. Dieses wurde am Beginn der 1990er Jahre von Udo Kuckartz entwickelt, stetig um neue Funktionen erweitert und stellt derzeit neben ATLAS.ti ein äußerst häufig in der qualitativen Inhaltsanalyse verwendetes Programm dar (Mayring, 2010a).

Den ersten Schritt der Auswertung mit MAXQDA, die wie erläutert nach Mayrings Regeln der inhaltlichen Strukturierung durchgeführt wurde, stellte die Erstellung eines Kategorienschemas dar, das im Laufe der Analyse mehrfach überarbeitet wurde. Letztendlich wurde das in Abbildung 5 dargestellte Codesystem zur Auswertung der Daten verwendet.

Das Interviewmaterial wurde dann strukturiert, indem einzelne Textpassagen markiert und nach festgelegten Regeln den Codes zugeordnet wurden. Sofern es inhaltlich Sinn machte und möglich war, wurde im Anschluss daran aus den Textpassagen heraus, die den einzelnen Codes zugewiesenen waren, Typen gebildet. Diese vorgenommenen Typisierungen wurden zu illustrativen Zwecken grafisch dargestellt, um eine größtmögliche Übersichtlichkeit der durch die Analyse aufgedeckten inhaltlichen Strukturen zu bieten.



Abbildung 6: Mit MAXQDA erstelltes Codesystem für die Auswertung

Im Folgenden werden nun die aus den Interviews gewonnenen Ergebnisse dargestellt, wobei versucht wird, Antworten auf die in Kapitel 5.1. angeführten Fragestellungen zu finden und anhand von vier Fallbeispielen einen Einblick in konkrete NEET-Situationen und Jugendcoaching-Verläufe zu geben.

6. Darstellung und Diskussion der Ergebnisse

Bevor auf die einzelnen Fragestellungen eingegangen wird, sollen einige Daten und Fakten zu den acht befragten Jugendlichen dargestellt werden. Die folgende Tabelle gibt daher einen Einblick in deren persönliche und schulische Hintergründe.

Tabelle 2: Persönliche und schulische Hintergründe der befragten Jugendlichen

	Alter	Geschw.	Wohnsituation			Schulbildung			NEET-Dauer
			Wohnt mit Eltern	Wohnt mit einem Elternteil	Bereits ausgezogen	Höchster besuchter Schultyp	Abschluss positiv	SPF	
J1	18	1		•		HS			1,5 Jahre
J2	17	1		•		Poly	•		2 Jahre
J3	17	5		•		Poly	•	•	8 Monate
J4	16	2	•			NMS			Öfters kurz
J5	16	1		•		Poly	•		8 Monate
J6	20	4		•		HS	•		4 Jahre
J7	16	0			•	HS		•	1,5 Jahre
J8	17	2	•			Poly	•		2 Jahre

Die jüngsten Befragten waren zum Zeitpunkt des Interviews 16 Jahre alt, die älteste Befragte war 20. Wie die Tabelle zeigt, leben nur zwei der Jugendlichen dem traditionellen Familienmodell entsprechend mit beiden Eltern zusammen. Fünf Jugendliche wohnen bei einem Elternteil, wobei dies in allen Fällen die Mutter ist, und ein Jugendlicher ist bereits von Zuhause ausgezogen und lebt nun bei der Familie seiner Freundin. In Hinblick auf die Schulbildung der Jugendlichen zeigen sich mehr und weniger erfolgreiche Bildungsverläufe. Von drei Jugendlichen, die ihre Schulzeit nach der Hauptschule (HS) beendet haben, hat nur eine einen positiven Abschluss. Ein Jugendlicher besuchte die Neue Mittelschule (NMS), konnte aber kein positives Zeugnis erlangen. Alle vier Jugendlichen, die nach erfolgreicher Absolvierung der Hauptschule die Polytechnische Schule (Poly) besucht haben, konnten diese auch positiv abschließen. Zwei Jugendliche wurden aufgrund ihres sonderpädagogischen Förderbedarfs (SPF) nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule (ASO-Lehrplan) unterrichtet. Die NEET-Dauer bis zum Einstieg in ein Berufsvorbereitungsprojekt, in dem sich alle Jugendlichen zum Zeitpunkt der Befragung befanden, bewegt sich zwischen wenigen Monaten und zwei Jahren, eine Jugendliche befand sich sogar vier Jahre lang außerhalb des Ausbildungs- und Berufssystems.

In Bezug auf die in Tabelle 1 dargestellten, von Eurofound (2012a) durchgeführten Berechnungen, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, NEET zu werden, lässt sich aus den Hintergründen der Befragten Folgendes schließen. Geringes Bildungsniveau, das jener Statistik zufolge den höchsten Einflussfaktor darstellt, weisen prinzipiell alle acht Jugendlichen auf, wobei sechs von ihnen noch minderjährig sind und daher altersbedingt noch keine wesentlich höheren Bildungsabschlüsse erlangt haben könnten. Da drei Burschen über einen positiven Abschluss der Polytechnischen Schule (ohne SPF) verfügen, haben diese jedoch bildungstechnisch bereits eine gute Grundlage für die Zukunft gelegt. Von intellektuellen Beeinträchtigungen, die das NEET-Risiko ebenfalls erhöhen, sind zwei der Jugendlichen betroffen. Auch die Trennung der Eltern erhöht das Risiko, NEET zu werden, womit sechs Jugendliche in irgendeiner Form konfrontiert wurden. Migrationshintergrund sowie die Arbeitslosigkeit der Eltern spielen nur bei wenigen der befragten Jugendlichen eine Rolle, wobei besonders Migrationshintergrund der Erfahrung einer Mitarbeiterin eines Jugendbeschäftigungsprojekts nach häufig Einfluss auf die Entstehung einer NEET-Situation hat. Die von Eurostat (2012a) und anderen in Kapitel 2.2. konstatierten Risikofaktoren mögen somit ihren indirekten Beitrag zu den NEET-Lagen mancher Jugendlichen geleistet haben, dürfen jedoch keinesfalls mit den Gründen für das Ausscheiden aus dem System gleichgesetzt werden, welche nun betrachtet werden. Bei sämtlichen folgenden Interpretationen der gewonnenen Erkenntnisse sollen die persönlichen und schulischen Hintergründe der Befragten daher im Hinterkopf behalten werden.

6.1. Die NEET-Situation

Mithilfe der Interviews wurde angestrebt zu erfahren, warum die Jugendlichen abseits des Ausbildungs- und Berufssystems gelebt haben, wie es ihnen in dieser Zeit gegangen ist und was sie dazu bewegt hat, diese Lebensphase hinter sich zu lassen. Da oftmals mehrere Faktoren zusammenspielen, die Jugendliche in eine NEET-Lage versetzen, ist es praktisch kaum möglich, nur durch Gespräche einen Einblick in sämtliche Ursachen und die tatsächlichen Situationen der Befragten zu bekommen. Dennoch wird im Folgenden versucht, die Erzählungen der Jugendlichen möglichst umfassend darzustellen und ihre eigenen Sichtweisen um jene ihrer Jugendcoaches und Bezugspersonen zu ergänzen, um einen guten Eindruck von den Lebenslagen der NEETs zu vermitteln.

6.1.1. Gründe für die NEET-Situation

In den Interviews wurden die Jugendlichen danach gefragt, worin sie die Gründe für ihre NEET-Situation sehen. Folgende Ursachen wurden von ihnen angegeben:

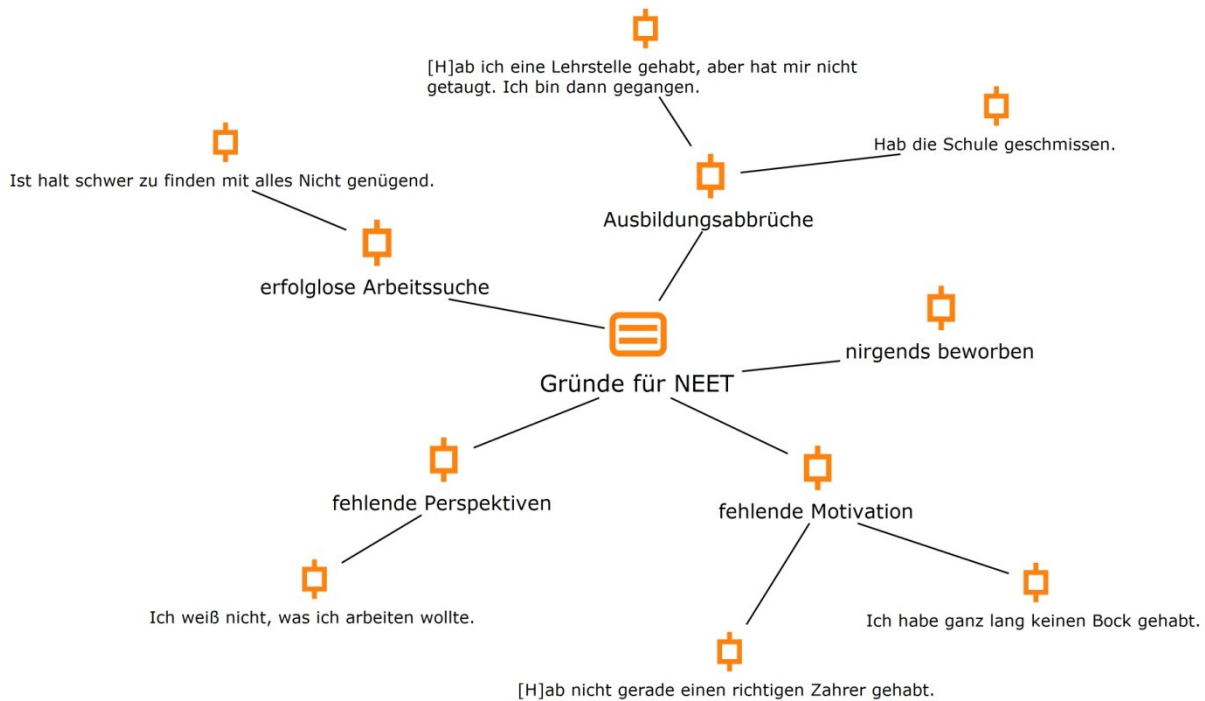


Abbildung 7: Gründe für die NEET-Situation aus Sicht der Jugendlichen

Einen ersten Grund für die NEET-Situation, der von den Jugendlichen genannt wird, stellen Ausbildungsabbrüche dar. Von den acht befragten Jugendlichen haben vier keinen positiven Schulabschluss, weil sie die Schule entweder abgebrochen haben oder nicht zur Nachprüfung angetreten sind. Doch nicht nur Schul-Dropouts, sondern auch Abbrüche anderer Maßnahmen fallen in diese Kategorie. So befand sich eine Jugendliche bereits in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung, hat diese jedoch nicht abgeschlossen. Ein anderer Jugendlicher wiederum hatte sogar eine Lehrstelle, hat diese aber bereits nach zwei Tagen abgebrochen, da ihm die Arbeit nicht auf Anhieb gefiel. Diese Abbrüche waren mitunter ein Grund für deren NEET-Situation, wurden von den Jugendlichen zum Teil aber auch als Ursache dafür gesehen, dass sie keine Anstellung gefunden haben. So schätzt auch die Mutter eines Jugendlichen den fehlenden Schulabschluss ihres Sohnes als Nachteil bei der Lehrstellensuche ein: „*Ich glaube schon, dass das ein großer Negativpunkt ist*“ (I 12, 427f.). Ein Jugendlicher ohne positiven Hauptschulabschluss, der nach ASO-Lehrplan unterrichtet wurde, suchte beispielsweise fast ein Jahr lang nach einer Lehrstelle und absolvierte

mehrere Praktika in unterschiedlichen Berufsfeldern, bekam allerdings nie eine Zusage. Auch die erfolglose Jobsuche stellt somit einen Grund dafür dar, dass sich Jugendliche längerfristig in NEET-Situationen befinden können.

Vier andere Jugendliche dagegen haben zwar die Pflichtschule oder die Polytechnische Schule positiv abgeschlossen, hatten danach aber keine Motivation, sich eine Arbeit zu suchen. Mehrmals erwähnten Jugendliche auch, dass sie nach der Schule einfach nicht wussten, welchen Beruf sie ergreifen möchten. Orientierungslosigkeit scheint auf der Suche nach den Gründen für das Ausscheiden aus dem (Aus-)Bildungssystem aus Sicht der Jugendlichen somit ein zentraler Aspekt zu sein, der unter anderem dazu beiträgt, dass sich NEETs auch gar nicht bewerben. All diese Faktoren wurden von den befragten Jugendlichen als Ursachen für ihre Zeit als NEETs genannt.

Über die Ursachen, die die Jugendlichen für ihren NEET-Status angaben, hinaus konstatierten auch die Jugendcoaches und Bezugspersonen einige Gründe, die sie als verantwortlich dafür sehen, dass Jugendliche in NEET-Situationen geraten. Fehlende Vorbilder und falsche Erziehung sind zwei der genannten Gründe. Haben Jugendliche langzeitarbeitslose Eltern oder Geschwister, die selbst entweder nicht wissen, wie sie wieder ins Arbeitsleben zurückfinden können, oder die keinen Sinn darin sehen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, kann dies äußerst negativen Einfluss auf ihre eigenen Einstellungen sowie auf ihre Motivation haben. Daneben gibt es auch zunehmend Fälle, in denen Eltern ihre Kinder in eine negative Richtung lenken, wie eine Coachin bemerkt: *„Also ich denke mir, manchmal werden sie wirklich schlecht beraten und schlecht unterstützt. Also im Sinne von: „Du brauchst dir eh nichts gefallen lassen“. Also es ist schon auch wirklich [...] Lernen am Modell“* (I 15, 205ff.). Dies kann dazu führen, dass Jugendliche die Einstellung entwickeln, immer ihren Willen durchsetzen zu müssen und eher alles aufzugeben als sich mit Problemen auseinanderzusetzen oder sich gar von jemandem Vorschriften machen zu lassen. Ein anderer möglicher Grund für das Ausscheiden aus dem System wird von einem Jugendcoach im geringen Selbstvertrauen von Jugendlichen gesehen. *„Da gibt es ganz viele irrationale Ängste“* (I 9, 181), die Jugendliche mit einem schwachen Selbstbewusstsein daran hindern können, an Projekten teilzunehmen oder sich für einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Als Beispiel für solche Ängste nennt der Jugendcoach die Befürchtung, zurückgewiesen zu werden, sich zu blamieren oder von anderen verspottet zu werden. Selbstwertprobleme können somit dazu beitragen, dass Jugendliche in einen NEET-Status geraten und/oder sich

nicht mehr in das Ausbildungs- und Berufssystem eingliedern können. Als weiterer Einflussfaktor auf den Ausbildungsabbruch bzw. die scheiternde Reintegration wird von den befragten Erwachsenen schließlich Alkohol- und Drogenmissbrauch angegeben.

Die Erzählungen der Jugendlichen sowie der Bezugspersonen deuten zudem darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen den Gründen für den NEET-Status, dem Maß an Eingebundenheit in außerfamiliäre Netzwerke und dem Erleben der NEET-Situation besteht. Jene Jugendlichen, die angaben, keine Motivation gehabt zu haben, um sich nach einem geeigneten Ausbildungsplatz umzusehen, aber zu dieser Zeit in einen engen Freundeskreis integriert waren, haben die NEET-Situation demnach tendenziell als weniger belastend empfunden als jene, die aufgrund von erfolgloser Jobsuche in einen NEET-Status geraten sind und/oder wenig Freundinnen und Freunde haben. So beschreibt ein Jugendlicher, der fehlende Motivation als Ursache für seine Zeit ohne Ausbildung und Anstellung nennt, seinen Alltag in dieser Lebensphase folgendermaßen: *„Bisschen mit den Leuten unterwegs gewesen, vielleicht einmal fortgehen oder so auch. Ja, das war es. Bisschen das Leben genießen halt“* (I 4, 146f.). Die Bezugsperson eines anderen Jugendlichen, dessen Jobsuche erfolglos war und der eher als Außenseiter gilt, gibt dagegen an, dass sich die Zeit als NEET vor allem aufgrund des Fehlens von Struktur negativ auf *„seine Psyche [auswirkte]. Also es hat ihn schon sehr belastet“* (I 6, 511f.). Freundschaften erleichtern vielen Jugendlichen somit die NEET-Situation, können mitunter aber auch verantwortlich dafür sein, dass Jugendliche das Ausbildungssystem verlassen oder eine Rückkehr in dasselbe nicht schaffen. Dies schildert eine Jugendliche, als sie von ihrer Phase als NEET erzählt: *„Schlimm war ich auch, mit falschen Freunden. Da wollte ich nicht mehr Schule gehen, [...] nicht arbeiten“* (I 14, 86f.). Über die Macht des Einflusses von Gleichaltrigen sind sich auch die Coaches bewusst. *„[W]enn das Umfeld stärker ist als wir, da können wir nichts machen. Also ich denke mir, die peer group ist einfach in dem Alter natürlich das Maß aller Dinge“* (I 15, 194ff.). Der offenbar entscheidende Einfluss des Freundeskreises auf das Erleben der NEET-Situation wurde in der Literatur bislang nur am Rande behandelt, weshalb eine nähere Untersuchung dieses Themas eine wichtige Ergänzung zur bestehenden NEET-Forschung liefern könnte.

Aus den Darstellungen lässt sich schließen, dass die Faktoren, die die befragten Jugendlichen und Coaches als Ursachen für das teils (scheinbar) freiwillige, teils unfreiwillige Ausscheiden aus dem System angeben, äußerst vielfältig sind und einen Einfluss darauf haben, wie die NEET-Situation von Jugendlichen erlebt wird. Die etwa von Bynner & Parsons (2002)

beschriebenen Konsequenzen, die der NEET-Status auf die Betroffenen haben kann und die von schlechten physischen und psychischen Zuständen über soziale Isolation bis hin zu Kriminalität, Alkohol- und Drogenmissbrauch reichen, trafen bei den befragten Jugendlichen nur in äußerst geringem Ausmaß zu. So stellte das Leben als NEET nur für zwei Jugendliche merklich eine psychische Belastung dar und lediglich ein Jugendlicher geriet informellen Gesprächen mit dessen BetreuerInnen zufolge in ein Drogenmilieu. Dem Großteil der Befragten ging es während ihrer Zeit außerhalb des Ausbildungs- und Berufssystems jedoch weitgehend gut.

Wie die Interviews ebenfalls zeigten, sind es zumeist mehrere Gründe, die miteinander in Zusammenhang stehen und schließlich NEET-Situationen auslösen, was unter anderem von Bacher et al. (2013b, S. 16) betont wurde, die von „Ketten von Ereignissen“ sprechen. So kann beispielsweise ein fehlender Schulabschluss dazu beitragen, dass die Arbeitssuche erfolglos verläuft. Dies wiederum entmutigt Jugendliche und sie hören auf, sich für Lehrstellen oder Arbeitsplätze zu bewerben, um weitere Enttäuschungen zu vermeiden. Dadurch kann es bei Jugendlichen zu langfristigen NEET-Situationen kommen, die oftmals ohne fremde Hilfe nur schwer beendet werden können. Aus diesem Grund kann es für die Betroffenen hilfreich sein, sich an das Jugendcoaching zu wenden, wobei sich der Weg dorthin äußerst unterschiedlich gestalten kann, wie die folgenden Ergebnisse zeigen.

6.1.2. Motivationsfaktoren für einen Ausstieg aus der NEET-Situation

Welche Faktoren können ausschlaggebend dafür sein, dass Jugendliche beschließen, ihre NEET-Situation überwinden zu wollen, und gegebenenfalls auch dazu bereit sind, sich Hilfe zu holen? Folgende Abbildung zeigt die Gründe, die die Jugendlichen für ihre Entscheidung, aus dem NEET-Status auszusteigen, angegeben haben.

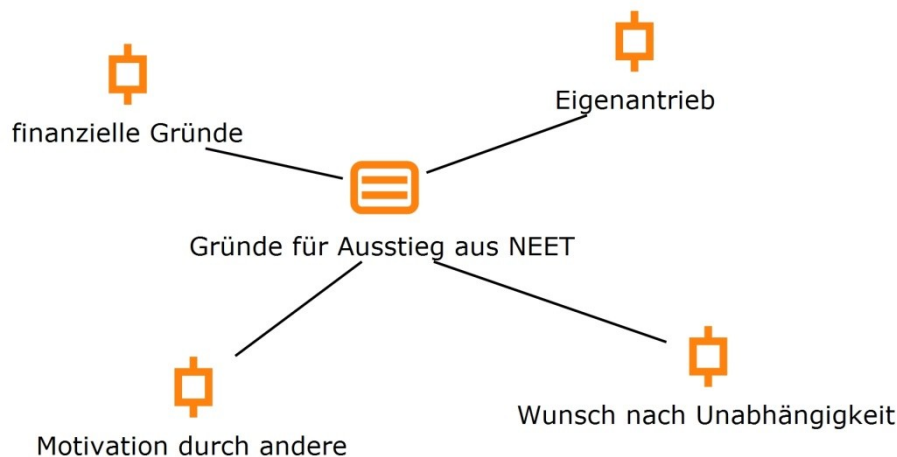


Abbildung 8: Gründe für den Ausstieg aus der NEET-Situation aus Sicht der Jugendlichen

Auf der rechten Seite der Grafik finden sich jene Motivationsfaktoren, die von den Jugendlichen selbst ausgingen. Die Mehrheit der befragten Jugendlichen äußerte, dass sie irgendwann einfach genug von der Zeit als NEET hatten und den Drang verspürten, wieder einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Eine Jugendliche erinnert sich an diesen Wendepunkt: „[A]ls ich fast 19 war, da habe ich gesagt: Oh mein Gott, was hab ich die ganze Zeit gemacht?“ (I 14, 109f). Da wurde ihr klar, dass sie ihr Leben ändern möchte. „Ich wollte selber schon arbeiten. Es hat gereicht die ganze Zeit draußen und so“ (I 14, 116), erzählt sie. Auch der Wunsch nach Unabhängigkeit von der Familie spielt dabei eine Rolle. So sagt ein Bursch:

Ja, irgendwann hab ich mir schon gedacht, ja, das ist blöd, dann von der Mutter schnorren und so. Weißt eh. Ist nicht gerade begeisternd, sag ich einmal. Ja, genau. Jetzt schaue ich, dass ich selbst was verdiene. Es zipft einen schon an nach einer Zeit, ja (I 4, 151ff.).

Zwei weitere Jugendliche äußern darüber hinaus den Wunsch nach einer eigenen Wohnung, den sie sich möglichst bald erfüllen können möchten und daher eigenes Geld verdienen wollen.

Allerdings sind nicht alle der befragten Jugendlichen von selbst an den Punkt gekommen, an dem sie ihre NEET-Situation hinter sich lassen wollten. Ein Jugendlicher gibt an, von einem Jugendcoach, den er in seiner Freizeit kennengelernt hat, motiviert worden zu sein: „Er hat gesagt, ich soll einmal anschauen gehen. Er hat mich irgendwie überredet“ (I 8, 199f.). Im Nachhinein ist er jedoch sehr froh, dass er sich darauf eingelassen hat, da ihm durch das

Coaching rasch bewusst wurde, dass er wieder einer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen und nicht mehr gelangweilt zu Hause sitzen möchte. Auch andere Menschen können demnach ausschlaggebend dafür sein, dass Jugendliche ihre eigene Situation überdenken. Schließlich gab es unter den Befragten auch einen Burschen, der sich nicht freiwillig dazu entschlossen hat, seine NEET-Lage zu überwinden. Bei ihm und seiner Familie sind es vielmehr finanzielle Probleme, die ihn zur Jobsuche zwingen. „[K]ein Geld ist da, dann muss ich was machen“ (I 18, 158), verrät er im Gespräch.

Die Motivationsfaktoren, die junge Menschen dazu bewegen, ihre NEET-Situation zu beenden, können den Berichten der Befragten zufolge sowohl intrinsischer als auch extrinsischer Natur sein. Bei allen führten sie jedoch dazu, dass sie in irgendeiner Form zum Jugendcoaching gelangten, um sich Unterstützung bei ihrem Wiedereinstieg ins Ausbildungs- oder Berufssystem zu holen. Wie dies bei den befragten Jugendlichen vonstattengegangen ist und welche anderen Möglichkeiten es für Jugendliche gibt, zum Jugendcoaching zu kommen, wird nun beleuchtet.

6.2. Der Jugendcoaching-Prozess

Nachdem ein Eindruck von den NEET-Situationen der Befragten und deren Entscheidungen, ins (Aus-)Bildungssystem zurückkehren zu wollen (bzw. zu müssen), gewonnen wurde, wird der Blick nun auf deren Jugendcoaching-Prozesse gerichtet. Dabei soll das Augenmerk auf den Erfahrungen von Jugendlichen und Jugendcoaches in Bezug auf Zugangsmöglichkeiten, Methoden, die Zusammenarbeit mit den Eltern und die Spezifika des Jugendcoachings mit NEETs liegen.

6.2.1. Zugangsmöglichkeiten für bzw. zu NEETs

Wie in Kapitel 4.3. erörtert, spielte das Thema der Erreichbarkeit von systemfernen Jugendlichen bereits bei der Entwicklung des Jugendcoaching-Konzepts eine zentrale Rolle. Daher stellt sich die wichtige Frage, welche Zugangsmöglichkeiten das Jugendcoaching aktuell tatsächlich für bzw. zu NEETs bietet. Die folgende Abbildung zeigt, auf welchen Wegen die befragten Jugendlichen zum Jugendcoaching gekommen sind.

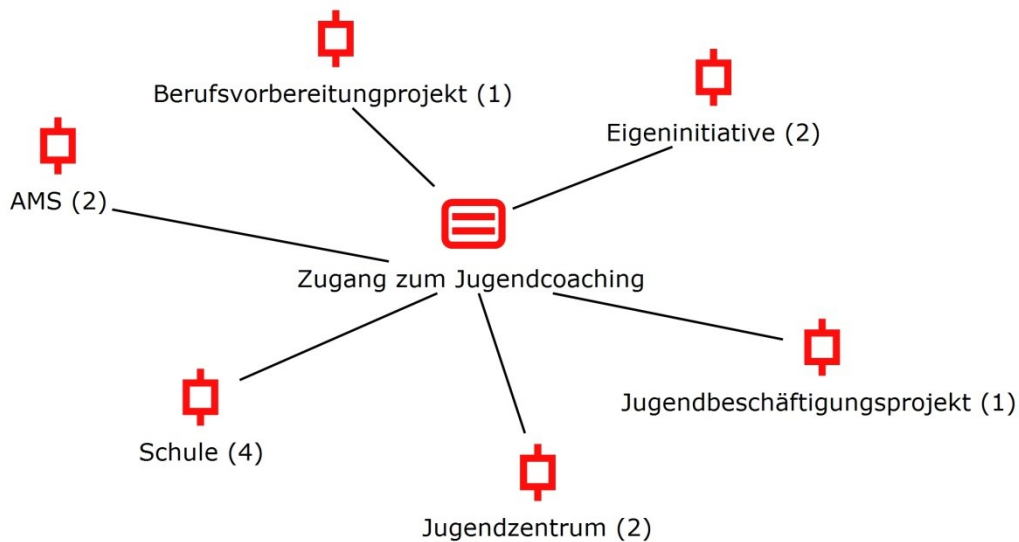


Abbildung 9: Zugänge der befragten Jugendlichen zum Jugendcoaching

Die Hälfte der befragten Jugendlichen hat bereits zweimal am Jugendcoaching teilgenommen, weshalb in der Grafik insgesamt zwölf Zugänge abgebildet sind. Keiner von jenen, die zwei Coachings in Anspruch genommen haben, kam jedoch beide Male auf demselben Weg dazu.

In vier Fällen ist der erste Zugang zu der Unterstützungsmaßnahme über die Schule erfolgt, wobei nur bei einem Jugendlichen eine präventive Wirkung erzielt werden konnte (siehe Fallbeispiel 4), welche durch das Jugendcoaching in der Schule angestrebt wird. Die anderen drei Jugendlichen hielten sich nicht an die von den Jugendcoaches abgegebene Empfehlung, ein Folgeprojekt oder eine integrative Lehrausbildung zu absolvieren, sondern gingen mehr oder weniger intensiv selbst auf Jobsuche und waren nach einiger Zeit auf ein zweites Jugendcoaching angewiesen.

Neben dem Zugang über die Schule kamen zwei Jugendliche durch Eigeninitiative zum Jugendcoaching. Einem von ihnen wurde das Angebot von einem Freund empfohlen (siehe Fallbeispiel 2), während der andere von selbst wieder Kontakt zu seiner Jugendcoachin aus der Schule aufnahm, um ein zweites Mal Beratung und Unterstützung zu erhalten.

Drei der befragten Jugendlichen kamen durch Zuweisungen von anderen Institutionen zu dem Beratungsangebot. Zwei von ihnen wurden dabei vom AMS an das Jugendcoaching verwiesen und ein Jugendlicher nahm an einem Berufsvorbereitungsprojekt teil, von dessen MitarbeiterInnen ihm geraten wurde, sich zusätzlich an das Jugendcoaching zu wenden (siehe Fallbeispiel 2).

In weiteren drei Fällen ergab sich die Teilnahme an der Maßnahme aus der aktiven Verknüpfung des Jugendcoachings mit anderen Projekten. So lernte ein Jugendlicher seine Jugendcoachin über ein Jugendbeschäftigungsprojekt kennen, in dem er tätig war (siehe Fallbeispiel 1), und zwei Jugendliche kamen über das Pilotprojekt *Jugendcoaching im Jugendzentrum* zur Maßnahme (siehe Fallbeispiel 3). Dieses Projekt wurde am 7. Jänner 2014 in zwei Grazer Jugendzentren mit dem Ziel gestartet, NEETs zu erreichen. Allerdings gestaltet sich diese Aufgabe den Erfahrungen einer Jugendcoachin nach in vielen Fällen als schwierig,

weil die suchen ja wir auf im Jugendzentrum und die Jugendlichen wollen ja eigentlich nichts wissen vom Jugendcoaching oder von (...) ja, dass sich beruflich oder schulisch jetzt bei ihnen was ändert [...], weil man geht in ein Jugendzentrum, um Freizeit zu haben (I 17, 534ff.).

Dies stellt einen wesentlichen Unterschied zu jenen Jugendlichen dar, die durch Eigeninitiative zum Jugendcoaching gelangen, denn „*die, die selbst kommen, die wollen ja eh was bewirken*“ (I 17, 533f.). Das Jugendcoaching im Jugendzentrum benötigt daher wesentlich mehr Zeit und Feingefühl vonseiten der Coaches, die langsam das Vertrauen der jungen Menschen gewinnen müssen, damit diese sich für das Jugendcoaching öffnen und im besten Fall von selbst mit ihren Fragen auf den/die JugendcoachIn zugehen. Besteht ein solches Vertrauensverhältnis, ist die Basis für einen erfolgreichen Coaching-Prozess gelegt, was einen großen Vorteil darstellt. Ein weiterer Vorteil des Jugendcoachings im Jugendzentrum liegt darin, dass sich Jugendliche und Coaches regelmäßig begegnen und dass viele Fragen ganz nebenbei in informellen Gesprächen behandelt werden können, ohne dass ein Termin ausgemacht und ein Büro aufgesucht werden muss. Dies betont ein im Jugendzentrum tätiger Jugendcoach:

Würden die Jugendlichen mich nicht kennen und würden die Jugendzentrumsbetreuer sagen: „Geh ins Jugendcoaching ins Büro XY“, gö, irgendwo in der Stadt, würden sie nicht hinkommen. [...] Also von zehn vielleicht einer, aber das kann es ja nicht sein [...] Das würde ich ja sagen, die Rechnung geht voll auf mit diesem Pilotprojekt, indem wir einfach in ihre Welten eintauchen, in ihre Welten, in die Welten der Jugendlichen uns bewegen und da vor Ort sind und da Kontakte anbahnen können (I 9, 244ff.).

Aus diesem Grund hofft der Jugendcoach, dass dieses Projekt nach der Pilotphase weitergeführt wird, da er dessen methodischen Ansatz als äußerst sinnvoll erachtet und das Jugendzentrum als guten Weg ansieht, um NEETs zu erreichen.

Zusammenfassend kamen die befragten Jugendlichen also über die Schule, durch eine Zuweisung vom AMS, durch andere Institutionen und Projekte oder von selbst zum Jugendcoaching. Gerade wenn sich ein junger Mensch aber selbst meldet, stehen oft andere Menschen hinter ihnen, die ihnen den Anstoß dazu gegeben haben. Dies können Freundinnen und Freunde, Familienmitglieder oder Bekannte sein. Geben diese Menschen nur den Impuls, überlassen den Jugendlichen aber die Entscheidung, ob sie zum Jugendcoaching gehen wollen, kann dies eine wertvolle Form der Unterstützung sein. Jedoch gibt es auch viele Fälle,

wo Eltern sich melden und sagen: „Ich habe gehört vom Jugendcoaching“. Oder: „Die Nachbarin, die hat einen Buben, die war ja bei Ihnen und dürfte ich mein Kind auch schicken?“ Oder die Omas rufen an, weil halt die den engsten Kontakt (I 17, 530ff.)

zu dem jungen Menschen haben und wollen, dass dieser wieder eine Ausbildung aufnimmt. Diese Form des Einsatzes von Familienmitgliedern oder anderen nahestehenden Personen sieht besonders eine Bezugsperson kritisch. Ihr ist es wichtig, dass Jugendliche sich für die Teilnahme an einer Maßnahme entscheiden *„[n]icht weil die Mutter das sagt oder [...] irgendein WG-Betreuer das sagt, sondern sie kommen selbst drauf“ (I 3, 356f.)*

Daneben gibt es den Jugendcoaches zufolge allerdings noch andere Wege, auf denen Jugendliche zu ihnen kommen können bzw. in Zukunft kommen können sollen. Als besonders wichtig, um an NEETs zu gelangen, wird von ihnen sowie von einer Bezugsperson die Vernetzung mit anderen Institutionen angesehen. Ein Jugendcoach erklärt, wie diese Zusammenarbeit in Graz zustande gekommen ist: *„Alle sozialen Einrichtungen in unserem Zuständigkeitsbereich, also in Graz, sind aufgeteilt worden auf die drei Träger. Und da hat man einfach eine Kooperation hergestellt, dass die Bescheid wissen, dass man zuständig ist“ (I 5, 404ff.)*. So können Jugendliche, die Jugendcoaching-Bedarf haben, von Institutionen auf Wunsch direkt an die entsprechende Jugendcoaching-Stelle vermittelt werden. Da solche Netzwerke von den Grazer Trägerorganisationen als äußerst bedeutsam angesehen werden, sind diese auch sehr um einen weiteren Ausbau sowie um eine Intensivierung der bereits bestehenden Kontakte bemüht. Vor allem die Kooperation mit niederschweligen

Beschäftigungsangeboten für Jugendliche wird als zielführend eingeschätzt, um an NEETs zu gelangen, weshalb im Jahr 2014 ein entsprechendes Pilotprojekt gestartet wurde. Jugendcoaches kommen im Zuge dessen in Beschäftigungsprojekte, welche systemfernen Jugendlichen die Möglichkeit bieten, auf stundenweiser Basis Geld zu verdienen, und arbeiten dort im Betrieb mit. So können sie über die dortigen MitarbeiterInnen Zugang zu Jugendlichen erlangen, die deren Ansicht nach Bedarf am Jugendcoaching haben, Kontakt zu ihnen aufbauen und sie über das Coaching-Angebot informieren. Eine solche Vorgehensweise wird von einer in einem Beschäftigungsprojekt tätigen Sozialarbeiterin aus mehreren Gründen als sinnvoll bewertet:

Diese Anbahnung [...] passiert auch in der Arbeitszeit, das heißt, das ist auch wieder sehr niederschwellig. Ich muss als nicht unbedingt motivierter oder eher unwilliger Jugendlicher oder Jugendliche nicht irgendwo hingehen zu irgendjemandem, wo ich den Ort nicht einmal kenne und die Person nicht kenne, und das macht viel aus (I 3, 505ff.).

In diesem Punkt lassen sich deutliche Parallelen zum oben genannten Pilotprojekt des Jugendcoachings im Jugendzentrum erkennen, die besonders die für NEETs äußerst zentrale Niederschwelligkeit betreffen. Wie die jeweiligen Jugendcoaching-Verläufe in diesen Settings konkret aussehen können, zeigen die Fallbeispiele 1 und 3.

Über die bereits bestehenden Zugangsmöglichkeiten zum Jugendcoaching hinaus wird aber auch an der Umsetzung neuer Ideen gearbeitet. Ein solcher Vorschlag wird von einer Jugendcoachin angesprochen. Um mehr NEETs als bisher mit dem Jugendcoaching zu erreichen, findet sie es wichtig,

dass man vielleicht sich präsenter macht als Jugendcoach, zum Beispiel an so Plätzen, wo sich Jugendliche aufhalten [...] Also das Jugendcoaching muss halt ganz niederschwellig sein. Also NEETs dürfen nicht das Gefühl haben, dass sie jetzt sich zu irgendetwas verpflichten (I 17, 586ff.).

Aus diesem Grund wurde in Graz, wie sie berichtet, im Frühling 2014 von Jugendcoaches der Versuch gestartet, in Parks zu gehen und die Jugendlichen, die sich dort aufhalten, über das Jugendcoaching-Angebot zu informieren. Bei Interesse können sie ein Kärtchen mit den Kontaktdaten der Jugendcoaching-Stellen mitnehmen und sich melden, wenn sie Unterstützung brauchen. So soll erreicht werden, dass die Maßnahme unter den

Jugendlichen noch bekannter wird und auch außerschulische Jugendliche davon angesprochen werden.

Einer der Jugendcoaches hat schließlich noch eine weitere Idee, wie NEETs erreicht werden könnten. Ihm zufolge könnte man *„mit den Streetworkern mitgehen, das ist auch ein Ansatz. Aber nicht nur vorbeischauen, also man muss dort dabei sein. Man muss im Team dabei, drinnen sein“* (I 9, 308ff.).

Aus den Antworten der Befragten kann geschlossen werden, dass die Zugangsmöglichkeiten für bzw. zu NEETs bereits äußerst vielfältig sind, dass allerdings weiterhin daran gearbeitet wird, in erster Linie jene Jugendlichen verstärkt zu erreichen, die keine Verbindungen zu sozialen Institutionen haben und daher auf andere Weise auf das Jugendcoaching aufmerksam gemacht werden müssen.

6.2.2. Methoden

Aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse, mit denen systemferne Jugendliche ins Jugendcoaching kommen, ist es in Hinblick auf die Forschungsfrage von Interesse zu beleuchten, wie Jugendcoaches in ihrer Arbeit mit dieser spezifischen Zielgruppe vorgehen und welche Methoden sie einsetzen, um die jungen Menschen an ihre individuellen Ziele heranzuführen.

Grundsätzlich konnte durch die Interviews mit den Jugendcoaches festgestellt werden, dass sich die Methoden an sich nicht wesentlich von jenen Methoden unterscheiden, die auch bei anderen Zielgruppen angewandt werden. Am Anfang des Jugendcoachings steht dem in Kapitel 4.4.1. beschriebenen Aufbau entsprechend die Interessensabklärung. Danach wird je nach Bedarf des/der Jugendlichen über den Einsatz der Methoden entschieden. Häufig wird eine Potenzialanalyse bzw. ein Kompetenzcheck durchgeführt, der die junge Person auf ihre Fähigkeiten hin testen soll. Die weitere Vorgehensweise erfolgt sowohl bei NEETs als auch bei SchülerInnen und Jugendlichen mit Behinderungen äußerst individuell. Was NEETs jedoch verstärkt benötigen, ist Unterstützung bei Behördengängen oder beim Aufsuchen von potentiellen Kursen, Projekten oder Lehrstellen. Dafür gibt es den Jugendcoaches zufolge mehrere Gründe. Zum einen haben systemferne Jugendliche oftmals Hemmungen, zu Ämtern oder Ausbildungsstätten zu gehen, da sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen damit gemacht oder nicht die erwartete Hilfe erhalten haben und den Institutionen daher nach wie vor skeptisch gegenüberstehen. Zum anderen haben viele

NEETs keine Personen in ihrem Umfeld, die ihnen zeigen könnten, wie sie zu bestimmten Behörden oder Ähnlichem gelangen, und die auch bereit wären, mit ihnen gemeinsam dort hinzugehen. In einigen Fällen müssen die Jugendlichen auch einfach deshalb von ihren Jugendcoaches begleitet werden, weil sie aufgrund von fehlender Motivation und mangelnder Verlässlichkeit die im Jugendcoaching vereinbarten Orte nicht von selbst aufsuchen würden. Abgesehen von diesem Spezifikum unterscheiden sich die Methoden, auf die die Jugendcoaches in der Arbeit mit NEETs zurückgreifen, jedoch kaum von jenen, die sie bei anderen Zielgruppen anwenden. Didaktisch gesehen muss der Methodeneinsatz bei systemfernen Jugendlichen allerdings zumeist sensibler vonstattengehen, da gerade bei diesen die Abbruchgefahr als relativ hoch einzustufen ist, wenn sie sich in irgendeiner Form zu etwas verpflichtet fühlen. Diese behutsame Vorgehensweise spielt bei NEETs in Bezug auf den Erfolg des Jugendcoachings eine wichtige Rolle.

6.2.3. Zusammenarbeit von Jugendcoaches, Jugendlichen und Bezugspersonen

Wie in Abschnitt 4.5. erörtert wurde, kann sowohl das Verhältnis zwischen Jugendcoach und Coaching-TeilnehmerIn als auch die Unterstützung durch das soziale Umfeld des/der Jugendlichen einen entscheidenden Einfluss auf die Effekte des Jugendcoachings haben. Daher wurde in den Interviews danach gefragt, wie sich die Zusammenarbeit zwischen Jugendcoaches, Jugendlichen und deren Bezugspersonen generell gestaltet und welche Formen sie bei den konkreten Coachings der befragten Jugendlichen angenommen hat.

In Hinblick auf die Beziehung zwischen Jugendcoaches und Jugendlichen lässt sich grundsätzlich feststellen, dass gegenseitige Sympathie für einen gelingenden Coaching-Prozess von Bedeutung ist. Alle befragten Jugendlichen gaben an, sich mit ihren Jugendcoaches verstanden zu haben und mit deren Beratung zufrieden gewesen zu sein. Niemand von ihnen hat Kritik geäußert und auch die Jugendcoaches gaben in allen Fällen ein gutes Verhältnis zu den Coaching-TeilnehmerInnen an, das einen weitgehend reibungslosen Verlauf der Beratung ermöglichte.

Die Art der Beziehung scheint mit den örtlichen Gegebenheiten zusammenzuhängen, an denen das Jugendcoaching stattfindet. So zeigte sich, dass Jugendcoaches, die SchülerInnen ein ganzes Schuljahr lang in der Bildungseinrichtung begleiten, diese zumeist recht gut kennenlernen, da sie sich über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig mit ihnen treffen und so ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufbauen können. Zudem können sie sich in der

Schule nicht nur einen Eindruck von deren schulischen Leistungen sondern auch von deren freundschaftlichen Beziehungen und deren Position innerhalb der Schulklasse verschaffen, wodurch sie gezielter und persönlicher auf deren Bedürfnisse eingehen können. Wiederum eine andere Qualität weisen in vielen Fällen die Beziehungen zwischen Jugendcoaches und Jugendlichen auf, die sich im Jugendzentrum kennenlernen. So sieht es die Bezugsperson eines Jugendlichen, der in einer Freizeiteinrichtung gecoacht wurde, als Vorteil, dass er seinen Jugendcoach *„auf eine andere Art und Weise kennt als die anderen ihre Jugendcoaches kennen, eine andere Beziehung zu ihm hat und ein größeres Vertrauensverhältnis auch zu ihm hat. Und eine mehr amikale Einstellung“* (I 6, 517ff.). Wäre dies nämlich nicht der Fall, hätte sich dieser Jugendliche nicht an das Jugendcoaching gewandt, wie er selbst erzählt. Informelle, zwanglose Treffen zwischen Jugendcoaches und NEETs, aus denen langsam vertrauensvolle und zum Teil sogar freundschaftliche Beziehungen hervorgehen, können damit wesentlich zum Erfolg des Jugendcoachings für systemferne Jugendliche beitragen. Jedoch ist es wichtig, dass sowohl Jugendliche als auch Jugendcoaches trotz ihres guten Verhältnisses eine professionelle Distanz zueinander wahren. Gerade in Hinblick auf die Vorbereitung auf das Berufsleben, in dem Vorgesetzte nicht (von Beginn an) wie Freundinnen und Freunde behandelt werden dürfen, ist es nämlich bedeutsam, dass die jungen Menschen wissen, *„dass zum Beispiel jetzt auch wir Jugendcoaches keine best buddies sind“* (I 15, 384f.). Umgekehrt ist es ebenso zentral, dass sich Jugendcoaches nicht zu tief in die Fälle der Coaching-TeilnehmerInnen einlassen und sich emotional angemessen abgrenzen, *„weil diese Fälle beschäftigen einen natürlich extrem. [...] Das sind wirklich oft schwierige Fälle. Die haben oft mords was erlebt, die Jugendlichen. Und auch von ihrer Familiengeschichte her. Ja, schwierig, ganz schwierig“* (I 11, 289ff.), berichtet eine Jugendcoachin. Daher ist es wichtig, eine Balance zwischen Nähe und Distanz, zwischen Professionalität und Freundschaft zu finden, die beiden Seiten gut tut, damit die individuelle Beratung und Betreuung Erfolge erzielen kann.

In einzelnen Fällen kann es allerdings auch vorkommen, dass sich Jugendcoaches und Jugendliche nicht sympathisch sind oder aus verschiedenen Gründen nicht miteinander arbeiten können. Liegt ein solches Problem vor, ist es möglich, dass die Betreuung des/der betreffenden Jugendlichen von einem/einer anderen CoachIn übernommen wird. Jedoch gibt es dabei eine Schwierigkeit, wie ein Jugendcoach erwähnt: *„Von der Seite von den Jugendlichen ist es so, glaube ich, wenn sie mit dem Jugendcoach nicht können, dass sie [...]*

untertauchen, abtauchen. Ist zwar schade, weil man einfach wechseln könnte, aber (...) Ja“ (I 5, 537ff.). Ein Grund für Jugendcoaches, das Coaching mit einem/einer bestimmten Jugendlichen abzubrechen, kann sein, wenn diese/r keine Vereinbarungen einhält, zu Terminen nicht erscheint oder nicht erreichbar ist. *„[D]a hat jeder Jugendcoach seine eigene Grenze, ab wann er sagt, er mag nicht mehr“* (I 5, 511f.). Vereinzelt gibt es darüber hinaus auch Situationen, in denen Coaches die Begleitung eines/einer spezifischen Jugendlichen ablehnen und stattdessen nach einem geeigneten Ersatz suchen. Dies ist zumeist dann der Fall, wenn sie entweder bereits in einem früheren Coaching schlechte Erfahrungen mit dem/der TeilnehmerIn gemacht haben oder bei bestimmten Themen an ihre persönlichen Grenzen stoßen. Exemplarisch nennt ein Jugendcoach die Arbeit *„mit Drogensüchtigen oder psychisch Kranken [...] Also einfach in die Richtung, dass man einfach schwerer kann“* (I 5, 517f.). Dass ein/e Jugendliche/r gar nicht betreut wird, kann jedoch nicht passieren. Im schlimmsten Fall wird mehrmals die Betreuungsperson gewechselt, was der Einschätzung dieses Jugendcoachs nach jedoch nur sehr selten vorkommt. Zumeist verstehen sich Coaches und Jugendliche gut und können weitgehend reibungslos miteinander arbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den Eltern oder anderen Bezugspersonen der Jugendlichen stellt ein komplexeres Thema dar. Wie die Gespräche mit den Jugendlichen und den Jugendcoaches nämlich zeigten, ist es äußerst unterschiedlich, welche Rolle die Eltern oder andere Bezugspersonen im Jugendcoaching einnehmen bzw. ob sie überhaupt in den Coaching-Prozess involviert werden.

Von den befragten Jugendlichen kamen drei mit ihren Müttern zum Erstgespräch. Zwei von ihnen absolvierten das restliche Jugendcoaching danach alleine, ein Bursch wurde mehrmals von seiner Mutter zu den Beratungsterminen begleitet. *„Die wollte immer mit“* (I 18, 89), erzählt er, was für ihn allerdings auch in Ordnung war. *„Wenn sie will, warum nicht?“* (I 18, 93), sagt er. Bei jenen Jugendlichen, die über die Schule zum Jugendcoaching kamen, nahmen die Jugendcoaches Kontakt zu den Erziehungsberechtigten auf, um diese über ihre Tätigkeit zu informieren. In einem Fall beschränkte sich dieser Kontakt auf Telefonate, im anderen Fall gab es zusätzlich auch persönliche Treffen. Bei drei Jugendlichen gab es überhaupt keinen Kontakt zwischen den Jugendcoaches und den Erziehungsberechtigten, da dieser laut Aussage der Jugendcoaches aufgrund deren Volljährigkeit bzw. deren Reife, die sie an den Tag legten, nicht nötig war.

Ob die Eltern oder andere Bezugspersonen ins Jugendcoaching einbezogen werden, obliegt in erster Linie dem Wunsch des/der Jugendlichen. Gerade im Falle von Behinderungen oder tiefgreifenden Problemen, die intensive Unterstützung erfordern, sowie bei jungen Personen, die noch stark von ihrer Familie abhängig sind, kann es aber wichtig sein, die Eltern in den Coaching-Prozess einzubinden. Grundsätzlich findet ein Jugendcoach jedoch: *„[J]e selbstständiger sie sind, desto besser“* (I 5, 189). Diese Ansicht resultiert nicht zuletzt aus den unterschiedlichen Erfahrungen, die Jugendcoaches in der Zusammenarbeit mit Eltern gemacht haben. Eine Coachin, die in einem Folgeprojekt des Jugendcoachings tätig ist, berichtet von diesen ambivalenten Erlebnissen. Ihr zufolge ist der regelmäßige Kontakt mit den Eltern besonders förderlich für die Entwicklung der Jugendlichen,

wenn sie interessiert sind. Es gibt ja auch Eltern, denen ist das egal. Also denen ist es wirklich wurscht, was passiert. Da ist es auch schwierig manchmal, auch wirklich Leute zu erreichen. Es gibt andererseits wieder die Überengagierten, die dann halt ständig anrufen und (...) Ist auch nicht immer leicht, weil sich die dann natürlich zusätzlich einmischen auch, obwohl man sagt: „Gut, müssen wir schauen, dass wir wirklich an einem Strang ziehen“. Weil was ich schon hatte und das macht das dann auch noch einmal komplizierter, vor allem Arbeit mit Jugendlichen, wenn die Eltern so ihr eigenes Projekt haben und das so ganz weit weg ist von dem, [...] wie wir den Jugendlichen sehen (I 15, 238ff.).

Dass die Unterstützung der Eltern – welche Form sie auch annimmt – äußerst wichtig ist, damit Maßnahmen wie das Jugendcoaching Erfolge erzielen können, verdeutlicht auch die Aussage eines Jugendcoachs: *„Es ist einmal viel wert, dass sie mitkommen, gö, und [...] bei Erstgesprächen zumindest dabei sind [...] Und damit an einem Strang gezogen wird und nicht dagegen arbeiten“* (I 9, 490ff.). Allein das Wissen, dass ihre Familie hinter ihnen steht und ihre Entscheidungen akzeptiert, kann Jugendlichen Kraft für die Umsetzung ihrer Pläne geben. Ist es den Eltern zudem noch möglich, ihre Kinder auf ihrem Weg zurück ins Ausbildungs- oder Berufssystem aktiv zu unterstützen, kann dies überaus positive Auswirkungen auf deren Motivation haben.

Zum Teil sind es bei NEETs aber nicht primär die Eltern sondern andere Bezugspersonen, wie Großeltern, ErziehungshelferInnen, MitarbeiterInnen des Familienentlastungsdienstes oder SozialarbeiterInnen, die direkt oder indirekt in das Jugendcoaching involviert sind. Deren Rollen können äußerst unterschiedlich sein, häufig handelt es sich dabei jedoch um die

Herstellung des Kontaktes mit einem/einer JugendcoachIn, die Begleitung zum Erstgespräch, Telefonate mit den BeraterInnen, um über den Coaching-Verlauf informiert zu sein, und teilweise um die Begleitung zu Ämtern wie dem AMS. Oftmals besteht die Aufgabe dieser Personen allerdings in erster Linie darin, die Jugendlichen zu unterstützen und immer wieder zur Teilnahme am Jugendcoaching zu motivieren.

Wie aus den Interviews hervorging, schaffen es einige Jugendliche jedoch auch ganz alleine, regelmäßig am Jugendcoaching teilzunehmen und mithilfe dieses Angebots einen Ausweg aus ihrer NEET-Situation zu finden. In dem Fall genügt eine gute Zusammenarbeit zwischen dem/der JugendcoachIn und der jungen Person, ohne dass Dritte involviert werden (müssen).

6.2.4. Spezifika des Jugendcoachings mit NEETs

Die bisherigen Ausführungen haben einen Einblick in die Zugangsmöglichkeiten zum Jugendcoaching, in die konkrete Arbeit mit NEETs und die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beteiligten gegeben. Nun gilt es jedoch abzustecken, wodurch sich das Jugendcoaching mit NEETs vom Coaching mit anderen Zielgruppen unterscheidet, um die Besonderheiten dieser heterogenen Gruppe herauszufiltern.

Der wesentlichste Unterschied zu anderen Zielgruppen liegt den Jugendcoaches zufolge im Zeitaufwand.

Das, was halt wirklich bei den NEETs ist, dass sie wirklich viel, viel, viel mehr Zeit brauchen als eine normale Betreuung an einer Schule [...] weil einfach die Entscheidungen sehr viel langsamer gehen, weil sie schon so viele Entscheidungen getroffen haben, die scheinbar falsch waren, also aus ihrer Sicht. Und deswegen lassen sie sich jetzt mit Entscheidungen, habe ich so den Eindruck, Zeit beziehungsweise trauen sich die teilweise gar nicht mehr zu treffen (I 2, 508ff.).

Zeit spielt aber nicht nur aufseiten der Jugendlichen sondern auch für die Arbeit der BeraterInnen eine Rolle, bemerkt eine Jugendcoachin: „Jeder Jugendliche hat seine Geschichte und man braucht Zeit, um diese Geschichte einfach sich anzuhören und dann dementsprechend auch verarbeiten“ (I 11, 249f.).

Zudem spielt auch die im vorigen Abschnitt erörterte Beziehung zwischen dem Jugendcoach und dem/der Jugendlichen einigen Jugendcoaches zufolge bei NEETs eine besonders

wichtige Rolle. „Der Jugendcoach muss zum Jugendlichen passen. Er muss ihn wahrnehmen, [...] der muss ihm zuhören, der muss interessiert sein an seiner Geschichte“ (I 11, 238ff.), merkt eine Coachin an. Viele NEETs müssen aufgrund früherer negativer Erfahrungen besonderes Vertrauen zu den Menschen haben, die ihnen Unterstützung anbieten, um sich öffnen und auf neue Dinge einlassen zu können, die wiederum das Risiko, Rückschläge zu erleiden, in sich bergen.

Die größte Schwierigkeit des Jugendcoachings mit NEETs stellt den Erfahrungen der Jugendcoaches zufolge die mangelnde Zuverlässigkeit der Coaching-TeilnehmerInnen dar. Einer von ihnen schildert, was dies für die Zusammenarbeit bedeutet, und meint, das zentrale Problem bei NEETs ist,

[d]ass sie nicht kommen die meiste Zeit. Also dass du ganz oft Termine ausmachst und dann wird wieder verschoben. So wie jetzt gerade davor, der Anruf [...] Den hat meine Kollegin schon gehabt, dann haben wir auch Termine ausgemacht, die hat er mir auch beide verschoben. Und heute, [...] eine Stunde vorher, hat er ihn wieder verschoben. Also [...] das Wankelmütige irgendwie. Immer: „Ja, ich will, aber trotzdem nicht ganz“ (I 5, 378ff).

Eine andere Jugendcoachin sieht dies ähnlich, erweitert die Aussage jedoch um einen wesentlichen Aspekt. Ihrer Ansicht nach liegt die größte Herausforderung in der Arbeit mit systemfernen Jugendlichen darin,

dass sie einfach Vereinbarungen nicht einhalten, dass sie es nicht schaffen irgendwo hinzugehen und dass man dann halt auch wirklich im Laufe der Betreuung draufkommt, dass das, was einem die Jugendlichen erzählen, wirklich nur die Spitze von einem Eisberg ist [...] Also kein Jugendlicher sitzt aus Jux und Tollerei daheim herum und tut nichts, sondern die Jugendlichen, die ich jetzt in Betreuung gehabt habe und wo es wirklich dann ganz schwierig war, da sind wir dann draufgekommen – und eigentlich bei jedem Einzelnen, wo es schwierig war –, dass da massive psychische Probleme einfach vorhanden sind, die sie selbst entweder nicht wahr haben wollten oder einfach auch verschwiegen haben. Also das ist nicht so, [...] dass sie nur sandeln wollen. Das macht keiner (I 2, 333ff.).

Die Arbeit mit NEETs erfordert daher Sensibilität, Empathie und Geduld. Im Falle von tiefgreifenden psychischen Belastungen der Jugendlichen ist es allerdings wichtig, dass sich die Jugendcoaches an Einrichtungen wenden, die den Betroffenen professionelle

Unterstützung bieten können, da psychologische Betreuung das Aufgabengebiet der Jugendcoaches weit übersteigt und eine Voraussetzung dafür sein kann, dass ein junger Mensch überhaupt bereit für eine Ausbildung und somit auch für ein sinnvolles Jugendcoaching wird. An dieser Stelle wird wiederum deutlich, dass die Vernetzung mit anderen Institutionen bei NEETs eine besondere Rolle spielt, die nicht nur die bereits thematisierten Zugangsmöglichkeiten oder die Vermittlung in Folgeprojekte, sondern eben auch die Empfehlung zusätzlicher Unterstützungsleistungen betrifft.

Die Arbeit mit der Zielgruppe der systemfernen Jugendlichen unterscheidet sich somit in mehreren Punkten deutlich vom Jugendcoaching mit SchülerInnen oder Jugendlichen mit Behinderungen und gestaltet sich in einzelnen Fällen als schwieriger. Die vom Bundessozialamt (2012) sowie von Steiner et al. (2013) genannten Spezifika des Jugendcoachings mit NEETs, nämlich Niederschwelligkeit beim Zugang durch Kooperationen, Geduld, Ideenvielfalt und ein gutes Verhältnis von Jugendlichen und Jugendcoaches, ließen sich auch in den Antworten der Befragten wiederfinden. Daraus kann geschlossen werden, dass die für das Jugendcoaching verantwortlichen Personen des Bundessozialamtes schon zu Beginn der Pilotphase des Jugendcoachings über eine realistische Einschätzung der Situation verfügten, was in Bezug auf die Weiterentwicklung des Konzepts einen wesentlichen Vorteil darstellt. Die Praxis zeigte jedoch zusätzlich zu den bereits im Vorhinein vermuteten Besonderheiten und Problematiken, die sich in der Arbeit mit NEETs ergeben, dass es weitere Einflussfaktoren wie die Unzuverlässigkeit, Verschwiegenheit oder psychischen Mehrfachbelastungen vieler NEETs gibt, welche zwar absehbar sind, aber dennoch nicht pauschal behandelt werden können, sondern immer einen spezifischen Umgang erfordern. Im Folgenden soll der Blick weg vom Jugendcoaching hin zu den Grundeinstellungen der Jugendlichen zu Arbeit und Beruf gerichtet werden, die ebenfalls ausschlaggebend für die Richtung und Wirkung des Jugendcoachings sowie für dessen Grenzen sein können.

6.3. Die Bedeutung von Arbeit für NEETs

Damit das Jugendcoaching und etwaige Folgeprojekte zielführend sein können, ist es wichtig herauszufinden, welche Auffassungen von Arbeit NEETs im Allgemeinen haben, welche Berufswünsche sie äußern und wie reflektiert sie in Bezug auf ihre eigenen Fähigkeiten sind. Daher wurde in den Interviews besonderer Wert auf diese Themen gelegt. Die entsprechenden Ergebnisse werden nun dargelegt.

In Anlehnung an die Studie von Chen (2011) wurden die Jugendlichen danach gefragt, welche Bedeutung Arbeit für sie hat. Die folgende Abbildung zeigt, was sie mit Arbeit assoziieren und welchen Stellenwert sie ihr beimessen.

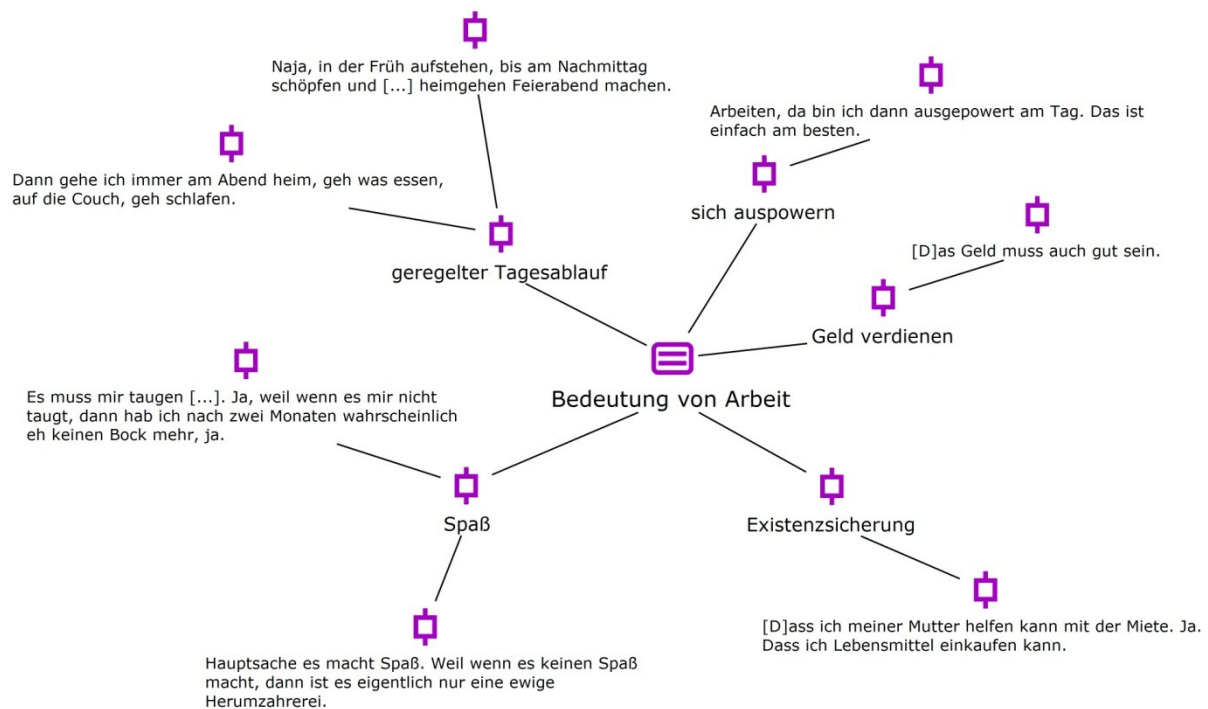


Abbildung 10: Bedeutung von Arbeit aus Sicht der Jugendlichen

Wie aus der Grafik ersichtlich ist, konnten aus den Antworten der jungen Menschen fünf wesentliche Bedeutungen herausgefiltert werden. Erstens bedeutet Arbeiten für einige, Geld zu verdienen, um von den Eltern finanziell unabhängig zu werden und sich selbst erhalten zu können. Bei einem der befragten Jugendlichen geht die finanzielle Bedeutung von Arbeit sogar noch tiefer. Er möchte mit seinem Lohn seine Mutter unterstützen, damit diese Miete und Lebensmittel bezahlen kann. Für ihn hat Arbeiten somit eine existenzsichernde Funktion. Für andere dagegen, die nicht so sehr mit finanziellen Sorgen belastet sind, ist es nicht so zentral, viel Geld zu verdienen. „*Ich will nicht viel, ich will ein normales Leben haben. Dass ich auch meine eigene Wohnung haben kann, das bezahlen im Monat, zum Essen, Shoppen. So ein normales Leben*“ (I 14, 224ff.), sagt eine Jugendliche. Für sie – wie auch für fast alle anderen Befragten – steht der Spaß an der Tätigkeit im Vordergrund, welcher die dritte Bedeutung von Arbeit darstellt. Nahezu allen Jugendlichen ist es überaus wichtig, einen Beruf zu ergreifen, der sie erfüllt und der ihnen Freude bereitet. Zwei der Jugendlichen betonen sogar, dass sie lieber einen Job annehmen, der ihnen Spaß macht, als einen, der gut

bezahlt ist, ihnen aber nicht gefällt. Für zwei Burschen bedeutet Arbeiten viertens auch, wieder einen geregelten Tagesablauf zu haben. Dies verdeutlicht, welchen hohen Stellenwert das Vorhandensein von Struktur für Menschen haben kann und wie wichtig auch Struktur am Arbeitsplatz sein kann. Für einen Jugendlichen heißt Arbeiten schließlich auch, sich körperlich zu betätigen und sich auszuzeichnen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Assoziationen der Jugendlichen zum Thema Arbeit weitgehend mit den von Wiezorek & Stark (2011) konstatierten Hauptfunktionen, nämlich der identitätsstiftenden und der Einkommen bringenden Funktion von Arbeit übereinstimmen. Deutlich kam in den Antworten der Befragten auch zum Ausdruck, was Zellmann & Opaschowski (2005, S. 36) in ihrer Studie feststellen konnten: „Spaß in der Arbeit fördert die Motivation“. Der medial häufig transportierte Vorwurf, dass die Jugend „immer mehr zu beruflicher Leistungsverweigerung neige“ (ebd.), weshalb es solch eine große Anzahl an arbeitslosen Jugendlichen gebe, kann anhand der Antworten der Befragten nicht bestätigt werden. Überdies scheinen die Jugendlichen eine recht positive Einstellung zum Thema Arbeit zu haben, da alle die Vorteile ansprachen, die eine Erwerbstätigkeit im besten Fall bringt: Geld, Struktur und Spaß. Niemand erwähnte Arbeiten im Zusammenhang mit Stress, Leistungsdruck oder anderen negativen Aspekten des Erwerbslebens. Sogar die Notwendigkeit früh aufzustehen wurde durchwegs positiv bewertet und viele waren sehr stolz darauf, im Folgeprojekt gelernt zu haben, jeden Morgen pünktlich das Haus zu verlassen und mehrere Stunden am Arbeitsplatz durchzuhalten, ohne zu schwänzen. All diese Erkenntnisse lassen darauf schließen, dass die Grundvoraussetzungen für eine spätere Berufstätigkeit bei den Befragten gegeben sein dürften.

6.3.1. Berufswünsche und berufliche Erfahrungen

Die Jugendlichen wurden in den Interviews auch gebeten, ihre Berufswünsche zu nennen und von ihren bisherigen beruflichen Erfahrungen zu berichten, um einen Eindruck davon zu bekommen, zu welchen Berufsfeldern NEETs tendieren und welche Ausbildungen sie anstreben.

In Hinblick auf die Berufswünsche zeigte sich, dass ein Jugendlicher noch gar keine konkrete Vorstellung davon hat, was er beruflich machen möchte, und ein weiterer Jugendlicher noch zwischen mehreren Berufen schwankt. Fünf Burschen suchen eine (zum Teil integrative) Lehrstelle im handwerklich-technischen Bereich und ein Mädchen äußerte den Wunsch nach

einer Anstellung in einem Büro. Bei zwei der Jugendlichen, die bereits einen konkreten Beruf ins Auge gefasst haben, wurde deren Ziel von ihren Bezugspersonen allerdings nicht als realistisch eingeschätzt. In einem Fall wird befürchtet, dass der Wunschberuf die Fähigkeiten der jungen Person übersteigt, im anderen Fall wird die Chance, im gewünschten Bereich eine Anstellung zu bekommen, aufgrund des Mangels an Arbeitsplätzen als sehr gering eingestuft. Die beruflichen Ziele der anderen Jugendlichen werden dagegen sowohl von den Jugendcoaches als auch von den Bezugspersonen als passend und erreichbar empfunden und zum Teil im Folgeprojekt bereits aktiv angestrebt. Auffällig war, dass keine/r der befragten Jugendlichen eine weitere schulische Bildung absolvieren wollte, was vermutlich auf deren häufig negative Erfahrungen in der Schule sowie auf den Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit zurückgeführt werden kann.

In Bezug auf die beruflichen Erfahrungen, die bereits gesammelt wurden, unterscheiden sich die einzelnen Jugendlichen stark voneinander, wobei jede/r von ihnen zumindest einmal in einer Firma geschnuppert hat. Die meisten der befragten Jugendlichen haben in der Hauptschule oder der Polytechnischen Schule Schnuppertage in Betrieben des handwerklich-technischen Bereichs absolviert. Über die Schule hinaus konnte ein Jugendlicher durch die Hilfe von MitarbeiterInnen eines Jugendbeschäftigungsprojektes während seiner Zeit als NEET ein Praktikum absolvieren und einem Jugendlichen wurde nach Ende der Schulzeit durch das Jugendcoaching ein Praktikum ermöglicht. Der Großteil der Jugendlichen hat allerdings in höchstens drei Betrieben geschnuppert. Nur einer der befragten Jugendlichen hat bereits viele berufliche Erfahrungen gesammelt, da er während seines Jahres als NEET aktiv auf Lehrstellensuche war und die Zeit nützte, um verschiedene Praktika zu machen und möglichst viele Berufsfelder zu erkunden. Er wurde bei seiner Suche von seiner Mutter unterstützt. Das Folgeprojekt, in dem sich die Jugendlichen zum Zeitpunkt der Befragung befinden, wollen alle zum Anlass nehmen, um weitere Praktika zu absolvieren, sich über ihre beruflichen Ziele klar zu werden und Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen zu knüpfen. Damit Berufswünsche allerdings tatsächlich realisiert werden können, ist es wichtig, dass junge Menschen wissen, woran sie dafür arbeiten müssen. Inwiefern dieses Bewusstsein bei den Befragten bereits vorhanden ist, wird nun thematisiert.

6.3.2. Selbst- und Fremdeinschätzung der Potenziale

Für junge Menschen, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, ist es von großer Bedeutung, dass sie ihre persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten einschätzen können, um die eigenen Kompetenzen bei Bewerbungsgesprächen ins Licht rücken zu können. Dies gilt vor allem für Jugendliche mit schlechten Noten oder fehlenden Schulabschlüssen sowie für NEETs, da die fehlende Kenntnis ihrer eigenen Stärken zu einer doppelten Benachteiligung bei der Jobsuche führt. Daher war es für die vorliegende Studie von großem Interesse herauszufinden, worin Jugendliche mit NEET-Vergangenheit ihre Stärken, Schwächen und Zukunftschancen sehen und inwiefern sich ihre Selbsteinschätzungen mit den Einschätzungen ihrer Jugendcoaches und Bezugspersonen decken.

Die Mehrheit der befragten Jugendlichen hat mit der Frage nach den eigenen Stärken und Schwächen ihre schulischen Leistungen assoziiert. Nur wenige von ihnen haben spontan persönliche Kompetenzen wie Höflichkeit, Verlässlichkeit, Genauigkeit oder Pünktlichkeit als Stärken genannt. Erst auf Nachfrage haben sich die meisten Gedanken darüber gemacht, was sie mehr oder weniger gut können, wobei sich dies für manche selbst dann noch als schwierig gestaltete. So meinte ein Jugendlicher: *„In so was bin ich nicht stark, über meine eigenen Stärken reden“* (I 4, 345), und ein anderer Jugendlicher reagierte mit der Aussage: *„Wirklich eine schwere Frage“* (I 16, 377). Die teils mangelnde Reflexionsfähigkeit der Befragten legt die Vermutung nahe, dass junge Menschen gerade in der Schule nicht ausreichend dazu angeregt werden, sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden. Darauf deutet auch eine Jugendcoachin hin, als sie von den Schwierigkeiten bei der Besprechung von Potenzialanalysen berichtet. Ihrer Erfahrung nach ist es immer wieder eine Herausforderung, Jugendlichen ihre Potenziale aufzuzeigen, denn sie

glauben es einem nicht wirklich beziehungsweise sie nehmen es jetzt nicht so wahr. [...] Man kann ihnen schon sagen, ja, „Du hast diese und jene Fähigkeiten“. Dann werden sie sagen „Ja, ja. Aber ich habe, was weiß ich, neun Jahre lang in der Schule gehört, dass ich ein Dodel bin“. Dann ist es halt schwierig, nicht? Weil wie soll ich da diese ganze Vorgeschichte verändern von den Jugendlichen? Das geht ja gar nicht (I 2, 267ff.).

Durch die Gespräche mit den Jugendlichen, deren Jugendcoaches und Bezugspersonen konnte festgestellt werden, dass besonders jene beiden Jugendlichen, die in der Schule nach dem ASO-Lehrplan unterrichtet wurden, trotz des Jugendcoachings, der dort durchgeführten Potenzialanalyse und den bisherigen Trainings im Folgeprojekt bislang nur teilweise eine

realistische Einschätzung von ihren Fähigkeiten haben. Jene Jugendlichen dagegen, bei denen die Testungen im Jugendcoaching durchschnittliches Intelligenzniveau und/oder vielfältige Potenziale ergaben, zeigten sich tendenziell reflektierter und hatten ein wirklichkeitsnäheres Selbstbild. Alle befragten Jugendlichen gaben jedoch gleichermaßen an, dass das Jugendcoaching durchaus dazu beigetragen hat, dass sie sich über ihre Stärken und Schwächen bewusst wurden.

Über diesen Befund hinaus lässt sich bei einzelnen Jugendlichen eine Überschätzung der eigenen Fähigkeiten beobachten. Zwei der befragten Bezugspersonen äußerten bei den von ihnen betreuten Jugendlichen Diskrepanzen zwischen dem Bild, das die Jugendlichen von sich selbst haben, und jenem Bild, das sie und andere Menschen wie PraktikumsbetreuerInnen oder auch Gleichaltrige von diesen haben. Auch dies stellt für die betreffenden Personen ein Hindernis bei der Job- und Lehrstellensuche dar, da sie ihre Versprechen, die sie im Vorfeld ihrer Tätigkeit geben, in der Praxis nicht halten können. Dazu kommt noch die von zwei Coaches thematisierte Schwierigkeit, dass Eltern zum Teil ihre Kinder überschätzen bzw. deren Unterstützungsbedarf nicht wahrhaben wollen und ihn daher negieren.

Allgemein konnte mithilfe der Interviews festgestellt werden, dass die Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen einzuschätzen, mit der Fähigkeit, die eigenen Zukunftschancen zu beurteilen, konvergiert. Jene Jugendlichen, die ein hohes Maß an Reflektiertheit an den Tag legen, haben im Wesentlichen auch eine realistische Vorstellung davon, was sie beruflich erreichen können. Jene Personen dagegen, die noch keinen klaren Eindruck von ihren persönlichen Kompetenzen haben, wissen entweder noch nicht, welchen Beruf sie ergreifen möchten, oder tendieren dazu, zu hochgegriffene Ausbildungsziele anzustreben.

Besonders in Hinblick auf diese Fragestellung hat sich die multiperspektivische Herangehensweise als überaus sinnvoll erwiesen, da nur dadurch ein Eindruck davon gewonnen werden konnte, inwiefern die Selbsteinschätzungen der Jugendlichen realistisch sind und mit den Fremdeinschätzungen übereinstimmen.

6.4. Fallbeispiele

Um nun einen konkreten Einblick in unterschiedliche Situationen von NEETs und deren Erfahrungen mit dem Jugendcoaching zu bekommen, sollen im Folgenden exemplarisch die Fälle von vier Grazer Jugendlichen dargestellt werden.

6.4.1. Fall 1: Philipp

Philipp ist 18 Jahre alt und wohnt gemeinsam mit seiner Mutter und seinem kleinen Bruder in Graz. Schon als er sich zu Beginn des Interviews vorstellt, sagt er, dass er eine Lehrstelle sucht. Dies war lange Zeit allerdings nicht der Fall, wie im Laufe des Gesprächs deutlich wird. Nachdem er die Hauptschule nur wenige Monate vor Ende seiner Pflichtschulzeit abgebrochen hatte, begleitete ihn seine Mutter kurze Zeit später zum AMS, denn wie Philipp erzählt, meinte diese: *„Ich soll arbeiten gehen. Wenn ich es schon schmeiße, soll ich arbeiten gehen“* (I 1, 144). Beim AMS wurde ihm jedoch empfohlen, den Hauptschulabschluss nachzumachen, da seine Chancen auf dem Lehrstellenmarkt ohne positiven Pflichtschulabschluss schlecht stünden. Diesem Rat folgte er und begann einen entsprechenden Kurs. Wie bereits in seiner Schulzeit verließ ihn allerdings bald die Motivation und er brach auch diese Ausbildung ab. In den nächsten sechs Monaten verbrachte er viel Zeit mit seinen Freunden im Jugendzentrum. Als dort in Kooperation mit einem Jugendbeschäftigungsprojekt eine Umgestaltung des Jugendraumes stattfand, half er tatkräftig mit. Die Arbeit machte ihm so viel Spaß, dass er fragte, ob er fix in dieses Projekt aufgenommen werden könnte, um auf geringfügiger Basis ein bisschen Geld zu verdienen. Schon nach kurzer Zeit konnte er einsteigen und blieb dort ein ganzes Jahr. *„Dem hat das glaube ich recht gut gefallen, dieses ganze stundenweise Arbeiten und gleich einmal das Geld [...] bar auf die Hand zu kriegen“* (I 3, 221ff.), sagt seine Bezugsperson, die ihn aus diesem Projekt kennt.

In der Orientierungsphase war er noch nicht so motiviert, dass er sich überlegt, wo er eigentlich hinmöchte. Und dann [...] hat sich das dann bald einmal herauskristallisiert, dass er schon [...] gern eine Lehrstelle hätte. Er hat auch ein paar Praktika gemacht wie er [...] noch bei uns war und da hat sich allerdings dann nichts ergeben (I 3, 279ff.),

berichtet sie von Philipps Entwicklung im Laufe seiner Tätigkeit im Jugendbeschäftigungsprojekt. Knapp ein Jahr nach seinem Einstieg entstand die Kooperation mit dem

Jugendcoaching. Mehrmals pro Woche arbeitete eine Jugendcoachin in dem Projekt mit, um die dort tätigen NEETs zu erreichen. Philipp wurde dieser Jugendcoachin von den Angestellten als möglicher Kandidat für das Jugendcoaching genannt. *„Beim Philipp war es so, kommt schon seit über einem Jahr regelmäßig, auf den kann man sich verlassen. Wäre vielleicht geschickt, wenn der jetzt was anderes auch einmal macht oder vielleicht in Richtung Berufsausbildung denkt“* (I 2, 30ff.), erklärt die Jugendcoachin. Auf diesen Tipp hin stellte sie sich bei ihm vor. Als er hörte, dass sie ihm bei der Lehrstellensuche helfen könnte, zeigte er sich äußerst interessiert und ließ sich auf das Jugendcoaching ein. *„Also er war so ein wirklich ein, ja (...) eine Traumbetreuung“* (I 2, 282f.), erzählt die Jugendcoachin begeistert von der Zusammenarbeit mit Philipp. Das Coaching setzte sich aus mehreren Teilen zusammen. Es gab insgesamt drei Beratungsgespräche im Beschäftigungsprojekt, zwei Termine im Büro, bei denen eine Potenzialanalyse durchgeführt und besprochen wurde, ein paar Telefonate und drei Außentermine. Aufgrund dieser abwechslungsreichen Gestaltung des Coaching-Prozesses erlebte Philipp dies gar nicht alles als richtiges Jugendcoaching. Er sieht lediglich die beiden Termine in den Büroräumlichkeiten der Trägerorganisation als Coaching im eigentlichen Sinne an. Dies kann als überaus positiv gewertet werden, da das Ziel der Kooperation zwischen dem Jugendcoaching und anderen Projekten niederschwellige und zwanglose Beratung ist, welche in Philipps Fall demnach erreicht werden konnte. Philipps Jugendcoaching verlief aber auch deshalb so positiv, weil er stets sehr verlässlich war und auch bereits konkrete Vorstellungen davon hatte, was er einmal machen möchte. Die Jugendcoachin erzählt, der Jugendliche *„hat sich auch schon beworben, hat auch ein Bewerbungsschreiben verfasst, hat auch immer wieder gesagt, er hat eine Lehrstelle in Aussicht, hat aber dann doch nicht ganz so funktioniert“* (I 2, 85ff.). Woran es zumeist gescheitert ist, war ihm aufgrund seiner guten Reflektiertheit durchaus bewusst, wie die Jugendcoachin betont:

[E]r ist sehr reflektiert gewesen jetzt im Vergleich [...] zu manch anderen Jugendlichen. Und er hat gesagt: „Ja, ich weiß eh, ich habe einfach zu lange nichts getan und jetzt will mich keiner, weil die glauben, ich bin ein Owizahrer“. So ähnlich hat er es formuliert (I 2, 173ff.).

Zudem weiß er auch, dass sein fehlender Schulabschluss ein Hindernis bei der Jobsuche darstellt. *„Ist halt schwer zu finden mit alles Nicht genügend“* (I 1, 144f.), sagt er. Die Voraussetzungen, um die Schule positiv abzuschließen, hätte er jedoch gehabt. *„Bei der*

Potenzialanalyse [...] ist es so, dass er eigentlich ganz durchschnittlich begabt ist. Also es lag nicht an den intellektuellen Fähigkeiten, sondern es lag an ganz was anderem“ (I 2, 158ff.), sagt seine Jugendcoachin und spricht damit seine fehlende Motivation an, die der Hauptgrund für seine früheren Abbrüche war. Dass er diese Motivation durch das Jugendbeschäftigungsprojekt und das Jugendcoaching allerdings wiedergewonnen und auch eine reifere Einstellung bekommen hat, zeigte sein Verhalten im Coaching-Verlauf. Philipp *„hat einfach sehr erwachsen schon gewirkt und hat einfach seine Anliegen selbst in die Hand genommen, hat sich dann teilweise selbst gemeldet, hat auch teilweise die Dinge selbst organisiert“ (I 2, 194ff.),* berichtet die Jugendcoachin. Auch die Tatsache, dass er sich seiner Stärken und Schwächen bewusst ist und ein realistisches Bild von seinen Kompetenzen hat, trug zum reibungslosen Coaching-Verlauf bei. Der einzige Punkt,

wo er ein bisschen überrascht war, war bei der Potenzialanalyse, dass er doch jetzt so von den intellektuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dass er so gut abschneidet. Weil er hat dann gedacht, er ist einfach nicht so gut, weil er ja keinen Schulabschluss hat. Und das zu trennen, dass man die Potenziale an und für sich hat, aber halt das dann vielleicht doch nicht geschafft, die auch umzusetzen, das war ihm nicht ganz so klar (I 2, 239ff.).

Aufgrund all dieser positiven Faktoren, die bei Philipps Jugendcoaching mitspielten, konnte er bereits nach kurzer Zeit in einem Folgeprojekt schnuppern, das ihm sehr gefiel und in das er daher einstieg. Dort soll er nun wieder einen geregelten Tagesablauf bekommen, seine mangelnden schulischen Kenntnisse nachholen und berufsrelevante Kompetenzen erwerben, damit er in weiterer Folge eine Lehrstelle finden kann. Sein Ziel ist es, Spengler zu werden. Auf diesen Beruf kam er *„[d]urch einen Freund, der arbeitet das auch. Und ich hab ihm halt einmal geholfen bei ihm daheim so was auszuprobieren. Und es taugt mir, mit Blech zu arbeiten“ (I 1, 172f.).* Sowohl Philipps Bezugsperson als auch seine Jugendcoachin finden diese handwerklich-technische Richtung sehr geeignet für ihn.

Ja, also ich halte ihm wirklich die Daumen, dass er [...] diesen Lehrstellenwunsch Spengler [...], dass er da auch wirklich eine Lehrstelle findet, weil ich glaube schon, dass er das hinkriegen kann. Also das glaube ich schon, weil von der Motivation her, Motivation hat er (I 3, 608ff.),

sagt seine Bezugsperson. *„Also eine Lehre schafft er schon, wenn er halt es schafft, [...] die Schulbildungsdefizite irgendwie aufzuholen“* (I 2, 220f.), traut ihm auch seine Jugendcoachin zu. *„[E]ine Garantie kann man nicht abgeben“,* aber *„die Aussicht ist gut“* (I 2, 298).

Philipp ist das beste Beispiel dafür, dass *„viele Jugendliche einfach nur ein, zwei Jahre Zeit brauchen und dann kommen sie eh von selbst drauf, dass es so nicht geht“* (I 3, 354f.). Darüber hinaus zeigt sein Fall, welche große Rolle Motivation im Jugendalter spielt.

6.4.2. Fall 2: Stefan

Einige Parallelen zu Philipps Geschichte lassen sich auch in jener des 17-jährigen Stefan entdecken. Seit seine Schwester ausgezogen ist, lebt er alleine mit seiner Mutter, zu der er ein gutes Verhältnis hat. Er besuchte im Anschluss an die Hauptschule die Polytechnische Schule, die er positiv abschloss. Da er danach nicht wirklich wusste, was er machen wollte, ging er ein paar Monate nach Schulschluss zum Jugendcoaching. Dort machte er einen Kompetenzcheck und bekam Unterstützung beim Schreiben einer Bewerbung. Nach einigen Coaching-Terminen verließ ihn jedoch die Motivation und er brach es ab. *„Dann war das Wetter draußen so schön“* (I 4, 114), erinnert er sich lachend, wird aber gleich darauf wieder ernst. *„Leider, ja. Wenn ich es jetzt so nachdenke, dann war das eigentlich blöd, weil sonst hätte ich jetzt schon längst einen Hacken, wäre schon im zweiten, dritten Lehrjahr“* (I 4, 118f.). Er bereut heute zwar, dass er nicht gleich auf Lehrstellensuche gegangen ist, hatte aber durchaus schöne eineinhalb Jahre als NEET, die er folgendermaßen verbrachte: *„Daheim, raus und wieder heim schlafen gehen und das war es. [...] Bisschen mit den Leuten unterwegs gewesen, vielleicht einmal fortgehen oder so auch. Ja, das war es. Bisschen das Leben genießen halt“* (I 4, 142ff.). Obwohl es ihm sehr gut ging als NEET, kam er irgendwann doch an einen Punkt, an dem er genug davon hatte, immer nur mit FreundInnen herumzuhängen und von seiner Mutter finanziell abhängig zu sein.

Ich glaube, das war einfach eine coole Motivation. Ja, weil man kann ja auch sich gewöhnen an das Nichtstun, aber ihm hat es wirklich irgendwie gereicht und das hat man auch gemerkt. Er hat irgendwie so einen Schlusstrich gezogen von der Phase und war dann bereit (I 5, 306ff.),

berichtet sein Jugendcoach. Daher entschloss Stefan sich dazu, einen Kurs zu besuchen, der ihm dabei helfen sollte, sich erfolgreich um Lehrstellen zu bewerben. Dort wurde ihm

empfohlen, sich zusätzlich an das Jugendcoaching zu wenden. Diesem Rat folgte er und schon kurze Zeit später begann er sein zweites Jugendcoaching mit einem neuen Coach. Da Stefan von Beginn an überaus motiviert und fokussiert war, verlief der Coaching-Prozess vollkommen unkompliziert. Ein zusätzlicher positiver Faktor war es, dass er bereits beim Erstgespräch einen konkreten Berufswunsch äußerte: Er möchte gerne am Bau arbeiten.

Ja, weiß ich nicht, das ist irgendwie das Einfachste und für mich passt das alles. Da brauchst ein Schmalz, ja. Draußen schöpfen, das mag ich sowieso eher als wie in einem Raum sitzen und so. Das taugt mir überhaupt nicht. Bin ich zu unruhig. Ich muss meine Energie rauslassen (I 4, 249ff.).

Da Stefan den Ergebnissen einer Potenzialanalyse zufolge, welche bereits im ersten Jugendcoaching durchgeführt worden war, über die für eine Arbeit am Bau erforderlichen Kompetenzen wie Ausdauer und körperliche Belastbarkeit verfügt, galt es in diesem Jugendcoaching in erster Linie herauszufinden, welche Möglichkeiten der Jugendliche hat, um seinen Wunschberuf zu ergreifen.

Und dann sind wir gleich einmal draufgekommen [...] Es kommt nichts anderes als eine Lehrstelle in Frage, aber als Überbrückung eben bis zum Lehrstellenfinden haben wir jetzt nachher gesagt, dass es für die Motivation gut wäre, wenn er schon was hat (I 5, 147ff.).

So schnupperte Stefan in einem Folgeprojekt, wo er schließlich nach nur vier persönlichen Treffen und einigen Telefonaten mit dem Jugendcoach einsteigen konnte. Diese Maßnahme, in der er sich zum Zeitpunkt der Befragung noch befindet, soll ihm dabei helfen, „wieder den geregelten Arbeitsalltag hineinzukriegen, dann die Motivation nicht zu verlieren, indem er jetzt halt einfach Absagen kassieren wird bei der Lehrstellensuche“ (I 5, 251ff.), und daneben auch seine Mathematikkenntnisse zu verbessern, um in weiterer Folge die Berufsschule schaffen zu können. Was Stefan bereits im Jugendcoaching von anderen Jugendlichen unterschieden hat und ihn auch im Folgeprojekt nach wie vor auszeichnet, ist seine Motivation, die sowohl sein Jugendcoach als auch seine Bezugsperson besonders betonen. „Das war auch eine Motivation, also so was ist mir selten noch begegnet, dass er so einen Biss hat und wirklich volle Interesse daran hat, irgendwas zu finden. Das waren seine ausgesprochenen Stärken“ (I 5, 215ff.), berichtet sein Jugendcoach begeistert. Wenn Stefan es schafft, diese Motivation aufrechtzuerhalten, ist sein Coach, der mit ihm im Folgeprojekt zusammenarbeitet, zuversichtlich, dass er bereits in absehbarer Zeit eine Lehre beginnen

kann. „[E]r gehört zu den [...] Jugendlichen mit einem großen Potenzial. Also [...] das, was er als Ausbildung anstrebt, ist sehr realistisch und wird sicher bald erreicht werden“ (I 6, 372ff.), meint dieser, denn „alle arbeitsrelevanten Sachen, die hat er drauf“ (I 6, 392). Zudem werden ihm auch sein positiver Schulabschluss, seine guten intellektuellen Fähigkeiten, seine positive Einstellung gegenüber Arbeit sowie sein hohes Selbstbewusstsein bei der Lehrstellensuche zugutekommen, wodurch er gegenüber vielen anderen NEETs über wesentliche Vorteile verfügt. Keinem/keiner anderen der befragten Jugendlichen wurden von den Jugendcoaches und/oder Bezugspersonen so positive Zukunftschancen zugeschrieben wie Stefan.

Stefan ist ein besonderer junger Mann, da er einer der wenigen NEETs ist, die sich selbst dazu entschieden haben, wieder ins Ausbildungs- und Berufssystem zurückzukehren, und sich auch eigenständig Unterstützung geholt haben. Er brauchte nach der Schule eine gewisse Zeit, um sich über seine beruflichen Ziele klar zu werden und die Reife zu erlangen, die er nun bei der Vorbereitung auf die Lehrstellensuche an den Tag legt. Durch seine hohe Motivation, seine Zielstrebigkeit und seine Reflexionsfähigkeit kann er als Vorbild für andere NEETs gesehen werden.

6.4.3. Fall 3: Luca

Der 17-jährige Luca stammt aus einer großen Familie. Er hat fünf Geschwister, von denen zwei noch mit ihm gemeinsam bei seiner Mutter wohnen. Lucass Leben war nicht immer einfach. Sein Vater starb, als er noch sehr klein war, was seine Mutter vor eine schwierige Situation stellte. Sie musste sich alleine um die Kinder kümmern und konnte daher anfangs keiner Arbeit nachgehen, verlor in weiterer Folge aber völlig den Anschluss an den Arbeitsmarkt und blieb weit über ein Jahrzehnt lang arbeitslos. Erst vor Kurzem fand sie mithilfe einer ihrer Töchter wieder einen Job. Luca ist stolz darauf, dass seine Mutter nun wieder arbeiten geht und Geld verdient. Bisher hatte er im Hinblick auf das Thema Arbeitssuche nämlich keine Vorbilder. Seine Bezugsperson erzählt: „[E]r kommt aus einem sehr schwierigen sozialen Umfeld. Also es ist auch familiär schon (...) Die ganze Familie hat eine AMS-Laufbahn, sagen wir so, vor sich, hinter sich“ (I 6, 607ff.). Wie sehr die Arbeitslosigkeit seine Lebenssituation und die seiner Familie prägt, wird besonders deutlich, als Luca erklärt, welche Bedeutung Arbeit für ihn hat: „Naja, arbeiten. Dass ich Geld verdiene, dass mir nicht so fad ist, dass ich meiner Mutter helfen kann mit der Miete. Ja. Dass

ich Lebensmittel einkaufen kann“ (I 8, 477f.). Die schwierige familiäre Situation wirkte sich jedoch nicht nur auf die finanzielle Lage der Familie sondern auch auf Lucas Entwicklung aus. In der Schule wurde bei ihm sonderpädagogischer Förderbedarf diagnostiziert, weshalb er nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet wurde. Seine Schullaufbahn meisterte er allerdings recht gut. Er besuchte die Volks- und Hauptschule sowie zwei Jahre lang die Polytechnische Schule, die er nach ASO-Lehrplan positiv abschloss. In seinem letzten Schuljahr lernte er über die Schule eine Jugendcoachin kennen, die ihn das Schuljahr hindurch begleitete und ihm riet, einen Berufsvorbereitungskurs zu besuchen. Dieser Empfehlung folgte er jedoch nicht. Seine Mutter hatte ihm seiner Aussage zufolge dann zwar geholfen, Bewerbungen zu schreiben, und begleitete ihn zum AMS, wusste aber auch nicht richtig, wie sie ihm tatsächlich helfen konnte. Nach monatelanger erfolgloser Suche nach einer Lehrstelle riet sie ihm schließlich, sich wieder an das Jugendcoaching zu wenden. Luca wollte jedoch keine Beratung in Anspruch nehmen. Stattdessen verbrachte er seine Tage damit, bis Mittag zu schlafen und danach ins Jugendzentrum zu gehen. Dort traf er nach etwa einem halben Jahr als NEET auf einen Jugendcoach, der ihm seine Unterstützung anbot. „[A]m Anfang wollte ich keine Hilfe“ (I 8, 153), sagt er. Auch der Jugendcoach erinnert sich gut an die schwierige Anfangsphase im Jugendzentrum. Für ihn stand zu dieser Zeit folgende Frage im Mittelpunkt:

Was muss passieren, dass er sich auf etwas einlassen kann, was man ihm vorschlägt? Weil grundsätzlich hat er dazu tendiert, alle Vorschläge abzulehnen beziehungsweise zu sagen, er macht das selbst und er weiß schon, wie es geht. Beziehungsweise er hat eh was vor nächste Woche. Und so ist eine Woche und ein Tag um den anderen vergangen und es ist nie etwas entstanden. Kein Vorstellungsgespräch, keine Bewerbung, kein Praktikum. Auch die ganzen Maßnahmen, die im ersten Jugendcoaching schon angedacht wurden, hat er auch nicht annehmen können [...] Die ganzen Helfer und mich und wen auch immer hat er immer nur darauf vertröstet: Ja, nein, das macht er eh selber und die Mama hilft ihm und so weiter, oder irgendein Freund hilft ihm. Letztendlich ist das nur Larifari gewesen, da ist nichts dahinter gestanden (I 9, 100ff.).

Der Jugendcoach schaffte es jedoch, durch langsame Kontaktabahnung im Jugendzentrum einen Zugang zu Luca zu finden, sein Vertrauen zu gewinnen und ihn von der Sinnhaftigkeit einer Teilnahme am Jugendcoaching zu überzeugen. Zum Erstgespräch traf der Jugendcoach

Luca und seine Mutter im Jugendcoaching-Büro, das weitere Coaching fand im Jugendzentrum statt. Der Jugendcoach berichtet vom Verlauf der Beratung:

Also ich habe ihn mir noch einige Male hergeholt, gö, und meine Testungen noch mit ihm gemacht, um zu schauen: Was hat sich verändert zum letzten [...] Jugendcoaching-Bericht? Wo steht er? [...] Zum Teil auch eine kleine Potenzial-Analyse erstellt beziehungsweise Potenzialanalyse ergänzt und zu dem, was ich schon an Material gehabt habe. Und so seine Gedächtnisleistungen überprüft und seine Lesefertigkeiten überprüft (I 9, 129ff.).

Im Anschluss daran organisierte er für den Jugendlichen ein Schnupperpraktikum in einem Berufsvorbereitungsprojekt. Luca gefiel es dort auf Anhieb gut und so konnte er direkt in das Programm einsteigen. Schon etwa sechs Wochen nach Beginn des Jugendcoachings hatte er seine acht Monate lange Zeit als NEET somit überwunden. Rückblickend ist Luca froh, dass er sich auf das Jugendcoaching eingelassen hat, denn er ist sich sicher: „*Ohne Jugendcoaching wäre es schwer für mich gewesen*“ (I 7, 115f.). Auf die Frage, was sein allergrößter Wunsch für die Zukunft ist, antwortet er: „*Dass ich dann bald eine Lehrstelle habe*“ (I 8, 498). Sein Ziel ist es nämlich, Tischler zu werden und selbst Möbel herzustellen. Der Einschätzung seines Coachs nach, der seit einigen Monaten mit ihm in einem Folgeprojekt zusammenarbeitet, dürfte es allerdings sehr schwer werden, dass dieser Wunsch in Erfüllung geht. Er sieht bei Luca aufgrund seiner Entwicklungsdefizite „*maximal eine Teilqualifizierung, wobei man einen Betrieb finden muss, der für ihn maßgeschneidert fast ist, weil er eine Eins-zu-eins-Betreuung benötigen würde fast. Und ich schätze es eher als unrealistisch ein*“ (I 6, 557ff.). Auch sein Jugendcoach kann sich bei Luca eine Teilqualifizierungslehre vorstellen. „*Das heißt, der Luca, denke ich mir, kann ein guter qualifizierter Hilfsarbeiter werden*“ (I 9, 344f.), sofern ihm eine Berufsausbildungsassistenz zur Seite steht, die ihn durch die gesamte Lehrzeit begleitet. Er sieht die Zukunftschancen für den Jugendlichen damit etwas positiver als dessen Coach im Folgeprojekt. Er betont allerdings ebenfalls, dass es wichtig ist, einen Betrieb zu finden, in dem Luca mit viel Sensibilität begegnet wird, damit er auch langfristig dort bleibt.

Ich sage einmal, den Luca muss man erreichen auf einer emotionalen Ebene. Das heißt, wenn er merkt, er wird ernstgenommen und angenommen und er hat Vertrauen [...] dann ist er bereit, dass er eine Empfehlung annehmen kann und vielleicht auch mittut, gö. [...] Aber das ist eine hochsensible Geschichte (I 9, 198ff.).

sagt er. Dazu kommen seine schulischen Defizite, die vor allem im Bereich der Mathematik angesiedelt sind und ihm im Falle einer Teilqualifizierungslehre die Berufsschulzeit deutlich erschweren würden. Ein großes Problem für die Lehrstellensuche ist es schließlich auch, dass der Jugendliche kein realistisches Bild von seinen Fähigkeiten hat. „*In Wahrheit überschätzt er sich maßlos. [...] Die Eigenwahrnehmung ist mit der Fremdwahrnehmung nicht deckungsgleich*“ (I 6, 578f.), meint seine Bezugsperson. Daher wird Luca insgesamt ein Jahr – und damit die maximal mögliche Zeit – im Berufsvorbereitungsprojekt verbringen, um an seinen Schwächen zu arbeiten und danach bereit für eine Ausbildung zu sein. Erste Fortschritte lassen sich seinem Jugendcoach zufolge, der ihn trotz des abgeschlossenen Jugendcoachings regelmäßig im Jugendzentrum sieht, bereits erkennen:

[V]orher hat er sich, was weiß ich, darüber definiert, dass er halt der Dartturnier-Meister ist und sonst hat er nichts vorweisen können, gö. Und jetzt ist er einer, der von Montag bis Freitag arbeiten geht. [...] Und wenn er dreckig ist, taugt ihm das, gö. Und das zeigt er auch gern, gö, und das zeigt er mit Stolz [...]. Er muss keine Geschichten erfinden, um sich zu definieren und darzustellen. Er braucht nur von seiner Arbeit erzählen (I 9, 211ff.).

Luca ist somit ein gutes Beispiel dafür, wie wichtig Arbeit für Jugendliche sein kann und wie sehr sie Menschen prägt.

6.4.4. Fall 4: Daniel

Daniel ist 16 Jahre alt. Er lebt mit seinen Eltern, seinem Großvater und einem seiner beiden älteren Geschwister zusammen. Im Gegensatz zu Philipp, Stefan und Luca hat er keine längere Zeit als NEET hinter sich, sondern war aufgrund von mehrmaligen Schulabbrüchen während seiner Pflichtschulzeit immer wieder für wenige Monate zu Hause. Daniel hat sich in der Schule nicht sehr wohl gefühlt und hat daher auch ein paar Mal die Schule gewechselt. Während des Schuljahres verließ ihn oft die Motivation, was zur Folge hatte, dass er der Schule fernblieb. Zu den Nachprüfungen im Herbst trat er zwar jedes Jahr aufs Neue an, aufgrund seiner schulischen Defizite, die aus seiner häufigen Abwesenheit resultierten, schaffte er diese jedoch nie. In seinem zehnten Schuljahr beendete er schließlich seine Schullaufbahn ohne positiven Abschluss der sechsten Schulstufe. Bereits während seines letzten Schuljahres nahm er in der Schule am Jugendcoaching teil. Aufgrund der vielen negativen Erfahrungen, die Daniel in seiner Schulzeit gemacht hat, war es seiner

Jugendcoachin anfangs besonders wichtig, eine gute Beziehung zu ihm aufzubauen und ihm langsam näherzubringen, wobei sie ihm helfen kann. *„Und erst nachher, da hat mich der Daniel schon gekannt, da hat er mir viele Sachen gesagt, die sehr vertraulich waren“* (I 11, 34f.), berichtet die Jugendcoachin. Dass ihre Gespräche größtenteils unter vier Augen stattfanden, empfand auch Daniel als äußerst angenehm, denn *„manche Sachen mag ich nicht [...] vor meinen Eltern sagen“* (I 10, 406f.), verrät er. Als sich die Jugendcoachin einen Eindruck von Daniels Situation und seinen Bedürfnissen gemacht hatte, wurden auch weitere Personen in den Prozess mit einbezogen.

Wir haben dann so eine Helferkonferenz gemacht, wo wir mit der Frau Direktor, mit dem Klassenvorstand und mit der Berufsorientierungslehrerin und mit der Mutter – da hat die Mutter mich eigentlich dann kennengelernt – zusammengesessen sind und geschaut haben: Wie könnte es weitergehen? Was gibt es für Möglichkeiten für den Daniel? (I 11, 27ff.).

Ziel dieses Treffens war es abzusichern, dass alle an einem Strang ziehen und Daniel zumindest so lange zum Schulbesuch motiviert werden sollte, bis er einen Plan für seine weitere Zukunft entwickelt hat. Nachdem Daniel die Schule dann verlassen hatte, blieb er weiterhin mit seiner Jugendcoachin in Kontakt. Da er den Wunsch äußerte, Mechaniker zu werden, half sie ihm dabei, ein geeignetes Praktikum in diesem Bereich zu finden, und schon einige Wochen nach Ende seiner Schulzeit konnte er ein solches beginnen. Drei Monate lang sammelte er in einem Betrieb Berufserfahrung, was ihm großen Spaß machte. Umso enttäuschter war er darüber, dass die Firmenleitung bereits kurz zuvor einen Lehrling eingestellt und daher keinen Lehrplatz für ihn hatte. Der Einschätzung seiner Jugendcoachin nach hätte er eine reguläre Lehre allerdings auch noch nicht geschafft, da es ihm der Rückmeldung der Praktikumsstelle zufolge an wesentlichen berufsrelevanten Fähigkeiten mangelte. Dadurch wurde ihr klar, dass sie niederschwelliger ansetzen musste, und organisierte ihm bereits wenige Wochen später Schnuppertage in einem Projekt, das an das Jugendcoaching anschließt und als Berufsvorbereitung dient. Daniel zeigte sich offen dafür und nahm diese Möglichkeit gerne wahr. *„Also wenn ich was probieren soll, dann soll ich es probieren“* (I 10, 189), sagt er und ist froh über seine Entscheidung, denn es gefiel ihm dort so gut, dass er gleich fix in das Programm einstieg. Durch das große Engagement seiner Jugendcoachin konnte Daniel somit vor einer NEET-Situation bewahrt werden, die ihm ansonsten gedroht hätte. Aufgrund seiner Orientierungslosigkeit hatte er sich nämlich

nirgends beworben und die Polytechnische Schule wollte er nicht besuchen, da er Angst hatte, dort auf Jugendliche zu treffen, die ihm nicht gut tun. *„Bei ihm waren sicher Stärken, dass er nichts [...] mit Kriminalität oder mit Drogen zu tun haben will. Also das habe ich immer als riesen Vorteil gesehen“* (I 11, 122ff.), betont die Jugendcoachin. Im geschützten Rahmen des Folgeprojekts, in dem er nun an sich und seinen schulischen Kenntnissen arbeitet, um trotz fehlenden Schulabschlusses eine geeignete Lehrstelle zu finden, fühlt er sich wohl. *„Der Plan ist dann eben eine Integrative Lehre, aber zuvor braucht es noch ganz viel Vorarbeit für eine Ausbildung sozusagen. Das kann er noch nicht ganz“* (I 11, 150f.), meint seine Jugendcoachin. Er selbst findet zwar, dass er bereit für eine Lehre wäre, durch seine Teilnahme im Berufsvorbereitungsprojekt wird ihm aber zugleich immer mehr bewusst, woran er arbeiten sollte, um seine Chancen bei der Lehrstellensuche zu erhöhen. So meint er selbst, dass er seine Arbeitshaltung ändern sollte. In folgenden Bereichen sieht er diesbezüglich besonderen Entwicklungsbedarf: *„Das Siezen, das muss ich halt noch ein bisschen lernen. [...] Mathe. [...] Dass ich das mache, was der Chef mir sagt. [...] Besserwisserei. Das ist ja auch das [...] was die Chefs dann nicht mögen“* (I 10, 329ff.). Zudem hat er noch keine feste Vorstellung davon, was er beruflich machen möchte. Sein Wunsch, Mechaniker zu werden, ging nicht in Erfüllung, weshalb er nun versucht, sich durch Schnupperpraktika über sein Ziel klar zu werden. Eine gut bezahlte Tätigkeit ist für ihn durchaus wichtig, damit er in Zukunft keine finanziellen Sorgen haben muss, allerdings soll sie ihm auch Spaß machen. Da er von seinem Vater, der Schichtarbeiter ist, vorgelebt bekommen hat, dass Arbeit körperlich anstrengend und wenig erfüllend ist, wurde ihm bewusst, dass er selbst einen Beruf ergreifen möchte, der ihm Freude bereitet.

Daniel hat im Vergleich zu vielen anderen Jugendlichen den Vorteil, dass seine Familie – und allen voran seine Mutter – ihn unterstützt, so gut sie kann. So antwortet sie auf die Frage, welchen Beruf sie sich für ihren Sohn wünscht:

Das, was ihm Spaß macht, muss ich dir ehrlich sagen. Ja, was ihm taugt, soll er machen, gö. Nur soll er das eben jetzt bald einmal in den Griff kriegen [...] Weil gepredigt habe ich in der [...] Hauptschule schon immer, nicht? Dass er da sich mehr anstrengen muss. Aber leider Gottes hat er nicht gehört auf mich (I 12, 350ff.).

Daher ist sie sehr froh, dass es Angebote wie das Jugendcoaching gibt, und weiß die Möglichkeiten, die ihr Sohn dadurch bekommt, wirklich zu schätzen. *„Das hat jetzt mit faul nichts zu tun von den Eltern her, aber wie gesagt, die haben viel mehr Türen, die was sie*

öffnen können den Jugendlichen“ (I 12, 497f.), betont sie und bringt damit zum Ausdruck, dass sie, wie andere Eltern auch, ihr Kind gerne unterstützen möchte, aber einfach nicht über das entsprechende Wissen verfügt, um ihm zu einer geeigneten Ausbildung zu verhelfen. Dies erkannte auch die Jugendcoachin, die mit ihr in regelmäßigem Kontakt stand. Sie beschreibt die Situation der Mutter folgendermaßen:

Naja, im Grunde genommen war sie sehr hilflos. Sie hat nicht gewusst, was sie tun soll. [...] Natürlich hat sie ihre Wünsche gehabt, aber sie hat gleichzeitig auch gewusst, dass sie nicht in Erfüllung gehen. Und deshalb war sie sehr froh, dass es [...] so was gibt wie das Jugendcoaching, wo es halt doch vielleicht einen Funken Hoffnung gibt (I 11, 81ff.).

Da sie der Jugendcoachin vertraute und auch auf jede ihrer Kontaktaufnahmen sofort reagierte, verlief die Zusammenarbeit äußerst positiv. Es gab sogar zwei Termine, bei denen sich Daniel, seine Mutter und die Jugendcoachin gemeinsam trafen. Einmal führten sie ein Gespräch bei der Schulpsychologie, ein anderes Mal gingen sie zusammen zum AMS. Dies zeigte der Coachin, dass Daniel in seiner Mutter Rückhalt hat. Auch der Jugendliche selbst zeichnete sich über den gesamten Coaching-Verlauf hinweg durch Verlässlichkeit aus. Er nahm nicht nur die Beratung in der Schule sondern auch alle Außentermine sowie den Kompetenzcheck im Büro der Trägerorganisation wahr und trug so wesentlich dazu bei, dass er nicht in eine dauerhafte NEET-Lage geriet.

Daniel verfügt über eine familiäre Unterstützung, die vielen anderen Jugendlichen, die sich in ähnlichen Situationen wie er befinden, fehlt. Er ist auch der Einzige unter den befragten Jugendlichen, bei dem durch das Jugendcoaching in der Schule eine präventive bzw. intervenierende Wirkung erzielt und eine längerfristige NEET-Situation verhindert werden konnte, da er, ähnlich wie seine Mutter, die angebotene Hilfe rasch annehmen und sich auf den Coaching-Prozess einlassen konnte.

6.5. Möglichkeiten und Grenzen des Jugendcoachings für NEETs

Dieses Kapitel ist der Frage gewidmet, welche positiven und negativen Aspekte des Jugendcoachings für systemferne Jugendliche sich auf Grundlage der Interviews feststellen lassen. Bevor allerdings auf die Möglichkeiten und Grenzen der Maßnahme sowie auf konkrete Verbesserungsvorschläge eingegangen wird, soll abgebildet werden, wie das Jugendcoaching-Angebot allgemein von den Beteiligten bewertet wird.

6.5.1. Allgemeine Bewertung des Jugendcoachings

Die befragten Jugendlichen waren allesamt vollkommen zufrieden mit der Beratung und Betreuung. Niemand äußerte in irgendeiner Form Kritik. Es gab nichts, was den Jugendlichen am Jugendcoaching nicht gefallen, was sie gestört oder was ihnen gefehlt hätte. *„Also meine Wünsche hat sie eigentlich alle erfüllt. Alles was ich mir anschauen wollte von früher her, habe ich alles probieren können“* (I 16, 281f.), sagt ein Jugendlicher. Der Kommentar eines anderen Burschen kann praktisch auf die Meinung aller anderen umgelegt werden: *„Das war alles leiwand, hat alles gepasst“* (I 4, 227). Die durchwegs positive Bewertung der Maßnahme lässt sich möglicherweise auch darauf zurückführen, dass alle von ihnen durch das Jugendcoaching Perspektiven entwickeln und in ein Folgeprojekt vermittelt werden konnten, in dem sie sich wohlfühlen. Auch die Mutter eines Jugendlichen ist von der Sinnhaftigkeit des Angebots überzeugt: *„Jedem täte ich es weiterempfehlen“* (I 12, 493).

Die Jugendcoaches bewerten das Konzept vor allem insofern als positiv, als dass es das Individuum in seiner spezifischen Lebenssituation ins Zentrum stellt und ihnen daher viel Freiraum bei der Gestaltung der Coaching-Prozesse lässt. Zum einen können sie frei darüber entscheiden, welche Methoden sie bei welchem/welcher Jugendlichen als sinnvoll empfinden und anwenden möchten. Dabei können sie sowohl aus einem vom Träger bereitgestellten Kontingent an standardisierten Tests wählen, um die Fähigkeiten der Jugendlichen zu überprüfen, als auch ihre eigene Vielfalt an Methoden, über die sie durch ihre in Abschnitt 4.4.4. erläuterte Ausbildung und Erfahrung verfügen, in Abhängigkeit von der Persönlichkeit und den Bedürfnissen der Jugendlichen zum Einsatz bringen. Auch die räumliche Flexibilität, die vor allem dadurch gefordert ist, dass das Jugendcoaching zielgruppenabhängig sowohl in Schulen als auch in den Jugendcoaching-Stellen oder anderen Institutionen stattfindet, empfinden einige Jugendcoaches als angenehm, da sie für Abwechslung sorgt. Jugendcoaches müssen dementsprechend mobil sein, um zum einen verschiedene Schulstandorte bedienen zu können (Bundessozialamt, 2012) und um zum anderen Jugendliche zu potentiellen Praktikums- oder Ausbildungsstellen, zum AMS oder zu diversen weiterführenden Unterstützungsmaßnahmen zu begleiten, sofern dies erforderlich ist und von den Coaching-TeilnehmerInnen gewünscht wird. Lediglich die zeitliche Flexibilität, die Jugendcoaches abverlangt wird, da sie mit vielen unterschiedlichen Personen Termine koordinieren müssen und in ihren Arbeitszeiten mitunter an die Unterrichtszeiten von Schulen und an die Öffnungszeiten von Betrieben und Behörden gebunden sind, wird

nicht immer als Vorteil gesehen. Aus diesem Grund wird in Abschnitt 6.5.4. noch einmal darauf eingegangen.

6.5.2. Möglichkeiten zur Reintegration von NEETs

Eine der zentralen Fragen, die sich nach all den Ausführungen stellt und die auch der Titel der vorliegenden Arbeit beinhaltet, lautet: Welche Möglichkeiten zur Reintegration in das Ausbildungs- und Berufssystem kann das Jugendcoaching für NEETs eröffnen?

Den ersten wichtigen Schritt, um systemferne Jugendliche wieder an eine Ausbildung heranzuführen zu können, bildet die Perspektivenentwicklung. Durch individuelle Beratungsgespräche, Potenzialanalysen und andere Tests können Jugendcoaches den Coaching-TeilnehmerInnen dabei helfen, dass sich diese über ihre Kompetenzen und Ressourcen bewusst werden, Ziele entwickeln und so einen Ausweg aus der Orientierungslosigkeit finden, welche junge Menschen oftmals in NEET-Situationen treibt, wie in Kapitel 6.1.1. beschrieben wurde.

Um herauszufinden, welcher Beruf ihnen gefallen könnte, können Jugendcoaches den Jugendlichen beim Organisieren von Schnuppertagen und Praktika helfen. Dies kann für NEETs besonders wichtig sein, damit sie ein Bewusstsein dafür erlangen, ob sie überhaupt schon bereit dazu sind, sich in ein geregeltes Arbeitssystem einzufügen. Das Feedback von PraktikumsbetreuerInnen kann zudem wertvolle Informationen für die Jugendlichen selbst, aber auch für die Jugendcoaches und deren weitere Vorgehensweise liefern. Ist ein/e Jugendliche/r bereits in der Lage, eine Lehrausbildung zu beginnen oder in ein Anstellungsverhältnis überzugehen, kann der/die JugendcoachIn ihn/sie beim Verfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen sowie beim Kontaktaufbau mit Firmen oder (Aus-) Bildungsinstitutionen und bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche unterstützen. Bei der Suche nach Lehrstellen oder Arbeitsplätzen können Jugendcoaches gegebenenfalls auch auf eigene, bereits bestehende Kontakte zurückgreifen, von denen sie wissen, dass sie eine gute Umgebung für NEETs bieten. Dies stellt einen wesentlichen Vorteil für systemferne Jugendliche dar, die selbst zumeist nicht wissen, bei welchen Unternehmen sie sich bewerben, auf welche Stellenanzeigen sie reagieren sollen und welche Form der Ausbildung für sie angemessen ist.

Wie aus den Gesprächen mit den Jugendcoaches hervorging, können NEETs zumeist jedoch nicht sofort in eine Lehre einsteigen, sondern benötigen zuvor noch mehr Zeit, um langsam

wieder einen Tagesrhythmus zu bekommen, ein strukturiertes Leben zu führen und mangelnde schulische Kenntnisse nachzuholen. Dazu kann es sinnvoll sein, dass Jugendliche an Folgeprojekten in Form von Berufsvorbereitungskursen und Ähnlichem teilnehmen. Diesbezüglich liegt der Vorteil des Jugendcoachings darin, dass es jungen Menschen zu Projekten verhelfen kann, an die sie ohne diese Maßnahme gar nicht gelangen könnten.

Zusätzlich kann es bei Jugendlichen, die sich in einem schlechten psychischen und/oder physischen Zustand befinden, nötig sein, dass sie weitere Unterstützungsleistungen erhalten, um fit für die Arbeitswelt zu werden. Auch hier kann das Jugendcoaching die entsprechenden Kontakte herstellen.

Das Jugendcoaching besitzt somit die Möglichkeiten, Jugendliche umfassend auf eine Reintegration in das Ausbildungs- und Berufssystem vorzubereiten, Kontakte zu potentiellen Praktikumsstellen und ArbeitgeberInnen herzustellen und gegebenenfalls sogar einen fixen Platz in einer (Aus-)Bildungseinrichtung oder einer Firma zu vermitteln. Wie im Laufe der Arbeit erörtert wurde, ist der Erfolg des Jugendcoachings jedoch stark abhängig von der Motivation der Jugendlichen, der Freiwilligkeit ihrer Teilnahme am Jugendcoaching, der Unterstützung durch das soziale Umfeld sowie der Beziehung zwischen den Jugendlichen und ihren Jugendcoaches. Daraus ergeben sich unmittelbar die Grenzen des Jugendcoaching-Konzepts.

6.5.3. Grenzen des Jugendcoachings

Eine weitere, ebenfalls im Titel dieser Arbeit enthaltene Frage lautet: Wo stößt das Konzept des Jugendcoachings in der Arbeit mit NEETs an seine Grenzen?

Der erste und zentralste Faktor, der den Jugendcoaching-Prozess mit NEETs immer wieder behindert, ist deren fehlende Motivation. Da die Partizipation am Jugendcoaching freiwillig ist, müssen Jugendcoaches auf die Motivation und Verlässlichkeit der Jugendlichen bauen. Wenn es den TeilnehmerInnen an Motivation fehlt oder diese die Energie im Laufe des Prozesses verlieren, ist es für die Coaches schwierig, effektiv mit ihnen zu arbeiten. Ähnliche Probleme ergeben sich, wenn eine junge Person nicht freiwillig zum Jugendcoaching kommt, sondern von Familienmitgliedern, SozialarbeiterInnen oder vom AMS zur Teilnahme überredet wurde.

Schließlich werden die Grenzen des Jugendcoachings zum Teil auch durch Bereitschaft der Firmen, NEETs einzustellen bzw. ihnen Praktika zu ermöglichen, abgesteckt. Die

MitarbeiterInnen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme kennen die Schwierigkeiten. „[B]ei unseren Jugendlichen ist es halt so, dass man wirklich normalerweise eine Eins-zu-eins-Betreuung braucht. Also es muss eine Person abgestellt sein, die den Jugendlichen begleitet im Arbeitstraining“ (I 15, 276ff.), erklärt eine Coachin. Ein Unternehmen muss es sich folglich leisten können, dem/der Jugendlichen eine/n MitarbeiterIn zur Seite zu stellen, die diese/n unterstützt. Wie einfach es für Jugendliche ist, Praktikumsplätze oder Lehrstellen zu finden, „ist branchenabhängig. [...] Zum Beispiel Gastronomie oder als Maurer geht gut. Tischler oder Installateur geht schon relativ schwierig. Maler ganz schwierig, dass man Betriebe findet, die sich bereit erklären, Arbeitserprobungen, heißt es, durchführen zu lassen“ (I 6, 110ff.), schildert ein anderer Coach die Situation im Raum Graz. „Ist auch immer abhängig davon, wie lehrstellensuchend diese Branchen sind. Also Branchen, die händeringend nach Lehrlingen suchen, sind natürlich auch gerne bereit, ja, Arbeitserprobungen durchzuführen“ (I 6, 121ff.). In Hinblick auf die Berufswünsche, die die Jugendlichen geäußert haben, könnten sich daraus bereits branchenbedingte Herausforderungen bei der Lehrstellensuche ergeben. Schließlich stellt auch Stigmatisierung eine Hürde bei der Suche nach Ausbildungsplätzen dar. So befürchten mehrere der Befragten, dass es im Laufe der Zeit verstärkt zu einer negativen Etikettierung der jungen Menschen, die am Jugendcoaching oder an anderen Unterstützungsmaßnahmen teilgenommen haben, kommen kann, da mit diesen Angeboten jene Jugendlichen assoziiert werden, die alleine *nicht in der Lage* waren, einen Job zu finden. Im Moment ist das Problem noch nicht so massiv gegeben, da Maßnahmen wie das Jugendcoaching noch relativ neu und unter den ArbeitgeberInnen bislang eher unbekannt sind. Schlechte Erfahrungen haben die Coaches dennoch bereits gemacht – vor allem, wenn sie für jene NEETs nach Lehrstellen gesucht haben, die aufgrund von intellektuellen, schulischen, physischen oder psychischen Defiziten nur eine Teilqualifizierung oder eine Integrative Lehre schaffen können. Einer von ihnen berichtet:

[W]enn ich darüber spreche, was wir sind, für welche Klientel wir arbeiten, selten der Fall, dass dann die Hände zusammengeklatscht werden und sagen „Mah super, echt? Ich kriege einen Jugendlichen, der weniger leisten kann als andere?“ Aber es gibt Anreize finanzieller Natur und es gibt auch Branchen, die bewusst sich solche Leute nehmen. [...] Weil die Betriebe wissen, dann bekomme ich eine finanzielle Förderung. [...] Ja, klar ist es eine Etikettierung (I 6, 249ff.).

Vielen Unternehmen ist der finanzielle Anreiz allerdings zu gering, um Personen mit Unterstützungsbedarf einzustellen. Somit ist das Jugendcoaching, wie auch andere Projekte, die Jugendliche an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf unterstützen, stark von der Kooperationsbereitschaft der Firmen abhängig, die vermutlich nur durch eine Erhöhung der Fördergelder gesteigert werden kann, womit im Kontext des derzeitigen Sparkurses der Regierung jedoch nicht zu rechnen ist. Der Vorteil des Jugendcoachings liegt darin, dass es zumindest in der Arbeit mit NEETs nicht ganz so stark an das Entgegenkommen der Betriebe gebunden ist wie andere Projekte – solange es ausreichend Plätze in diesen Projekten gibt. Da systemferne Jugendliche nämlich in vielen Fällen zum Zeitpunkt des Jugendcoachings nicht bereit für eine Berufsausbildung sind und sich erst auf ein geregeltes Arbeitsleben vorbereiten müssen, können sie an andere Maßnahmen vermittelt werden. Berufsvorbereitungsprojekte dagegen, welche zum Ziel haben, jungen Menschen aktiv zu Lehr- und Arbeitsplätzen zu verhelfen, sind in stärkerem Maße mit der Situation am regionalen Arbeitsmarkt konfrontiert. Dennoch soll die Bedeutung der Bereitschaft von Firmen für den Erfolg des Jugendcoachings mit NEETs nicht unterschätzt werden, da Jugendcoaches auf Wunsch nicht nur bei der Vermittlung von Lehrstellen sondern auch von Schnupperpraktika behilflich sind. Die Lage am Arbeitsmarkt kann für das Jugendcoaching somit ein Hindernis darstellen.

Darüber hinaus muss an dieser Stelle deutlich gesagt werden, dass das Jugendcoaching allein als Angebot für systemferne Jugendliche schon bei den Zugangsmöglichkeiten, die es für diese bietet, an seine Grenzen stoßen würde. Erst durch die Kooperation mit anderen Institutionen und Projekten ist es dem Jugendcoaching nämlich möglich, NEETs zu erreichen und ihnen jene Betreuung gewährleisten zu können, die sie brauchen. Dies führt direkt zu jenen Aspekten, die in Hinblick auf die konzeptionellen und praktischen Gegebenheiten des Jugendcoachings einer Verbesserung bedürfen.

6.5.4. Verbesserungsbedarf

Die letzte Frage, die sich an dieser Stelle in Bezug auf das Jugendcoaching mit NEETs ergibt, ist jene, was am Jugendcoaching-Konzept verbessert werden kann, um NEETs effektiver unterstützen zu können.

Wie die Interviews mit den Jugendcoaches zeigten, spielen die zeitlichen Ressourcen bei der Begleitung der Jugendlichen eine große Rolle.

Es ist schon sehr knapp. Also wir müssen sehr haushalten mit der Zeit, weil wir sehr viele Jugendliche betreuen müssen. [...] Hat natürlich einen Vorteil, weil natürlich dann viele Jugendliche drankommen und Infos kriegen. Hat aber auch den Nachteil, dass man gerade bei so einer Zielgruppe der Jugendlichen, die ja schon lange zu Hause geblieben sind (...) Da bräuchte man natürlich dann ganz, ganz, ganz viel Zeit (I 11, 300ff.),

meint eine Jugendcoachin. Viel Zeit ist auch erforderlich, wenn nach dem in Kapitel 4.4.2. beschriebenen Case Management gearbeitet werden will. Am ehesten kann den Berichten der Jugendcoaches zufolge vermutlich im Jugendzentrum von Case Management gesprochen werden, da dort zusätzlich zum eigentlichen Jugendcoaching viele informelle Begegnungen sowie Gespräche mit den MitarbeiterInnen des Jugendzentrums dazu beitragen, dass die Coaches die Jugendlichen näher kennenlernen und so besser über deren Lebenssituationen und Bedürfnisse Bescheid wissen. In der begrenzten Zeit im Büro oder in der Schule ist eine solche Möglichkeit zumeist nicht gegeben, weshalb von Case Management maximal auf Stufe 3 des Jugendcoachings gesprochen werden kann, bei der mehrere Treffen über einen längeren Zeitraum hinweg stattfinden. Das Konzept des Case Managements kann also eher als Anregung verstanden werden. Einem Case Management im eigentlichen Sinne entsprechen jedoch nur die wenigsten Jugendcoaching-Prozesse.

Der Zeitdruck der Jugendcoaches wirkt sich jedoch nicht nur auf das Jugendcoaching selbst sondern auch auf dessen Folgeprojekte aus, wie eine in einer solchen Maßnahme tätige Coachin bemerkt. Sie ist der Meinung, dass Jugendliche zum Teil nur sehr kurz am Jugendcoaching teilnehmen, wodurch den Jugendcoaches oft wichtige Informationen fehlen, die den/die Jugendliche/n betreffen und die daher auch den MitarbeiterInnen der Folgemaßnahme, die möglichst rasch gezielt an dessen/deren Reintegration arbeiten können wollen, nicht zur Verfügung stehen.

Ich wünsche mir schon, dass ich das eigentlich – und früher war das echt so – dass sie länger in Betreuung waren, dass ich viel mehr Infos gehabt habe. Ich habe oft beim Erstgespräch früher auch die ganzen Unterlagen gekriegt, ob das jetzt Zeugnisse sind, et cetera, Gutachten. Und jetzt ist es oft wirklich so, dass ich den Dingen ein bisschen nachrennen muss (I 15, 79ff.),

beklagt sie. Es liegt allerdings im Ermessen des Jugendcoachs/der Jugendcoachin, wie schnell er/sie den Kontakt zu einer Folgemaßnahme aufnimmt. Daher kann einer zu kurzen Betreuung auch nur er/sie entgegenwirken, indem er/sie auf eine gute Zeiteinteilung achtet.

Eine Kürzung der zu erfüllenden Quote an Betreuungen, um den Zeitdruck zu verringern, ist der Einschätzung einer Jugendcoachin nach nämlich nicht zu erwarten, da diese gegenüber dem Beginn im Jahr 2012 bereits leicht heruntergesetzt wurde. Dies stellt eine komplexe Situation dar, da die Jugendcoaches eine Mindestanzahl an Jugendlichen betreuen müssen, zugleich aber auch genug Zeit für alle Coaching-TeilnehmerInnen haben sollen. Zudem soll das Jugendcoaching möglichst vielen jungen Menschen umfassende Beratung und Unterstützung bieten und bestenfalls immer mehr NEETs zugutekommen, die jedoch überdurchschnittlich viel Zeit benötigen. Diesbezüglich sollte eine Lösung gefunden werden, um die Betreuungsqualität auch in Zukunft aufrechterhalten zu können. Ein erstes Entgegenkommen vonseiten der FördergeberInnen findet sich beispielsweise im Pilotprojekt des Jugendcoachings im Jugendzentrum, da es dort keine Vorgabe hinsichtlich der Anzahl an zu betreuenden Jugendlichen gibt.

Weiterer Verbesserungsbedarf liegt in der Steigerung des Bekanntheitsgrades des Jugendcoachings, um insbesondere mehr NEET-Jugendliche als bisher erreichen zu können. Zwar hat sich die Verfügbarkeit des Angebots seit seinem Start im Jahr 2012 in Graz sowohl unter den Jugendlichen als auch unter ihren Angehörigen immer weiter herumgesprochen, doch scheint das Wissen darüber nach wie vor noch nicht so verbreitet zu sein wie manche Jugendcoaches meinen.

[I]m ersten Jahr – also es gibt es ja jetzt seit 2012 – ist schon viel Werbung gemacht worden. [...] Es war ja im Fernsehen, also da war ein Werbespot. Im Radio [...] war, ja, auch ein Spot. In der Zeitung waren immer wieder Artikel. Also da haben wir schon das also wahrgenommen, weil sich halt Eltern gemeldet haben und gesagt haben: „Wir haben vom Jugendcoaching gehört oder gelesen“. [...] Also ich finde, also so unbekannt ist es glaube ich gar nicht. Also weil das spricht sich halt herum (I 17, 612ff.),

schildert eine Jugendcoachin ihren Eindruck. Die Mehrheit der befragten Jugendlichen gab jedoch an, das Jugendcoaching nicht gekannt zu haben, bevor sie über die Schule oder andere Projekte und Institutionen damit in Kontakt gekommen sind, und auch die Mutter eines Jugendlichen hatte vor dessen Teilnahme nicht davon gehört. Da allerdings anzunehmen ist, dass sich der Bekanntheitsgrad allein durch das Jugendcoaching in Schulen, durch die Pilotprojekte sowie durch Mundpropaganda steigern wird, dürfte gezielte Werbung, wie sie in der Anfangsphase in unterschiedlichen Medien geschaltet wurde, nicht erforderlich sein.

Was jedoch notwendig ist, ist der weitere Ausbau der bereits mehrmals erwähnten Kooperationen mit anderen Institutionen und Projekten, um systemferne Jugendliche erreichen zu können. Als besonders sinnvoll werden dabei Vernetzungen erachtet, die niederschwelligere Zugänge zum Jugendcoaching ermöglichen. Erfolgversprechend erscheinen die aktuell als Pilotprojekte geführten Vernetzungen mit den beiden Grazer Jugendbeschäftigungsprojekten *heidenspass* und *tag.werk* sowie mit zwei Jugendzentren. Auch der Ausbau von Folgeprojekten erscheint vonnöten zu sein, um NEETs im Anschluss an das Jugendcoaching in geeignete Maßnahmen weitervermitteln zu können, die ihnen Gelegenheit dazu geben, wieder Struktur in ihr Leben zu bekommen, einen Tagesrhythmus zurückzugewinnen und durch Schulabbrüche und/oder die NEET-Situation entstandene Defizite nachzuholen. Auch hier kann neben den Produktionsschulen ein Pilotprojekt, nämlich das Projekt *AusbildungsFit*, als vorbildhaft genannt werden. Durch die Gespräche entstand der Eindruck, dass die Jugendcoaches zum Teil viel Energie in die Netzwerkarbeit investieren, da ihnen deren große Bedeutung für das Erreichen von NEETs bewusst ist. In vielen Fällen dürfte es zudem auf das Engagement von Jugendcoaches und anderen sozialpädagogisch tätigen Personen zurückzuführen sein, dass NEETs für das Jugendcoaching begeistert werden konnten und dass auch neue Kooperationen und Pilotprojekte entstanden. Darüber hinaus kommt vor allem durch das von der *Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg* mitgetragene EU-Projekt *MyWay*, das zum Ziel hat, das österreichische Jugendcoaching-Modell um Good Practice-Beispiele aus anderen Ländern zu erweitern und dafür sowohl mit betroffenen Jugendlichen als auch mit internationalen ExpertInnen zusammenarbeitet, deutlich zum Ausdruck, dass es auf österreichischer Ebene tatsächlich viele Bemühungen gibt, NEETs aktiv zu unterstützen, damit sie sich in das Ausbildungs- und Berufssystem reintegrieren können. Graz bietet NEETs im Österreichvergleich aufgrund seiner vielfältigen Projekte überdurchschnittlich viele Möglichkeiten, zum Jugendcoaching und darüber hinaus in weitere Maßnahmen zu gelangen.

6.6. Schwierigkeiten im Feld

Über die dargestellten Ergebnisse hinaus können schließlich auch Erkenntnisse aus der Feldarbeit an sich gezogen werden, welche weitere Schlüsse über die erforschte Zielgruppe zulassen und daher nicht vorenthalten werden sollen. Wie aus den Ausführungen deutlich

hervorgegangen ist, bilden NEETs eine spezielle Gruppe, die vielfältige Problemlagen aufweist. Dies stellte für die vorliegende Studie insofern eine Hürde dar, als dass sich daraus einige Schwierigkeiten im Feld ergaben. Besonders diffizil gestaltete sich der Zugang zu den Bezugspersonen der Jugendlichen. Da die Jugendcoaching-Stellen aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Kontaktdaten der Erziehungsberechtigten weitergeben dürfen bzw. diese im Fall von volljährigen Jugendlichen zum Teil gar nicht haben, wurde jede/r befragte Jugendliche im Anschluss an das Interview um die Telefonnummer eines Elternteils oder einer anderen nahestehenden Person gebeten, damit diese direkt kontaktiert werden könnten und nicht auf deren (kaum zu erwartende) Eigeninitiative gehofft werden müsste. Lediglich drei der Jugendlichen gaben jedoch die Telefonnummer eines Elternteils bekannt und eine weitere Person gab zwar keine Kontaktdaten bekannt, ermöglichte es aber, einen ihr nahestehenden Menschen persönlich um ein Interview zu bitten. Zusätzlich wurde all jenen, die es annahmen, ein Informationsblatt für die Eltern oder eine andere Bezugsperson mitgegeben, auf dem das Forschungsvorhaben kurz vorgestellt und um Teilnahme daran gebeten wurde. Aus all diesen – teils mehrfachen – Versuchen, Personen für ein Interview zu gewinnen, die eine gute Beziehung zu den Jugendlichen haben, war jedoch nur ein einziger erfolgreich. Eine Mutter reagierte auf einen Anruf und erklärte sich sofort für ein Treffen bereit. Aufgrund dieser Schwierigkeiten, die sich, wie die in den Interviews erhaltenen Informationen vermuten lassen, größtenteils auf instabile Familienverhältnisse oder auf Probleme sozio-ökonomischer Natur zurückführen lassen dürften, musste auf Bezugspersonen im privaten Bereich verzichtet werden. Stattdessen wurde im professionellen Kontext nach Menschen gesucht, die sowohl ein gutes Verhältnis zu den Jugendlichen als auch groben Einblick in deren Jugendcoaching-Verläufe haben. Es konnten schließlich drei Personen für Interviews gewonnen werden, die die jeweiligen Jugendlichen im Rahmen von verschiedenen mehrmonatigen, vor oder nach dem Jugendcoaching angesiedelten Beschäftigungsprojekten kennengelernt haben und ein vertrauensvolles Verhältnis zu ihnen aufbauen konnten. Diese professionellen Bezugspersonen erwiesen sich im Zuge der Interviews als äußerst hilfreich und wertvoll für den Informationsgewinn, da sie nicht nur die befragten Jugendlichen kennen, sondern – ähnlich wie die Jugendcoaches – einen guten Einblick in die Ausbildungs- und Beschäftigungslandschaft im Raum Graz haben und mit den Problemen von NEETs vertraut sind. Was durch den zwangsläufigen Verzicht auf Personen aus dem privaten

Umfeld der Jugendlichen jedoch kaum beleuchtet werden konnte, ist die Frage, wie gut diese über das Jugendcoaching Bescheid wissen, welchen Einblick sie in die konkreten Jugendcoaching-Verläufe der Jugendlichen haben und wie sie deren Potenziale sowie deren Chancen am Arbeitsmarkt einschätzen.

Eine weitere Hürde, die innerhalb des Erhebungszeitraums nicht bewältigt werden konnte, stellte der Zugang zu Jugendlichen dar, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer NEET-Situation befanden. Trotz der Hilfe von Jugendcoaches konnte kein/e NEET-Jugendliche/r gefunden werden, der/die zu einem Interview bereit gewesen wäre. Die Ursachen dafür sind vielfältig, der Hauptgrund dürfte jedoch sein, dass kaum jemand freiwillig mit einer fremden Person darüber sprechen möchte, warum er/sie es nicht schafft, einen Ausbildungs- oder Beschäftigungsplatz zu finden, einen positiven Schulabschluss zu machen oder professionelle Hilfe anzunehmen, was auch vollkommen nachvollziehbar ist. Dennoch hätte die Befragung zumindest eines/einer Jugendlichen in einer aktuellen NEET-Situation die vorliegende Studie um eine wesentliche Perspektive bereichert. Daher wäre es wünschenswert, dass diese Lücke durch eine künftige Forschungsarbeit geschlossen würde.

7. Resümee und Ausblick

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, anhand einzelner Beispiele einen Einblick in verschiedene Lebenslagen von systemfernen Jugendlichen zu geben und das Jugendcoaching als Unterstützungsangebot für diese spezifische Zielgruppe zu beleuchten.

Dabei konnte gezeigt werden, dass die Gründe, warum junge Menschen in NEET-Situationen geraten, äußerst unterschiedlich sind. Vor allem die Fallbeispiele verdeutlichten, dass die in der Literatur vorgenommene Unterscheidung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen NEETs im realen Leben nicht immer möglich ist, da die Grenzen oftmals verschwimmen. Wenn ein junger Mensch auf den ersten Blick manchmal auch freiwillig NEET zu sein scheint, wird durch eine nähere Betrachtung seiner Lebenssituation doch häufig deutlich, dass er die wahren Gründe dadurch nur zu verdecken versucht. Gerade im Jugendalter ist es wichtig, unter den Gleichaltrigen gut anzukommen und die eigene Autonomie unter Beweis zu stellen. Daher entscheiden sich Jugendliche oftmals lieber dafür anzugeben, einfach keine Lust auf Schule oder Arbeit zu haben, anstatt zugeben zu müssen, dass sie orientierungslos sind und Hilfe benötigen würden. In Hinblick auf die Gründe für das Ausscheiden junger Personen aus dem System bringt darüber hinaus ein Vergleich zwischen den in der Literatur dominierenden Faktoren und den von den Jugendlichen genannten Ursachen eine interessante Erkenntnis. So fällt auf, dass der Fokus in der NEET-Literatur bislang stärker auf die Risikofaktoren als auf die tatsächlichen Gründe gelegt wurde. Die Mehrheit der Studien behandelt damit empirisch einfacher zu überprüfende Variable wie Schulabbrüche, niedriges Bildungsniveau (der Eltern), Behinderungen, Migrationshintergrund oder Arbeitslosigkeit der Eltern, während die befragten Jugendlichen schwerer operationalisierbare Aspekte als Ursachen für ihre NEET-Situation, darunter fehlende Motivation, Perspektivenlosigkeit oder eine erfolglose Arbeitssuche, angaben. Diese Divergenzen zwischen den in der Literatur gesetzten Schwerpunkten und den Aussagen der Jugendlichen legen die Vermutung nahe, dass aufwendige qualitative Studien, welche auf einen intimen, tiefgreifenden Einblick in die Lebenslage betroffener Jugendlicher abzielen, bisher zugunsten stärker statistisch orientierter, das Problemausmaß aufdeckender Untersuchungen vernachlässigt wurden. Die in quantitativen Analysen genannten Faktoren spielten weitgehend auch bei den befragten Jugendlichen eine Rolle, können die Ursachen für NEET jedoch nicht vollständig erklären und kratzen somit eher an der Oberfläche.

In Bezug auf das Jugendcoaching zeigte sich, dass es sich aufgrund seiner individuumszentrierten Herangehensweise gut für die Arbeit mit systemfernen Jugendlichen eignet. Es kann ihnen von der Entwicklung von Zielen bis hin zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen Unterstützung bieten. Die Fallbeispiele zeigten, dass das Jugendcoaching ebenso präventiv wie intervenierend oder kompensatorisch wirken kann, wodurch es seinem Anspruch, Jugendliche in verschiedenen Lebenslagen und Stadien ihrer (Aus-)Bildung zu unterstützen, gerecht wird. Gerade der präventive Effekt, der beim Jugendcoaching in der Schule angestrebt wird, blieb bei drei von vier der befragten Jugendlichen, die bereits während ihres letzten Schuljahres am Coaching teilgenommen haben, aus unterschiedlichen Gründen jedoch aus, denn sie gerieten trotzdem in eine NEET-Situation. Da der Coaching-Prozess für gewöhnlich am Ende des Schuljahres abgeschlossen wird, sofern der/die Jugendliche nicht den Wunsch nach Weiterführung äußert, ist es schwierig, diesbezüglich eine Lösung zu finden. Dennoch sollte das Thema von Jugendcoaches diskutiert werden, um neue Strategien anzudenken, wie Jugendliche nach Schulschluss davor bewahrt werden können, in eine längerfristige NEET-Lage zu geraten. Kompensatorische Wirkung kann dagegen nur dann in angemessenem Maße erzielt werden, wenn das Jugendcoaching künftig niederschwelliger als bisher ansetzt, was seine Zugangsmöglichkeiten für NEETs betrifft, und somit eine der zentralen Grenzen seines Konzepts ausräumt.

Aus methodischer Sicht konnte durch diese Arbeit schließlich die Erkenntnis erlangt werden, dass sich eine qualitative Herangehensweise nicht nur für die Durchführung von Fallstudien sondern ein Stück weit auch für evaluative Zwecke eignen kann. Alle Ergebnisse, die über das Jugendcoaching und dessen Kooperationen mit anderen Institutionen sowie über die Situation am Arbeitsmarkt gewonnen wurden, beziehen sich jedoch ausdrücklich nur auf das Jugendcoaching im Raum Graz und sind auch in diesem geographischen Raum keinesfalls repräsentativ, was auch kein Anliegen dieser Studie war. Vielmehr sollte ein Einblick in die Lebenssituationen einiger Grazer Jugendlicher, die einen bestimmten Abschnitt ihres Lebens als NEETs verbracht haben, sowie in deren Jugendcoaching-Prozesse und deren unmittelbare Wirkungen gegeben werden, um daraus einzelne Schlüsse auf die Möglichkeiten und Grenzen der Maßnahme zu ziehen.

Wie sich das Jugendcoaching als Angebot für NEETs weiterentwickeln wird und welche Erfolge tatsächlich dadurch erzielt werden können, lässt sich aus derzeitiger Sicht nicht verlässlich sagen. Wie bereits Steiner et al. (2013) anmerkten, wird es noch mehrere Jahre

dauern, bis sich valide Aussagen über die Wirkungsweisen der Maßnahme treffen lassen. Die aktuellen Pilotprojekte sowie die Schilderungen der Jugendcoaches deuten jedoch darauf hin, dass im Laufe der nächsten Jahre weiter daran gearbeitet werden wird, insbesondere die Erreichbarkeit von und Zugangsmöglichkeiten für NEETs zu verbessern. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass sich im Laufe der Jahre ein immer besser funktionierendes Netzwerk zwischen den Jugendcoaching-Stellen und anderen sozialen Einrichtungen, Behörden etc. herausbilden wird. Im besten Fall kann dies bewirken, dass mehr Jugendliche als bisher vor Dropouts und langfristigen NEET-Situationen, die aus Perspektivenlosigkeit heraus resultieren, bewahrt werden können.

8. Literatur

- Allinger, B. (2013). Hilfe für Jugendliche im Abseits. *Trendreport, 1*, 5-7.
- Bacher, J., Lankmayer, T., Leitgöb, H., & Tamesberger, D. (2013). NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich. *WISO, 36*, 103-131.
- Bacher, J., & Tamesberger, D. (2011). Junge Menschen ohne (Berufs-)Ausbildung: Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren. *WISO, 34*, 95-112.
- Böning, U. (2002). Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungs-Instruments: Eine 10-Jahres-Bilanz. In C. Rauen (Hrsg.), *Handbuch Coaching* (2. Aufl.) (S. 21–43). Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J., & Döring, N. (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3., überarbeitete Aufl.). Berlin: Springer.
- Bruneforth, M., Weber, C., & Bacher, J. (2012). Chancengleichheit und garantiertes Bildungsminimum in Österreich. In B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (S. 189-227). Graz: Leykam.
- Brüsemeister, T. (2008). *Qualitative Forschung: Ein Überblick* (2., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Buchholz, S., & Blossfeld, H.-P. (2011). Jugend und Arbeit: Wachsende Beschäftigungsflexibilisierung und Erwerbsrisiken beim Übergang in den Arbeitsmarkt. In W. Heitmeyer, J. Mansel, & T. Olk (Hrsg.), *Individualisierung von Jugend: Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen* (S. 67-84). Weinheim: Beltz Juventa.
- Dekkers, H., & Claassen, A. (2001). Dropouts – Disadvantaged by definition? A study of the perspective of very early school leavers. *Studies in Educational Evaluation, 27*, 341-354.
- Diekmann, A. (2012). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (6. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Groth, C., & Maennig, W. (2001). Jugendarbeitslosigkeit: Wirtschafts- und Bildungspolitik sowie die Rolle des Dritten Sektors. In C. Groth, & W. Maennig (Hrsg.), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: auf der Suche nach den besten Lösungen* (S. 9-19). Frankfurt am Main: Lang.
- Grottian, P. (2001). Den Umbau der Arbeitsgesellschaft mit Strategien für die Jugend koppeln. In C. Groth, & W. Maennig (Hrsg.), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: auf der Suche nach den besten Lösungen* (S. 47-59). Frankfurt am Main: Lang.
- Gutknecht-Gmeiner, M. (2012). Europäische Bildungsinitiativen und nationale Bildungspolitik: Erfahrungen und Bewertungen des nationalen Umgangs mit EU-Initiativen. In B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (S. 395-427). Graz: Leykam.
- Häder, M. (2010). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung* (2., überarbeitete Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Härtel, P. (2005). Notes and theses on youth employment in Austria: National, international and local aspects. In P. Härtel, C. Noworol, A. Banka, & R. Kremser (Hrsg.), *Transition from the world of education to the world of work: Comenius network 3 school and business – making transition work* (S. 103-111). Krakow: Jagiellonian University.
- Knoblauch, H. (2011). Transkription. In R. Bohnsack, W. Marotzki, & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl.) (S. 159-160). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kuckartz, U. (2007). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (2., aktualisierte und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebsch, K. (2012). Lebensplanung und Zukunftsorientierung: Optionen auf das Erwachsenen-Leben. In K. Liebsch (Hrsg.), *Jugendsoziologie: Über Adoleszente, Teenager und neue Generationen* (S. 209-220). München: Oldenbourg Verlag.

- Lippmann, E. (2013). Grundlagen auf der Basis eines systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatzes. In E. Lippmann (Hrsg.), *Coaching: Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis* (3., überarbeitete Aufl.) (S. 13-52). Berlin: Springer-Verlag.
- Löcherbach, P., Klug, W., Rimmel-Faßbender, R., & Wendt, W. R. (2009). Vorwort. In P. Löcherbach, W. Klug, R. Rimmel-Faßbender, & W. R. Wendt (Hrsg.), *Case Management: Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit* (4. Aufl.) (S. 7-13). München: Reinhardt.
- Luedtke, J. (2014). Die Arbeitsgesellschaft unter Wandlungsdruck: Auswirkungen auf die Lage und Zukunft von Jugendlichen. In A. Groenemeyer, & D. Hoffmann (Hrsg.), *Jugend als soziales Problem – soziale Probleme der Jugend? Diagnosen, Diskurse und Herausforderungen* (S. 76-96). Weinheim: Beltz Juventa.
- Mansel, J. (2011). Schulische Sozialisation: Zerstörung von Individualisierungspotenzialen? In W. Heitmeyer, J. Mansel, & T. Olk (Hrsg.), *Individualisierung von Jugend: Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen* (S. 26-42). Weinheim: Beltz Juventa.
- Marotzki, W. (2011). Leitfadeninterview. In R. Bohnsack, W. Marotzki, & M. Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung* (3. Aufl.) (S. 114). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Mayring, P. (2010a). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2010b). Qualitative Inhaltsanalyse. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (8. Aufl.) (S. 468-475). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Meuser, M., & Neusüß, C. (2004). Gender Mainstreaming – eine Einführung. In M. Meuser, & C. Neusüß (Hrsg.), *Gender Mainstreaming: Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente* (S. 9-22). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Neuffer, M. (2005). *Case Management: Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien* (2., überarbeitete Auflage). Weinheim: Juventa Verlag.

- Petersen, L.-E., & Dietz, J. (2008). Diversity Management. In L.-E. Petersen, & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 311-319). Weinheim: Beltz Verlag.
- Pharris-Ciurej, N., Hirschman, C., & Willhoft, J. (2012). The 9th grade shock and the high school dropout crisis. *Social Science Research*, 41, 709-730.
- Pohl, M. (2010). Teil I – Die Kunst des Coaching. In M. Pohl, & H. Fallner (Hrsg.), *Coaching mit System: Die Kunst nachhaltiger Beratung* (4. Aufl.) (S. 17-86). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reinders, H. (2012). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden* (2. Aufl.). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Rommel-Faßbender, R. (2009). Case Management als Handlungskonzept der Sozialen Arbeit. In P. Löcherbach, W. Klug, R. Rommel-Faßbender, & W. R. Wendt (Hrsg.), *Case Management: Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit* (4. Aufl.) (S. 69-87). München: Reinhardt.
- Rossmann, P., Klicpera, C., Altvater, V., Czapka, M., Hörmann, V., und Steinmann, C. (2009). Jugendliche mit Sonderpädagogischem Förderbedarf an der Schnittstelle von Schule und Beruf – Befragungen von SchülerInnen, Eltern und LehrerInnen. In J. Scheipl, P. Rossmann, & A. Heimgartner (Hrsg.), *Partizipation und Inklusion in der Sozialen Arbeit* (S. 63-73). Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Schreyögg, A. (2008). Die konzeptionelle Einbettung der Coaching-Praxeologie am Beispiel eines integrativen Handlungsmodells fürs Coaching. In C. J. Schmidt-Lellek, & A. Schreyögg (Hrsg.), *Praxeologie des Coaching* (S. 13-31). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schröder, L. (2001). Unemployment among Young People with a Foreign Background: The Potential of Active Labour Market Programmes. In C. Groth, & W. Maennig (Hrsg.), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: auf der Suche nach den besten Lösungen* (S. 61-72). Frankfurt am Main: Lang.

- Schwartz, R. B. (2001). Improving the Transition from School to Work: An American Perspective. In C. Groth, & W. Maennig (Hrsg.), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: auf der Suche nach den besten Lösungen* (S. 121-131). Frankfurt am Main: Lang.
- Stegemann, A. (2008). *Informelles Lernen: Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Struthmann, S. (2013). *Gender- und Diversity-Management: Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen gewinnen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Tritscher-Archan, S. (2008). Flexibilisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich. In H. Loebe (Hrsg.), *Berufsausbildung im Umbruch: Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems* (S. 173-180). Bielefeld: Bertelsmann.
- Wendt, W. R. (2009). Case Management: Stand und Positionen in der Bundesrepublik. In P. Löcherbach, W. Klug, R. Remmel-Faßbender, & W. R. Wendt (Hrsg.), *Case Management: Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit* (4. Aufl.) (S. 14-39). München: Reinhardt.
- Wiezorek, C., & Stark, S. (2011). Jugend und der Wandel der Arbeitswelt: Zur Notwendigkeit eines jugendtheoretischen Perspektivwechsels: Jugend als Bewältigung von Abhängigkeit. In W. Heitmeyer, J. Mansel, & T. Olk (Hrsg.), *Individualisierung von Jugend: Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen* (S. 85-95). Weinheim: Beltz Juventa.
- Williamson, H. (1997). Status Zero youth and the underclass. In R. MacDonald (Hrsg.), *Youth, The 'Underclass' and Social Exclusion* (S. 70-82). London: Routledge.
- Zellmann, P., & Opaschowski, H. W. (2005). *Die Zukunftsgesellschaft... und wie wir in Österreich mit ihr umgehen müssen*. Wien: Österreichische Verlagsgesellschaft.

9. Internetquellen

- Bacher, J., Tamesberger, D., & Leitgöb, H. (2013). *Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“: Teilbericht 1 Literaturüberblick Quantitative Analyse. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*. Abgerufen von http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/Teilbericht1_Literaturueberblick_und_Quantitative_Analyse.pdf [06.09.2014].
- Bergmann, N., Lechner, F., Matt, I., Riesenfelder, A., Schelepa, S., & Willsberger, B. (2011). *Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich*. Wien: L&R Sozialforschung. Abgerufen von http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_UeBA_Evaluierung_final_LR.pdf [18.10.2014].
- BMASK. (2012). *Richtlinie Jugendcoaching des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Durchführung der Maßnahmen Jugendcoaching*. Abgerufen von https://www.bundessozialamt.gv.at/cms/site/attachments/5/2/5/CH0013/CMS1401108811700/richtlinie_jugendcoaching.pdf [05.10.2014].
- BMASK. (2014). *Implementierungsplan zur Jugendgarantie Österreich*. Abgerufen von http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/2/0/CH2120/CMS1400134734651/implementierungsplan_jugendgarantie.pdf [23.09.2014].
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21 (2), 125-134. doi: 10.1093/esr/jci008
- Bundessozialamt. (2011). *10 Jahre Clearing 2001-2011: Unterstützung und Beratung für Jugendliche mit Behinderung bzw. Benachteiligung am Übergang Schule – Beruf*. Abgerufen von http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/0/4/5/CH0037/CMS1305824753963/basb_zentrale_clearing_screen.pdf [04.10.2014].
- Bundessozialamt. (2012). *Jugendcoaching: Umsetzungsregelungen inklusive Erläuterungskommentar und Beilagen*. Abgerufen von http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/2/8/9/CH0013/CMS1359022941059/jugendcoaching_umsetzungsregelungen_version20121010.pdf [15.10.2014].

- Butcher, S., & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, 39, 1079-1092. doi: 10.1016/j.geoforum.2007.11.002
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60, 289-309. doi: 10.1006/jvbe.2001.1868
- CEDEFOP (2012). *From education to working life: The labour market outcomes of vocational education and training*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Abgerufen von http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf [02.10.2014].
- Chen, Y.-W. (2011). Once a NEET always a NEET? Experiences of employment and unemployment among youth in a job training programme in Taiwan. *International Journal of Social Welfare*, 20, 33-42. doi: 10.1111/j.1468-2397.2009.00711.x
- Coles, B., Britton, L., & Hicks, L. (2004). *Building better connections: Interagency and the Connexions Service*. Bristol: Policy Press. Abgerufen von <http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/connections.pdf> [07.09.2014].
- Cooke, G. (2013). *No more NEETs. A plan for all young people to be learning or earning*. London: IPPR. Abgerufen von http://www.ippr.org/assets/media/images/media/files/publication/2013/11/no-more-neets_Nov2013_11516.pdf [04.09.2014].
- Dresing, D., & Pehl, D. (2013). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (5. Auflage). Abgerufen von http://www.audiotranskription.de/download/praxisbuch_transkription.pdf?q=Praxisbuch-Transkription.pdf [25.08.2014].
- Eswein, M., & Pilz, M. (2012). Zwischen Wollen, aber nicht können und Können, aber nicht wollen: Übergangsprobleme von Jugendlichen in Japan am Beispiel der „Freeter“ und „NEETs“. *International Review of Education*, 58, 505-531. doi: 10.1007/s11159-012-9295-3
- Eurofound. (2012a). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2806/41578

- Eurofound. (2012b). *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*. Dublin: Eurofound. Abgerufen von www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf [06.09.2014].
- Europäische Kommission. (2012). *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie*. Abgerufen von <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9221&langId=de> [19.09.2014].
- European Commission. (2014). *The EU Youth Guarantee*. Abgerufen von europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-530_en.pdf [19.09.2014].
- Eurostat. (2012). *Europe in figures: Eurostat yearbook 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2785/20539
- Heckhausen, J. (2002). Introduction: Transition from School to Work; Societal Opportunities and Individual Agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173-177. doi: 10.1006/jvbe.2001.1862
- Heckl, E., Dörflinger, C., Dorr, A., & Klimmer, S. (2008). *Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA): Endbericht*. Wien: KMU Forschung Austria. Abgerufen von https://www.bmwf.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Endbericht_IBA.pdf [20.10.2014].
- Institut für JugendCoaching. (2014). *Herzlich Willkommen beim Institut für JugendCoaching!* Abgerufen von <http://www.projekt-jugendcoaching.de/zukunft-sichern/home.html> [25.09.2014].
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften. (2001). *Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernen schaffen*. Abgerufen von <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [23.10.2014].
- Lechner, F., Riesenfelder, A., Wetzel, G., Wetzel, P., Willsberger, B., & Eglseer, T. (2006). *Evaluierung Clearing: Endbericht*. Wien: L&R Sozialforschung. Abgerufen von http://www.lrsocialresearch.at/files/Eval_Clearing_Endbericht_L&R_Sozialforschung.pdf [02.10.2014].

- Müller-Commichau, W. (2006). Coaching in pädagogischen Handlungsfeldern. *Odgojne znanosti*, 8 (2), 385-399. Abgerufen von <http://hrcak.srce.hr/file/33211> [13.09.2014].
- MyWay Project. (2013). *Das Projekt MyWay*. Abgerufen von <http://www.mywayproject.eu/index.php?lang=de> [19.10.2014].
- Nelson, J., & O'Donnell, L. (2012). *Approaches to Supporting Young People Not in Education, Employment or Training – a Review (NFER Research Programme: From Education to Employment)*. Slough: NFER. Abgerufen von: <http://www.nfer.ac.uk/publications/RSRN01/RSRN01.pdf> [22.09.2014].
- Netzwerk Berufliche Assistenz. (2014a). *Anbieter/innen*. Abgerufen von <http://www.neba.at/jugendcoaching/anbieterinnen.html> [20.10.2014].
- Netzwerk Berufliche Assistenz. (2014b). *Was ist NEBA?* Abgerufen von <http://www.neba.at/> [20.10.2014].
- Niederberger, K. (2011). Bildungsferne Jugendliche. In Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.), *Sechster Bericht zur Lage der Jugend in Österreich: Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A) Jugendarbeit (Teil B)* (S. 119-131). Abgerufen von http://www.boja.at/uploads/media/Sechster_Jugendbericht_Teil_A_B.pdf [14.10.2014].
- OECD. (2013). *Education at a Glance 2013: OECD indicators*. OECD Publishing. doi: 10.1787/eag-2013-en
- OECD. (2014). *Education at a Glance 2014: OECD indicators*. OECD Publishing. doi: 10.1787/eag-2014-en
- Rat der Europäischen Union. (2013, 22. April). C 120/01. Empfehlungen des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie. *Amtsblatt der Europäischen Union*. Abgerufen von <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:DE:PDF> [21.09.2014].
- Schaukelberger, M. (2014). *Kinder- und Jugend Coaching*. Abgerufen von <http://www.coaching-und-mehr.ch/angebot/kinder-und-jugend-coaching/> [25.09.2014].

- Social Exclusion Unit. (1999). *Bridging the Gap: New opportunities for 16-18 year old not in education, employment or training*. Abgerufen von <http://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf> [02.09.2014].
- Sozialministeriumservice. (Hrsg.). (2014a). *Arbeitsassistentz: „Der Weg in den Beruf“*. Abgerufen von [www.neba.at/arbeitsassistentz/warum.raw?task=callelement&item_id=413&element=f85c494b-2b32-4109-b8c1-083cca2b7db6&method=download&args\[0\]=eb4ee8cf9d9eda751f366fa2804d0609](http://www.neba.at/arbeitsassistentz/warum.raw?task=callelement&item_id=413&element=f85c494b-2b32-4109-b8c1-083cca2b7db6&method=download&args[0]=eb4ee8cf9d9eda751f366fa2804d0609) [20.10.2014].
- Sozialministeriumservice. (Hrsg.). (2014b). *Jobcoaching: „Für mehr Erfolg im Job“*. Abgerufen von [www.neba.at/jobcoaching/warum.raw?task=callelement&item_id=425&element=f85c494b-2b32-4109-b8c1-083cca2b7db6&method=download&args\[0\]=e0f33292ba65fd37996812febf70590b](http://www.neba.at/jobcoaching/warum.raw?task=callelement&item_id=425&element=f85c494b-2b32-4109-b8c1-083cca2b7db6&method=download&args[0]=e0f33292ba65fd37996812febf70590b) [20.10.2014].
- Stadlmayr, M., & Lankmayer, T. (2013). *Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“: Teilbericht 2 Qualitativer Untersuchungsteil. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*. Abgerufen von http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/Teilbericht2_Qualitativer_Untersuchungsteil.pdf [05.09.2014].
- Statistik Austria. (Hrsg.). (2013). *Bildung in Zahlen 2011/12: Schlüsselindikatoren und Analysen*. Wien: Statistik Austria. Abgerufen von www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=063298 [18.09.2014].
- Statistik Austria. (Hrsg.). (2014). *Bildung in Zahlen 2012/13: Schlüsselindikatoren und Analysen*. Wien: Statistik Austria. Abgerufen von www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=076240 [18.09.2014].
- Steiner, M., Pessl, G., Wagner, E., & Karaszek, J. (2013). *Evaluierung „Jugendcoaching“ – Endbericht*. Wien: Institut für Höhere Studien. Abgerufen von <http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/Evaluierung-Jugendcoaching-IHS.pdf> [02.10.2014].
- Steiner, M., & Wagner, E. (2007). *Dropoutstrategie. Grundlagen zur Prävention und Reintegration von Dropouts in Ausbildung und Beschäftigung*. Wien: Institut für Höhere Studien. Abgerufen von <http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/2011/02/DO-Strategie-Endbericht.pdf> [06.09.2014].

- Tamesberger, D. (2013). *Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“: Teilbericht 3 Handlungsstrategien und Maßnahmenoptionen. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*. Abgerufen von http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/Teilbericht3_Handlungsstrategien_und_Massnahmenoptionen.pdf [04.09.2014].
- Tanner, S., Obhrai, A., & Spilsbury, M. (2007). *What works in preventing and re-engaging young people NEET in London: Research on young people 'not in education, employment, or training (NEET)' commissioned by the Greater London Authority*. London: Research as Evidence. Abgerufen von www.saferlondonfoundation.org/download.php?file=neet-report.pdf [04.09.2014].
- Thompson, R. (2011). Individualisation and social exclusion: the case of young people not in education, employment or training. *Oxford Review of Education*, 37 (6), 785-802. doi: 10.1080/03054985.2011.636507
- Toivonen, T. (2011). 'Don't let your child become a NEET!' The strategic foundations of a Japanese youth scare. *Japan Forum*, 23 (3), 407-429. doi: 10.1080/09555803.2011.597055
- Tunnard, J., Barnes, T., & Flood, S. (2008). *One in Ten: Key messages from policy, research and practice about young people who are NEET*. Abgerufen von http://www.isw-linz.at/themen/dbdocs/researchinpractice_2008.pdf [03.09.2014].
- Walther, A., & Pohl, A. (2005). *Thematic Study on Policy Measures concerning Disadvantaged Youth*. Tübingen: Institute for Regional Innovation and Social Research. Abgerufen von http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/youth_study_en.pdf [15.09.2014].
- Youth Coach Global. (2014a). *About Youth Coaching*. Abgerufen von http://www.youthcoachglobal.com/youth_coaching.html [25.09.2014].
- Youth Coach Global. (2014b). *A Few Words About Youth Coach Global*. Abgerufen von http://www.youthcoachglobal.com/about_us.html [25.09.2014].
- Zanoni, S. (2014). *JugendCoaching*. Abgerufen von <http://www.jugendcoaching.ch/uebersicht/jugendcoaching/10-17-jahre/> [25.09.2014].

10. Anhang

Interviewleitfaden Jugendliche/r

Hauptfragen	Ergänzende Fragen (um Themen zu vertiefen, bei wichtigen Punkten nachzuhaken bzw. auch für den Fall, dass der/die Jugendliche von sich aus wenig spricht)
Erzähl mir bitte ein bisschen von dir.	<i>Wie alt bist du? Was machst du in deiner Freizeit? Unternimmst du viel mit FreundInnen? (ev. Woher kennst du diese FreundInnen?) Mit wem lebst du zusammen? Wo (und wie) lebt ihr?</i>
Weißt du, was Jugendcoaching ist? Was wird dort gemacht?	<i>Woher weißt du das?</i>
Wann hast du am Jugendcoaching teilgenommen? Warum hast du daran teilgenommen?	<i>Seit wann bist du fertig?</i>
In welche Schule bist du gegangen/Wo hast du gearbeitet? Wann hast du aufgehört, zur Schule/Arbeit zu gehen? Wieso hast du mit der Schule/Arbeit aufgehört?	<i>Wie haben deine Eltern/Bezugspersonen reagiert, als sie es herausgefunden haben? Haben sie versucht, dich zu verstehen? Haben sie dich unterstützt, eine neue Schule/Ausbildung zu finden?</i>
Wie hast du deinen Tag verbracht, als du weder zur Schule gegangen bist noch gearbeitet hast?	
Wie bist du zum Jugendcoaching gekommen?	<i>Hast du schon vorher gewusst, was Jugendcoaching ist? Hast du eine Vorstellung davon gehabt, was du dort machen wirst? Hast du schon vor dem Jugendcoaching Unterstützung von außerhalb deiner Familie bekommen (SozialarbeiterIn, FamilienentlasterIn etc.)?</i>
Wie ist das erste Treffen mit deinem Jugendcoach gewesen?	<i>Bist du alleine hingegangen oder hat dich jemand begleitet? Wenn ja, wer? Was habt ihr gemacht?</i>
Welchen Plan hast du mit dem Jugendcoach gemeinsam festgelegt?	
Was hast du beim Jugendcoaching alles gemacht?	
Wie hat dir das Jugendcoaching gefallen?	<i>Was hat dir besonders gut gefallen?</i>
Was bedeutet Schule/Arbeit für dich?	<i>Hat sich deine Einstellung zu Schule/Arbeit durch das Jugendcoaching verändert?</i>

Welchen Beruf möchtest du einmal ergreifen?	<i>Wie bist du auf diesen Beruf gekommen? Hast du das schon vor dem Jugendcoaching gewusst oder hat sich dein Berufswunsch durch das Jugendcoaching verändert? Falls kein Berufswunsch besteht: Wünschen sich deine Eltern einen bestimmten Beruf für dich? Wenn ja, was hältst du davon?</i>
Wie kannst du dein Ziel erreichen?	<i>Welche Ausbildung hast du inzwischen begonnen? Wie gefällt es dir?</i>
Hat dir dein Jugendcoach erklärt, welche Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten du sonst noch hast?	<i>Welche sind das? Was hältst du davon?</i>
Hast du im Zuge des Jugendcoaching ein Praktikum absolviert?	<i>Wenn ja, wie hat es dir gefallen? Könntest du dir vorstellen, einmal in diesem Bereich zu arbeiten? Welche Rückmeldung hast du vom Leiter/von der Leiterin der Praktikumsstelle bekommen? Wenn nein, würdest du gerne eines machen? In welchem Bereich?</i>
Welche Rolle haben deine Eltern/SozialarbeiterInnen etc. im Coachingprozess gespielt?	<i>Haben sie es gut gefunden, dass du beim Jugendcoaching teilgenommen hast? Haben sie dich manchmal zum Jugendcoaching begleitet? Wie hast du es gefunden, dass sie (nicht) dabei waren? Wie verstehst du dich allgemein mit deinen Eltern/Geschwistern?</i>
Wie hast du dich mit deinem Jugendcoach verstanden?	<i>Hast du noch Kontakt zu ihm/ihr? Was hast du gut an ihm/ihr gefunden? Gab es etwas, das dich an ihm/ihr gestört hat?</i>
Was kannst du gut? Was sind deine Stärken?	<i>Womit verbringst du viel Zeit? Hattest du ein Lieblingsfach in der Schule?</i>
Was machst du überhaupt nicht gerne?	
Was kannst du nicht so gut? Welche Schwächen hast du?	
Hat dir das Jugendcoaching dabei geholfen, dir über deine Stärken und Schwächen klarer zu werden?	
Was hast du durch das Jugendcoaching gelernt?	<i>Hast du jetzt eine bessere Vorstellung davon, was du gut kannst und woran du noch arbeiten solltest?</i>
Was möchtest du noch erleben und lernen, was du im Jugendcoaching nicht erlebt hast?	
Was hat dich am Jugendcoaching genervt?	
Was sind deine nächsten Schritte in deiner Ausbildung?	
Wie findest du es, auch nach dem Jugendcoaching noch Unterstützung in der Ausbildung zu bekommen?	<i>Hättest du nach Ende deiner Ausbildung gerne weitere Unterstützung? Wenn ja, welche?</i>
Würdest du auch deinen FreundInnen empfehlen, zum Jugendcoaching zu gehen?	

Interviewleitfaden Jugendcoach

Fragen zum/zur Jugendlichen (xy)

Hauptfragen	Ergänzende Fragen (um Themen zu vertiefen und bei wichtigen Punkten nachzuhaken)
Seit wann ist xy im Jugendcoaching? Wie ist xy zu Ihnen gekommen?	
Seit wann ist xy NEET?	
Warum ist xy NEET?	<i>Welches Verhältnis hat xy zu seiner/ihrer Familie? Welchen schulischen/beruflichen Hintergrund hat xy? Woher wissen Sie vom Hintergrund des/der Jugendlichen? Hat Ihnen xy selbst davon erzählt?</i>
Wie hat sich das erste Treffen gestaltet?	<i>Wusste xy bereits, was Jugendcoaching ist? Welche Vorstellung hatte xy vom Jugendcoaching? Hat xy jemand begleitet? Welche Wünsche für die Zukunft äußerte xy? Hatte xy realistische Vorstellungen? Mit welchem Gefühl haben Sie das erste Treffen beendet?</i>
Welchen Plan haben Sie damals mit xy gemeinsam festgelegt?	<i>Wie viele Stunden an Coaching wurden vereinbart? Wie wurde der Ablauf des Coaching geplant?</i>
Wie lange lief das Jugendcoaching? Seit wann ist es schon abgeschlossen?	
Welche Einstellung hat xy zu Ausbildung und Arbeit?	<i>Woher kommt diese Einstellung Ihrer Meinung nach? Hat sich die Einstellung im Lauf des Coachingprozesses verändert?</i>
Wie ist das Jugendcoaching mit xy verlaufen? Welche Maßnahmen haben Sie bis gesetzt?	<i>Wie hat xy auf diese Maßnahmen reagiert?</i>
Haben Sie für xy Praktika organisiert?	<i>Wenn ja, wie sind diese aus Sicht von xy/vom Arbeitgeber/aus Ihrer Sicht gelaufen?</i>
Hat xy mittlerweile einen konkreten Berufswunsch? Wenn ja, welchen?	<i>Wissen Sie, wie dieser Berufswunsch zustande kam? Ist xy motiviert, sein berufliches Ziel zu erreichen? Welche Schritte hat xy bereits dorthin gesetzt?</i>
Was möchte xy persönlich erreichen?	<i>Will xy an sich arbeiten?</i>
Welche Kompetenzen hat xy?	<i>Hatte xy von Beginn an eine realistische Vorstellung von seinen/ihren Stärken? Wodurch haben Sie versucht, xy seine/ihre Kompetenzen bewusst zu machen?</i>
Wo liegt der größte Entwicklungsbedarf von xy?	<i>Ist xy sich seiner/ihrer Schwächen bewusst? Will xy daran arbeiten?</i>

Wie haben Sie xy motiviert, an seinen/ihren Schwächen zu arbeiten?	<i>Welche Methoden haben Sie in der Arbeit mit xy eingesetzt?</i>
Worin lagen die größten Herausforderungen in der Arbeit mit xy?	
Wie hat sich xy im Jugendcoaching entwickelt?	<i>Welche Fortschritte hat xy gemacht? Woran muss xy nach wie vor arbeiten?</i>
Was hat sich an der schulischen/beruflichen/familiären Situation von xy bereits geändert?	
Welche Rolle haben die Eltern/Bezugspersonen oder andere Personen wie SozialarbeiterInnen im Jugendcoaching gespielt?	<i>Wie ist die Zusammenarbeit verlaufen? Unterstützen die Bezugspersonen xy? Wie wichtig war/wäre eine solche Kooperation gewesen?</i>
Wie haben Sie das Verhältnis zwischen xy und Ihnen empfunden?	<i>Wie wichtig ist Ihrer Erfahrung nach eine gute Beziehung zum/zur Jugendlichen für ein erfolgreiches Jugendcoaching?</i>
Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung von xy ein?	
Sind Sie der Meinung, dass nach Abschluss des Coaching eine Nachbetreuung für xy sinnvoll wäre?	<i>Wenn ja, wie wird diese durchgeführt/wie kann diese durchgeführt werden?</i>

Fragen über Jugendcoaching für NEETs generell

Wie viele NEETs haben Sie bereits im Jugendcoaching gehabt?	<i>Wie viele NEETs erhalten jährlich von Ihrem Träger Jugendcoaching?</i>
Was ist Ihrer Ansicht nach das Spezielle an der Arbeit mit NEETs im Vergleich zur Arbeit mit anderen Jugendlichen?	<i>Wo liegen Schwierigkeiten?</i>
Kommen mehr Mädchen oder Burschen in NEET-Situationen zu ihnen?	<i>Wie kann man NEET-Jugendlichen den Zugang zum Jugendcoaching erleichtern?</i>
Lässt sich Ihrer Erfahrung nach sagen, dass sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz für systemferne Jugendliche einfacher oder schwerer gestaltet als für Jugendliche mit Behinderung?	
Stehen Ihrer Ansicht nach für Jugendcoaches genügend zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung, um Jugendlichen, die intensive Begleitung brauchen, ausreichend zu unterstützen?	<i>Wenn nein, welche Bereiche leiden unter dem Mangel an Ressourcen? Glauben Sie, dass die Ressourcen in absehbarer Zeit aufgestockt werden?</i>
In der Jugendcoachingbroschüre vom Bundessozialamt sowie in der Literatur über Jugendcoaching steht, dass Jugendcoaching auf Stufe 3 nach dem Prinzip des Case Management abläuft. Sind Sie mit diesem Konzept vertraut? Was halten Sie davon?	<i>Kann bei Jugendcoaching aufgrund der begrenzten zeitlichen und finanziellen Ressourcen Ihrer Meinung nach von Case Management gesprochen werden?</i>
Wodurch zeichnet sich für Sie ein guter Coachingprozess aus?	
Was ist für Sie das Beste an Ihrer Arbeit als Jugendcoach?	

Interviewleitfaden Bezugsperson

Hauptfragen	Ergänzende Fragen (um Themen zu vertiefen und bei wichtigen Punkten nachzuhaken)
Wissen Sie, was Jugendcoaching ist und was dort gemacht wird?	<i>Von wem haben Sie diese Informationen erhalten? Hätten Sie gerne mehr Informationen über das Jugendcoaching gehabt? Von wem hätten Sie sich diese Informationen gewünscht?</i>
XY hat am Jugendcoaching teilgenommen. Wie ist er/sie zum Jugendcoaching gekommen? Warum hat xy am Jugendcoaching teilgenommen?	<i>Wie finden Sie es, dass xy am Jugendcoaching teilgenommen hat?</i>
Hat Ihnen xy vom Jugendcoaching erzählt?	<i>Wenn ja, was hat xy vom Jugendcoaching erzählt? Wenn nein, hätten Sie gerne gehabt, dass xy mehr vom Jugendcoaching erzählt hätte?</i>
Wie lange lief das Jugendcoaching? Seit wann ist es schon abgeschlossen?	
Wissen Sie, was xy im Jugendcoaching gemacht hat? Sind Sie mit dem geplanten Ablauf des Jugendcoaching vertraut?	<i>Wenn ja, was? Wenn nein, hätten Sie gerne gewusst, was xy im Jugendcoaching gemacht hat?</i>
Welche Maßnahmen wurden ihm Jugendcoaching gesetzt?	<i>Was haben Sie von diesen Maßnahmen gehalten?</i>
Hat xy ein Praktikum absolviert?	<i>Wenn ja, wo? Wenn nein, würden Sie sich wünschen, dass xy ein Praktikum macht?</i>
Wie hat xy das Jugendcoaching gefallen?	<i>Was hat xy besonders gut gefallen? Was hat xy nicht gefallen?</i>
Welche Rolle hatten Sie im Jugendcoaching?	<i>Waren Sie einmal in einer Beratungsstunde dabei? Wenn ja, wie war das? Was haben Sie gemacht? Wenn nein, warum nicht? Hätten Sie xy gerne einmal dorthin begleitet? Wie wichtig war es Ihnen, in das Jugendcoaching von xy einbezogen zu werden?</i>
Kennen Sie den Jugendcoach von xy?	<i>Wenn ja, wie haben Sie die Zusammenarbeit mit ihm/ihr empfunden? Was halten Sie von ihm/ihr? Wenn nein, warum kennen Sie ihn/sie nicht? Hätten Sie den Jugendcoach gerne kennengelernt?</i>
Wie war Ihrer Einschätzung nach das Verhältnis zwischen xy und seinem/i ihrem Jugendcoach?	

Welche Einstellung hat xy zu Ausbildung und Arbeit?	<i>Woher kommt diese Einstellung Ihrer Meinung nach? Hat sich die Einstellung verändert, seit xy am Jugendcoaching teilnimmt?</i>
Welchen Berufswunsch hat xy?	<i>Wissen Sie, wie dieser Berufswunsch zustande kam? Ist xy motiviert, sein berufliches Ziel zu erreichen? Welche Schritte hat xy bereits dorthin gesetzt?</i>
Welchen Berufswunsch haben Sie für xy?	
Wie würden Sie xy beschreiben?	
Was kann xy gut? Welche Stärken hat xy?	<i>Ist xy sich seiner/ihrer Stärken bewusst? Wodurch versuchen Sie, xy seine/ihre Stärken bewusst zu machen?</i>
Was kann xy nicht so gut? Welche Schwächen hat xy?	<i>Ist xy sich seiner/ihrer Schwächen bewusst? Will xy daran arbeiten?</i>
Wie motivieren Sie xy, an seinen/ihren Schwächen zu arbeiten?	
Worin liegen die größten Herausforderungen im Zusammenleben mit xy?	
Wie hat sich xy im Lauf des Jugendcoaching entwickelt?	<i>Welche Veränderungen sind Ihnen an xy aufgefallen? Welche Fortschritte hat xy gemacht? Woran muss xy nach wie vor arbeiten?</i>
Wann und warum hat xy die Ausbildung abgebrochen?	<i>Wie haben Sie darauf reagiert? Wie haben Sie versucht, xy aus seiner/ihrer Situation herauszuhelfen? Hat sich dadurch Ihre Beziehung zu xy verändert? Wenn ja, inwiefern?</i>
Was hat sich an der schulischen/beruflichen Situation von xy durch das Jugendcoaching geändert?	<i>Was halten Sie von dem Weg, den xy eingeschlagen hat?</i>
Was wünschen Sie sich für die Zukunft von xy?	
Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung von xy ein?	
Sind Sie der Meinung, dass nach Abschluss des Coaching eine Nachbetreuung für xy sinnvoll ist?	<i>Wenn ja, wie soll diese aussehen? Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Ausbildung von xy?</i>
Ist das Jugendcoaching Ihrer Meinung nach eine sinnvolle Maßnahme für Jugendliche, die auf der Suche nach einem passenden Beruf sind?	<i>Warum?</i>