

**Übergangsmanagement für
AusbildungsabbrecherInnen des überbetrieblichen
Lehrsystems (ÜBA) zur Produktionsschule in Wien**

Am Beispiel der Schnittstelle BBE zur Berufsausbildungsassistenz zur Produktionsschule

**Transition management for apprentices drop-outs in
the inter-company apprenticeship system to
„Produktionsschule“ in Vienna**

At intersaction between vocational training assistance and „Produktionsschule“

Masterarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts in Social Sciences

der FH Campus Wien

im Rahmen des europäischen Joint Degree-Masterstudienganges

„Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit“

Vorgelegt von:

Mag. Duzic Kenan

Personenkennzeichen:

c1510600050

ErstbegutachterIn:

FH Campus Wien

Dr.ⁱⁿ Brigitta Zierer

ZweitbegutachterIn:

Hochschule München

Prof. Dr. Jürgen Sandmann

Eingereicht am:

01.02.2018

Erklärung:

Ich erkläre, dass die vorliegende Masterarbeit von mir selbst verfasst wurde und ich keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet bzw. mich auch sonst keiner unerlaubter Hilfe bedient habe.

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin / einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Weiters versichere ich, dass die von mir eingereichten Exemplare (ausgedruckt und elektronisch) identisch sind.

Datum:

Unterschrift:

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Menschen bedanken, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben.

Insbesondere bedanke ich mich bei meiner Mutter, Duzić Jasminka, für ihre Mühe und Liebe in meiner Erziehung. Auch meinem Vater, Duzić Mehmed, möchte ich mich hiermit für die tolle Unterstützung während meines Studiums bedanken.

Einen großen Dank möchte ich auch an Frau FH-Prof.in Dr.ⁱⁿ Brigitta Zierer aussprechen, die mich durch ihre fachlich kompetenten und lösungsorientierten Inputs unterstützt hat.

Mein Dank gilt auch an Frau Mag.^a. Andrea Spitzer, Msc. und Frau Mag.^a. Julia Gazzarata für den fachlichen Austausch und die Zeit, um mich zu unterstützen und zu ermutigen.

Bedanken möchte ich mich auch an alle Trägerorganisationen, die mir den Zugang zum Forschungsfeld ermöglicht haben.

Kurzfassung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen, der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung aus dem überbetrieblichen System zur Produktionsschule. Dabei wird der Fokus auf die Begleitung durch die Beratungs- und Betreuungseinrichtung zur Berufsausbildungsassistenz gelegt. Durch qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden wird die Unterstützung durch die Beratungs- und Betreuungseinrichtung zur Berufsausbildungsassistenz, aus Sicht von ExpertInnen im Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen zur Produktionsschule, dargestellt.

Zunächst wird auf die Ausgangslage in Bezug auf Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und Wien eingegangen. Des Weiteren wird das Case Management als Methode im Übergangsmanagement dargestellt. Anschließend wird das Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem zur Produktionsschule durch die Umsetzungsregelungen des „Netzwerks Berufliche Assistenz“ beschrieben.

Die Grundlage für die Auswertung nach einer inhaltlichen Strukturierung, bilden zwölf teilstrukturierte Leitfadeninterviews mit ExpertInnen der verschiedenen Schnittstellen im Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen zur Produktionsschule. Dabei werden die Kooperationen, das Berichtswesen, der Rollenkontext, der Zuweisungskontext, die Zielgruppe der AusbildungsabbrecherInnen, als auch Case Management im Übergangsmanagement näher beleuchtet. Zusätzlich werden Verbesserungsvorschläge der interviewten ExpertInnen näher beschrieben. Den Abschluss der Arbeit bildet ein Resumé.

Abstract

This thesis deals with managing transitions of apprentice drop-outs, which participated in a prolonged apprentice or a partial qualification from intercompany apprenticeship system to "Produktionsschule". Hereby the focus lies on the monitoring by the vocational training assistance. Through qualitative survey and evaluation methods, the support from the counseling and care institution for vocational training assistance, is presented from the point of view of experts in the transition management of dropouts to the "Produktionsschule".

First, the situation with regard to youth unemployment in Austria and Vienna is discussed. Furthermore, case management is presented as a method in transition management. Subsequently, the transitional management of dropouts from the inter-company training system to the "Produktionsschule" is described by the implementation rules of the "Occupational Assistance Network".

The basis for the evaluation after a structuring of the content are 12 partially structured interviews with experts of the different interfaces in the transition management of apprentice drop-outs to the "Produktionsschule". The cooperation, the reporting system, the role context, the assignment context, the target group of the dropouts as well as case management in the transition management are examined more closely. In addition, suggestions for improvement by the interviewed experts are described in more detail. A resumé is the final part of the thesis.

Abkürzungsverzeichnis

AFit	AusbildungsFit
AMS	Arbeitsmarktservice
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BBE	Beratungs- und Betreuungseinrichtung
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BundesKOST	Bundesweite Koordinationsstelle Übergang Schule – Beruf
ESL	Early School Leavers
EU	Europäische Union
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
NEET	Not in Employment Education or Training
SMS	Sozialministeriumservice
TQ	Teilqualifizierung
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VL	Verlängerte Lehre

Schlüsselbegriffe

Berufsausbildungsassistenz

Jugendarbeitslosigkeit

Überbetriebliche Ausbildung

Übergangsmanagement

Case Management

Inhaltsverzeichnis

DANKSAGUNG	I
KURZFASSUNG	II
ABSTRACT	III
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	IV
SCHLÜSSELBEGRIFFE	V
1. EINLEITUNG	1
1.1. Überbetriebliche Ausbildung in Wien	2
1.2. Lehrabbrüche als Herausforderung der beruflichen Integration .	4
1.3. Ziel und Innovationswert der Arbeit	6
1.4. Fragestellung – Forschungsfrage	8
2. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE	9
2.1. Begriffsdefinition	10
2.1.1. Early School Leavers (ESL).....	10
2.1.2. Not In Education, Employment or Training (NEET).....	10
2.1.3. Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)	10
2.1.4. Ausbildungseinrichtung	11
2.2. Die EU-Ebene	11
2.3. Wiener Ausbildungsgarantie	12
2.4. Übergang von Schule zu Beruf – berufliche Integration	13
3. MAßNAHMEN IM ÜBERGANGSMANAGEMENT DER AUSBILDUNGSABBRECHERINNEN, DER VERLÄNGERTEN LEHRE UND TEILQUALIFIKATION, IM ÜBERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSSYSTEM ZUR PRODUKTIONSSCHULE	15
3.1. Jugendcoaching	15
3.1.1. Zielgruppen des Jugendcoachings	17
3.1.2. Struktur des Jugendcoachings	18
3.1.3. Das Konzept Jugendcoaching	19
3.2. Produktionsschulen	21
3.2.1. Rahmenbedingungen für die Produktionsschule.....	23
3.2.2. Zielgruppe der Produktionsschulen in Wien.....	24
3.2.3. Struktur der Produktionsschulen.....	25
3.2.4. Spezifisches Angebot Spacelab	27
3.2.5. Zugangsprozess	30

3.2.6.	Teilnahme.....	31
3.3.	Berufsausbildungsassistenz	32
3.3.1.	Aufgaben nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG)	33
3.3.2.	Berufsausbildungsassistenz am ersten Arbeitsmarkt	34
3.3.3.	Erfolgsdefinition nach Sozialministeriumservice.....	38
3.3.4.	Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) zur Berufsausbildungsassistenz.....	39
4.	CASE MANAGEMENT	40
4.1.	Exkurs: Kompetenzagenturen in Deutschland	43
4.2.	Case Management im Übergang von AusbildungsabbrecherInnen der verlängerten Lehre und Teilqualifikation zur Produktionsschule.	45
5.	ÜBERGANGSMANAGEMENT VON AUSBILDUNGSABBRECHERINNEN (BETREUT DURCH BAS) ZUR PRODUKTIONSSCHULE	47
5.1.	Berufsausbildungsassistenz	47
5.2.	Jugendcoaching	48
5.3.	Produktionsschule	49
6.	EMPIRISCHER TEIL	52
6.1.	Qualitative Sozialforschung	52
6.2.	Forschungsinteresse und Forschungsfrage	53
6.3.	Sampling und Auswahl der ExpertInnen.....	55
6.4.	Erhebungsinstrument: ExpertInnen-Interview als spezielle Form des Leitfaden-Interviews.....	57
6.4.1.	Entwicklung des teilstandardisierten Leitfadens.....	58
6.5.	Feldzugang	59
6.6.	Qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015)	60
6.7.	Kategorien	62
7.	DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE	66
7.1.	Kategorie 1:	66
	Rollen und Funktion der Schnittstellen im Übergangsmangement ..	66
7.1.1.	Unterkategorie: Bedarfsabklärung im Sinne der Orientierung und Zukunftsplanung	66
7.1.2.	Unterkategorie: Auswahl der bedarfsorientierten Maßnahme	69
7.2.	Kategorie 2:	70
	Zuweisungskontext im Übergangsmangement.....	70
7.2.1.	Unterkategorie: Formelle Zuweisungsbedingungen	70
7.2.2.	Unterkategorie: Personeller und zeitlicher Ressourcenbedarf im Zuweisungskontext	72

7.3. Kategorie 3:	75
Kooperationen im Übergangsmanagement´	75
7.3.1. Unterategorie: Austausch zwischen den einzelnen Projekten im Übergangsprozess zur Produktionsschule	75
7.3.2. Unterategorie: Kooperation durch Austausch	77
7.4. Kategorie 4:	79
Berichtswesen im Übergangsmanagement	79
7.4.1. Unterategorie: Formale Vorgaben in Bezug auf das Berichtswesen	79
7.4.2. Unterategorie: Inhaltliche Zusammensetzung des Berichtswesens in Bezug auf den Mehrwert für die AusbildungsabbrecherInnen	81
7.5. Kategorie 5:	82
Case Management als Methode im Übergangsmanagement	82
7.5.1. Unterategorie: Verfahren und Methoden von Case Management im Übergangsprozess.....	86
7.6. Kategorie 6:	88
Die Zielgruppe der AusbildungsabbrecherInnen der verlängerten Lehre (VL) und Teilqualifikation (TQ) im Übergangsmanagement	88
7.6.1. Unterategorie: Herausforderungen bei der Begleitung von AusbildungsabbrecherInnen durch die Berufsausbildungsassistenz im Übergangsmanagement zur Produktionsschule.....	89
7.6.2. Unterategorie: Zielgruppenbedarf der AusbildungsabbrecherInnen, der VL und TQ, aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem im Übergangsprozess zur Produktionsschule	91
7.7. Kategorie 7:	91
Verbesserungsvorschläge im Übergangsmanagement	91
7.7.1. Unterategorie: Prozesshafte Verbesserungsvorschläge	92
7.7.2. Unterategorie: Verbesserungsvorschläge im Ressourcenbedarf	93
8. RESÜMEE	94
8.1. Beantwortung der Forschungsfrage	97
8.2. Bedarfsorientierung im Übergangsmanagement	98
8.3. Forschungsspezifische Relevanz	98
QUELLENVERZEICHNIS	100
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	104
ANHANG	VII

1. Einleitung

Der Jahresdurchschnittsbestand¹ 2015 der beim AMS vorgemerkten, unter 25-jährigen in Österreich, ist auf 46.701 (+3,4%) im Vergleich zum Vorjahr (2014) gestiegen. Insgesamt waren 6.256 Jugendliche im Jahr 2015 als lehrstellensuchend beim AMS vorgemerkt, um 189 (+3,1%) mehr als zum Vorjahr. Auffallend ist, dass der Anteil von jungen Frauen von 42,0% (2014) auf 40,8% (2015) gesunken ist. (vgl. AMS Österreich 2016: 20 ff)

„Der Jahresdurchschnittsbestand gemeldeter sofort verfügbarer offener Lehrstellen betrug 3.334, um 91 Stellen (+2,8%) mehr als im Jahresdurchschnitt 2014. Die Lehrstellenandrangsziffer² von 1,88 war im Jahr 2015 nur unwesentlich höher als im Jahr 2014 (1,87).“ (vgl. AMS Österreich 2016: 40)

Anscheinend dürfte sich die Lehrstellenandrangsziffer nun einpendeln. Im Vergleich zu 2013 war die Lehrstellenandrangsziffer noch bei 1,7, so hat sie sich in den zwei darauffolgenden Jahren bei ca. 1,9 stabilisiert. Insgesamt gab es 5.727 Lehrstellensuchende zu 3.420 sofort verfügbaren Lehrstellen in Österreich. (vgl. Aschauer 2015: 11)

Jedoch ist im Österreichvergleich deutlich, dass nicht alle Bundesländer die gleiche Lehrstellenandrangsdifferenz aufweisen. Das West-Ost Gefälle wird hier sehr deutlich: in Wien ist die Lehrstellenandrangsdifferenz bei 6,14, auch in den anderen östlichen Bundesländern ist sie überdurchschnittlich hoch, in Niederösterreich (3,55), dem Burgenland (2,98) und auch in der Steiermark (2,93) sind deutlich mehr Lehrstellensuchende gegenüber verfügbaren Lehrstellen vorhanden. (vgl. AMS Österreich 2016: 41) Somit sollten im Jahr 2016 in gesamt Österreich 9% der Jugendlichen eine überbetriebliche Lehrausbildung antreten. Jedoch befinden sich in Wien 20% der Jugendlichen in einer überbetrieblichen Ausbildung (im Weiteren ÜBA), während in Salzburg der Anteil bei 1% ist. (vgl. Gregoritsch et al. 2016: 5)

¹ „Zu jedem Stichtag (jeweils letzter Werktag eines Monats) wird die Anzahl der an diesem Tag bei den regionalen Geschäftsstellen des AMS arbeitslos vorgemerkten Personen als Bestand ausgewiesen. Der Jahresdurchschnittsbestand arbeitslos vorgemerkter Personen wird als arithmetisches Mittel aus den zwölf Monatsbeständen berechnet. Die regionale Zuordnung erfolgt dabei nach dem Wohnort der arbeitslos vorgemerkten Personen.“ (AMS Österreich 2016: 20)

² „Die Lehrstellenandrangsziffer berechnet sich aus der Zahl sofort verfügbarer Lehrstellensuchender geteilt durch sofort verfügbare offene Lehrstellen und gibt an, wie viele Lehrstellensuchende im Schnitt auf eine offene Lehrstelle kommen.“ (AMS Österreich 2016: 40)

Insgesamt befanden sich, im Jahr 2015, 9.328 in einer überbetrieblichen Ausbildung in Österreich, davon waren 2.117 in einer verlängerten Lehrausbildung oder einer Teilqualifikation. Im Jahr 2014 waren noch 1.932 Jugendliche in einer verlängerten Lehrausbildung oder Teilqualifikation, im überbetrieblichen Ausbildungssystem. (vgl. Dornmayr, Novak 2016: 17)

Da, in Wien die Zahl der Lehrstellensuchenden stetig im Steigen ist, 2012 waren es noch 5.530 und 2016 gab es 6.800, steigt auch der Bedarf nach überbetrieblichen Lehrausbildungen. 2017 besteht ein Defizit von ca. 1400 überbetrieblichen Ausbildungsplätzen, um den Bedarf abzudecken. Es befinden sich 3800 Jugendliche in einer überbetrieblichen Ausbildung in Wien. Im Jahr 2016 gab es in Österreich 8.960 überbetriebliche Ausbildungsstellen, davon waren 42,3% in Wien. (vgl. Gregoritsch et al. 2016: 21 ff)

1.1. Überbetriebliche Ausbildung in Wien

Das Arbeitsmarktservice (AMS) tritt in einer Doppelrolle auf, einerseits bietet es die konkrete „Vermittlung“ für lehrstellensuchende Jugendliche in der freien Wirtschaft an, andererseits ist das AMS gleichzeitig „Anbieter“ überbetrieblicher Lehrausbildung.

„Für das Angebot »überbetrieblicher« Lehrstellen übernimmt das AMS die Kosten. Im Kontext der jährlichen Budgetierung ist das AMS herausgefordert, eine Abschätzung des Bedarfs an überbetrieblichen Lehrstellen auf der Ebene der einzelnen Bundesländer vorzunehmen“ (Gregoritsch et al. 2016:8)

Den Jugendlichen steht, sofern sie keine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt finden können, die überbetriebliche Lehrausbildung in mehreren Formen zur Verfügung.

- ÜBA1: gesamte Lehrausbildung kann überbetrieblich erfolgen.
- ÜBA2: Teile der Lehrausbildung werden überbetrieblich absolviert, mit der Option einer schnellen Vermittlung an den ersten Arbeitsmarkt.
- VL: eine überbetriebliche Lehrausbildung, die die reguläre Lehrzeit übersteigt.

- TQ: eine überbetriebliche Teilqualifizierung, bei der die Jugendlichen, die verschiedenste Einschränkungen aufweisen, bestimmte Teile eines Lehrberufs erlernen können. (vgl. Gregortisch et al. 2016:19)

Die verlängerte Lehrausbildung, sowie die Teilqualifizierung sind 2003 (BGBl. I Nr. 79/2003 trat mit 1. September 2003 in Kraft) durch eine Berufsausbildungsgesetz-Novelle unter dem Begriff integrative Berufsausbildung (IBA) ins Leben gerufen worden. Ziel dieser Ausbildungsform ist es, benachteiligte Jugendliche, die durch in der Person liegende Ausbildungshemmnisse einer Berufsausbildung fernbleiben würden ins Berufsausbildungssystem zu integrieren. Zusätzlich wurde auch eine weitere Möglichkeit geschaffen Menschen mit Behinderung eine Berufsausbildung zu ermöglichen. (vgl. Dornmayr, Wieser 2010:20f)

Die Zielgruppe wird genauer definiert, als Jugendliche die am Ende der Pflichtschule einen sonderpädagogischen Förderbedarf hatten, oder die keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss haben, oder die eine Behinderung nach Behinderteneinstellungsgesetz vorweisen können, sowie Jugendliche die in der Person liegende Beeinträchtigungen haben. Weitere Voraussetzung ist, dass das AMS im Vorfeld keine Integration der Jugendlichen am ersten Arbeitsmarkt erreichen konnte. (vgl. Dornmayr, Wieser 2010:21)

Sozial innovativ war hiermit nicht nur die Möglichkeit einer individuell angepassten Berufsausbildung, sondern auch die Unterstützung und Begleitung einer eigens dafür ins Leben gerufenen Begleitfunktion, die Berufsausbildungsassistenz (BAS).

Durch die Verankerung der Berufsausbildungsassistenz im Berufsausbildungsgesetz wurde die Begleitung der BAS in der integrativen Berufsausbildung als verpflichtend implementiert. In diesem Sinne ist sie auch als Teilzwangskontext zu verstehen, da sie von den Auszubildenden nicht abgelehnt werden kann, sofern sie eine verlängerte Lehrausbildung oder Teilqualifizierung absolvieren möchten. (vgl. Dornmayr, Wieser 2010:21).

1.2. Lehrabbrüche als Herausforderung der beruflichen Integration

Im Zuge der Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung sind Trägerorganisationen der überbetrieblichen Ausbildung mit einer hohen Drop-Out-Quote konfrontiert. Umso mehr wird an jener Schnittstelle die Bedeutung des Übergangsmanagements von AusbildungsabbrecherInnen, welches durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz organisiert wird, deutlich, wenn die Drop-Out Quote betrachtet wird.

„Sind es in der betrieblichen Lehrausbildung 12,5 % AbbrecherInnen und 8,4 % ohne positive LAP [*Lehrabschlussprüfung-Anmerkung Duzic Kenan*], so steigert sich dieser Anteil auf 37,4 % AbbrecherInnen und 15 % ohne positive LAP im Kontext der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA). Dieser hohe Misserfolgsanteil im Zusammenhang mit der ÜBA sollte Anlass für Reformen dieser Maßnahme sein, denn obwohl deren TeilnehmerInnen ohne diese Maßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit schon vorher ihre Bildungslaufbahn beendet hätten, ist es dennoch alarmierend, wenn so viele Jugendliche darin nicht jene Unterstützung finden, die zu einem erfolgreichen Abschluss auf der Sekundarstufe II führt.“ (Steiner et al. 2015: 34)

Österreich ist im Vergleich zu anderen EU Mitgliedsstaaten mit einer Quote von 7,3% der 18 bis 25-Jährigen, die keinen Abschluss einer Sekundarstufe II oder einer Lehre bzw. sonstiger Ausbildung absolvieren, im überdurchschnittlichen Bereich zu verorten. Im Juli 2016 wurde im Zuge der Nationalen Strategie zur Verhinderung von frühzeitigem (Aus-) Bildungsabbruchs das Ausbildungspflichtgesetz beschlossen.

„Die Verortung der Abbruchsursachen auf den unterschiedlichen Ebenen lässt unterschiedliche Schlussfolgerungen zu: Zusammenhänge zwischen familiärem Umfeld und Bildungsabbruch können auf der einen Seite so gedeutet werden, dass Bildungsabbruch als Resultat individueller Entscheidungen und Verhaltensweisen zu verstehen ist und die Verantwortung somit auf die individuelle Ebene (der Eltern) verlagert wird (...). Auf der anderen Seite kann darüber hinaus hinterfragt werden, warum familiäre Ressourcen überhaupt eine Voraussetzung für Erfolge in der Bildungslaufbahn darstellen. Damit wird wieder die institutionelle Ebene einbezogen, wenn es darum geht, frühe Abbrüche zu erklären. So werden auch in vielen Studien, die Ursachen auf der Mikroebene herausarbeiten, zugleich Aspekte auf der Meso- oder Makroebene identifiziert. Zum Teil fließen diese aber nicht systematisch in die Analyse, beispielsweise in die Typenbildung, ein.“ (Bruneforth et al. 2015:177)

Durch diesen speziellen Unterstützungsbedarf der Jugendlichen - insbesondere der Zielgruppe der verlängerten Lehrausbildung und Teilqualifikation -, im überbetrieblichem Ausbildungssystem, wird der Bedarf nach engmaschigen Unterstützungsangeboten deutlich. Im überbetrieblichen System wird die Berufsausbildungsassistenz seit 2015 als Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) vom AMS gefördert. Das Projekt mit Sitz in 1020 Wien, Oberen Donaustraße 21, wird von Jugend am Werk am Projektstandort Berufliche Integration (BI) umgesetzt. Auf der Homepage der Organisation werden die Aufgaben folgendermaßen definiert:

- Partner beim Abschluss des Lehr- oder Ausbildungsvertrages
- Unterstützung bei der Abwicklung der Förderansuchen für Betriebe
- Regelmäßiger Kontakt zu Betrieb und Berufsschule
- Organisation von weiteren Unterstützungsangeboten (etwa Jobcoaching im Betrieb, Lernunterstützung für den Berufsschulbesuch)
- Begleitung und Beratung der Jugendlichen und anderer Personen, die an der Ausbildung beteiligt sind, bis zum Ausbildungsabschluss (vgl. Jugend am Werk. Berufliche Integration. Berufsausbildungsassistenz 2015)

Im Zuge der Betreuung durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz wird auch das Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen organisiert. Hier werden Anschlussperspektiven mit AusbildungsabbrecherInnen erarbeitet, sofern ersichtlich ist, dass es zum Abbruch der Berufsausbildung kommt. (vgl. Wiener Dachverband für Sozialökonomische Einrichtungen 2016:123). Beim frühzeitigen Ausbildungsabbruch befinden sich die Jugendlichen außerhalb aller Versorgungsnetze.

Jugendliche die sich in keiner Ausbildung, keinem Arbeitsverhältnis oder in einer Trainings-/Kursmaßnahme befinden (im englischen: not in education, employment or training – NEET) werden durch das Jugendcoaching betreut. (vgl. Schober 2015:26). Somit sind jene Jugendlichen mit einem Berufsausbildungsabbruch, die von der Berufsausbildungsassistenz im Vorfeld betreut wurden auch Zielgruppe für das Jugendcoaching. Im Zuge der Perspektivenentwicklung, im Sinne der Koproduktion zwischen Berufsausbildungsassistenz und AusbildungsabbrecherInnen, kann der Bedarf entstehen, dass Jugendliche eine neuerliche berufliche Orientierung, sowie auch eine Stabilisierung in der Produktionsschule benötigen.

„Zielgruppe der Produktionsschule („AFit“) sind Jugendliche bis zum vollendeten 21. Lebensjahr bzw. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr (mit Behinderung bzw.

sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung, sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen), welche eine Berufsausbildung absolvieren wollen und deren Berufswunsch zum aktuellen Zeitpunkt klar scheint. Die Kernzielgruppe stellen somit Jugendliche dar, die sowohl im Bereich sozialer Kompetenzen als auch im Bereich Kulturtechniken einen Entwicklungsbedarf aufweisen.“ (Schober 2015:15f)

Wie Schober (2015) weiter feststellt, kommt dem Jugendcoaching eine „Gatekeeping-Funktion“ zu. Das Jugendcoaching muss innerhalb bestimmter Stufen im Jugendcoaching-Prozess die Einschätzung für den Zugang zur Produktionsschule abgeben. (vgl Schober 2015:16) Dies verpflichtet die unterschiedlichen Maßnahmen und Projekte, die mit der beruflichen Integration von Jugendlichen vertraut sind zu einer engen Kooperation, um Abbrüche zu vermeiden bzw. bei Übergängen in andere Angebotssysteme zu unterstützen.

1.3. Ziel und Innovationswert der Arbeit

Diese Untersuchung soll die Funktionsweise zweier Systeme der beruflichen Integration, namentlich die überbetriebliche Lehrausbildung (AMS gefördert) und das NEBA-Netzwerk (SMS gefördert), auf ihre Interaktion am Beispiel des Übergangs von LehrabbrecherInnen der VL (verlängerte Lehre) und TQ (Teilqualifikation) aus dem überbetrieblichen System zu den Produktionsschulen im NEBA-Netzwerk genauer untersuchen und dabei mögliche Schnittstellen, sowie Systemvorgaben beleuchten. Im Rahmen von ExpertInneninterviews werden Personen befragt, die durch ihre Funktion im Übergangmanagement die Schritte bis zum Übertritt näher erläutern können und mögliche Optimierungsansätze beschreiben können. Dabei stehen etwa die Frage des Ressourceneinsatzes bei den unterschiedlichen Schnittstellen in beiden Systemen oder die Frage der Kommunikationsstrukturen im Fokus der Betrachtungen.

Das Übergangmanagement entsteht aus der Notwendigkeit den Prozess im Systemwechsel effektiver zu gestalten. Nach Rodarius und Backmann (2010) sind verschiedene Ziele dieses Übergangmanagements von Schule zu Beruf vorhanden - von der Vermittlung in Ausbildungsverhältnisse bis zu dem Nachholen von Schulabschlüssen. Nach dem Leitfaden lokales Übergangmanagement der Bertelsmann Stiftung (2007) gibt es zwei mögliche Ebenen von Handlungsmöglichkeiten der AkteurInnen innerhalb des Übergangmanagements.

„Die erste Ebene von Handlungsmöglichkeiten betrifft den jeweils originären Zuständigkeitsbereich der Akteure und die Beiträge, die diese aus der eigenen Zuständigkeit heraus und mit eigenen Ressourcen leisten können. Die zweite Ebene von Handlungsmöglichkeiten betrifft Leistungen, die dadurch möglich werden, dass sich Akteure in ihren Aktivitäten mit anderen Akteuren zusammentun, sich gemeinsam Ziele setzen und gemeinsame Strategien entwickeln. Auf diese Weise können Probleme an den Schnittstellen von Zuständigkeiten gelöst werden, Handlungspotenziale gebündelt und Synergieeffekte erzielt werden.“ (Bertelsmann Stiftung 2007: 41)

Rodarius und Backmann (2010) beschreiben im Übergangsmanagement von Schule zu Beruf in Deutschland die Kommunikationsprobleme zwischen den einzelnen Schnittstellen im Übergangsprozess.

„Zu den Aufgaben einer koordinierenden Stelle in einem Netzwerk zählt z.B. die Vorbeugung von Kommunikationsproblemen, die immer dort auftauchen und zu Reibungsverlusten führen, wo es Schnittstellen verschiedener Arbeitsbereiche gibt oder wo Netzwerkpartner Angst haben, dass in ihre Zuständigkeitsbereiche eingegriffen wird. In diesem Kontext ist auch die Sensibilisierung der Akteure vor Ort wichtig.“ (vgl. Rodarius und Backmann 2010: 148)

Nach der Bertelsmann Stiftung (2007) ist es ein Merkmal der Akteure und ihres Verhältnisses untereinander, dass sie alle Anstöße zur Verbesserung von Übergangsprozessen machen können, aber keiner dem Anderem Vorgaben machen darf. „Erschwerend kommt hinzu, dass trotz allen Engagements kommunale Ämter untereinander, aber auch im Verhältnis zu Arbeitsagentur, ARGE oder Kultusverwaltung aufgrund unterschiedlicher Aufgaben, Strukturen und Zuständigkeiten z.T. langjährige Konkurrenz pflegen.“ (Bertelsmann Stiftung 2007: 41)

1.4. Fragestellung – Forschungsfrage

Die Annahme des Autors dieser Forschungsarbeit ist, dass es bestimmte Abläufe im Übergangsprozess zwischen Lehr-/AusbildungsabbrecherInnen im Rahmen der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung gibt. Diese gilt es, ebenso wie das Zusammenspiel zwischen den Schnittstellen der beiden Fördersysteme zu beleuchten, um im Umkehrschluss mögliche Optimierungsansätze zu erkennen.

Somit ergibt sich folgende Forschungsfrage: **Wie organisiert die Berufsausbildungsassistenz in Wien den Übergang für LehrabbrecherInnen aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem in Richtung Produktionsschulen?**

2. Arbeitsmarktpolitische Ziele

Die Ziele der österreichischen Arbeitsmarktpolitik sind auch eng verknüpft mit der Strategie 2020 der Europäischen Union; sie zielten auf die Bildung und Ausbildung von jungen Menschen ab, um diese dauerhaft vor Arbeitslosigkeit zu bewahren. Dazu wurden 368,7 Mio. Euro für die Qualifikation von unter 25-Jährigen in Österreich investiert. Insgesamt wurden im Jahr 2015 in etwa 500 Mio. Euro für diese Zielgruppe ausgegeben, um durch Ausbildung und Qualifikation in weiterer Folge vor Armut zu schützen. Um diese Ziele auch erfolgreich umzusetzen, werden insbesondere im Bereich der Qualifikation Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren finanziert. Im Jahr 2015 wurde in Anlehnung an die Ausbildungsgarantie eine Verpflichtung zur Ausbildung („AusBildung bis 18“) von der Regierung, beschlossen. Dadurch sollen alle Jugendlichen unter 18 Jahren zu einer Ausbildung über den Pflichtschulabschluss hinausgehend verpflichtet werden. Mit dieser Verpflichtung werden alle in diesem Prozess beteiligten AkteurInnen damit beauftragt, die jeweils benötigte Unterstützung, sowie auch das nötige Angebot an Aus- und Bildungsmöglichkeiten zu schaffen. (vgl. Sozialministerium 2017: 29)

„Die Lehre – ob betrieblich oder überbetrieblich – ist dabei nur eine Variante von vielen, wie Jugendliche ihre Ausbildungspflicht erfüllen können. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Bund, Länder, Gemeinden, das Schulsystem, die Wirtschaft u.v.m. stehen vor der großen Aufgabe, Jugendlichen die passenden Angebote zu machen und sie auf ihrem Weg zu unterstützen.“ (Sozialministerium 2017: 36)

Viele Jugendliche brechen oftmals ihre Ausbildung im Alter zwischen 15 und 17 Jahren ab und befinden sich außerhalb des Aus- und Bildungssystems. Sie haben somit zur Gruppe von über 17.000 Jugendlichen gehört, die unter dem Begriff NEETS zusammengefasst wurden. Diese Gruppe wird vom Jugendcoaching seit 2013 aktiv unterstützt und begleitet, um sie wieder in das Aus- und Bildungssystem zu inkludieren. Menschen, die mit dem Pflichtschulabschluss ihre Ausbildung beenden haben, sind einem dreifachen Risiko von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ausgesetzt. Sie haben sogar ein siebenfaches Risiko vom Erwerbsleben dauerhaft fernzubleiben. Deshalb stellt das Arbeitsmarktservice die Ausbildungsvermittlung Jugendlicher deutlich vor die Arbeitsplatzvermittlung. Jugendliche, die eine Berufsausbildung im überbetrieblichen System absolvieren, haben die Möglichkeit durch Praktika am ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden und am ersten Arbeitsmarkt ihre Ausbildung zu absolvieren. Sofern sie nicht vermittelt werden können, haben sie weiterhin die Absicherung, ihre Ausbildung überbetrieblich absolvieren zu können und

durch Unterstützung zum Abschluss zu gelangen. (vgl. Sozialministerium 2017: 36 ff.) Die Herausforderung ergibt sich bei Jugendlichen, für die das Arbeitsmarktservice keine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt finden konnte, aufgrund von verschiedenen in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen. Sofern diese Jugendlichen in der überbetrieblichen Ausbildung nicht ankommen können, weil derzeit keine Ausbildungsfähigkeit festgestellt wird, müssen geeignete Maßnahmen für diese Jugendlichen gefunden werden. Oft sind das Nachreifungsprojekte wie die Produktionsschulen oder andere tagesstrukturierende Maßnahmen.

2.1. Begriffsdefinition

2.1.1. Early School Leavers (ESL)

Das Thema Early School Leavers wurde in letzter Zeit innerhalb der Europäischen Union aufgegriffen. Hierzu wurde zwischen 2011 und 2013 eine thematische Arbeitsgruppe aus über 31 europäischen Ländern ins Leben gerufen. Im Abschlussbericht von 2013 wird vom unterschiedlichen Gebrauch des Begriffs in verschiedenen Ländern der EU berichtet.

„Many Member States define and measure ESL differently. ESL can mean leaving education and training systems before the end of compulsory schooling; before reaching a minimum qualification or before completing upper secondary education. Whilst the term ESL may include all forms of leaving education and training prematurely, the term 'school drop-out' often refers to discontinuing an on-going course, e.g. dropping out in the middle of the school term. Drop-out from education can occur at any time and can be experienced by different age groups.“ (European Commission 2013:8)

2.1.2. Not In Education, Employment or Training (NEET)

Der Begriff wurde in den 1980er in Großbritannien ins Leben gerufen und bezeichnet Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die sich in den letzten vier Wochen außerhalb von Ausbildung, Arbeitsverhältnis und Trainingsmaßnahmen befanden. (vgl. Schober 2015:27)

2.1.3. Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)

Im Zuge der Ausbildungsgarantie wurde mit der BAG-Novelle BGBl 2008/82 eine dauerhafte Regulierung im AMSG geschaffen. Nach Arbeitsmarktservicegesetz §38d Abs.

1, kann das Arbeitsmarktservice eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Ausbildung von Jugendlichen beauftragen, sofern diese nicht an eine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

2.1.4. Ausbildungseinrichtung

Der Begriff Ausbildungseinrichtung ist von einer betrieblichen Lehrwerkstätte zu unterscheiden und wird wie folgt definiert: „Eine Ausbildungseinrichtung ist eine Personen- und Sachgesamtheit, die der beruflichen Ausbildung gewidmet ist und die keine betrieblichen Produktionsprozesse durchführt.“ (Rainer 2012:11)

2.2. Die EU-Ebene

Die Europäische Union setzte sich 2010 mit der Strategie „Europa 2020“ das Ziel den eigenen Wirtschaftsmarkt und damit auch den Arbeitsmarkt an die Anforderungen der neuen Zeit anzupassen. Die Strategie bezieht sich auf drei Prioritäten: Vernunft, Nachhaltigkeit und Inklusive Wirtschaft. Dabei werden jährlich Semesterfortschritte der Mitgliedsstaaten betrachtet. Diese drei Prioritäten sollen durch fünf Ziele erreicht werden. Das dritte Ziel betrifft die Edukation, hierzu soll die Rate der ESL (Early School Leaver) - Jugendlichen bis 2020 bei unter 10% liegen. Die Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit war grundsätzlich seit längerem ein Ziel der EU.

„Bereits 2005 hat der Rat im Zusammenhang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien¹⁵ (2005-2008) vereinbart, dass jedem Arbeitslosen (...) ein Neuanfang ermöglicht [wird], und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen. 2008 verkürzte der Rat diese Zeitspanne für jugendliche Schulabgänger auf vier Monate.“ (Europäische Kommission 2012:7)

2013 nahm der Europäische Rat den Vorschlag auf eine Jugendgarantie einzuführen, die Jugendlichen vier Monate nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zugesteht, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu erhalten. Hierfür stellte die EU sechs Milliarden Euro bereit.

Es ergibt sich die Notwendigkeit bei Ausbildungsabbrüchen möglichst zeitnahe Übergänge in andere Ausbildungs-, Bildungs- oder Trainingsmaßnahmen zu organisieren, um die Jugendlichen nicht zu lange im Status „not in education, employment or training“ zu halten.

Österreich hat im Vergleich mit anderen EU-Ländern stets eine niedrigere Jugendarbeitslosigkeit gehabt als der EU-Durchschnitt. Auch die Quote von unter 10 % am ESL (Early School Leaver)-Anteil wurde nicht überschritten. Im Jahr 2010 wird die Ausbildungsgarantie eingeführt, diese sichert Jugendlichen unter 18 Jahren, die eine Lehre beginnen möchten, auch einen überbetrieblichen Lehrplatz zu. (vgl. Bundes Jugend Vertretung o.J.)

2.3. Wiener Ausbildungsgarantie

Im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie treffen verschiedene Institutionen kooperativ aufeinander und fördern dabei die Senkung der NEETS - Quote. Auf der Ebene der Schule wird versucht, die Drop Out - Quote der Jugendlichen, die eine weiterführende Schule nach der Schulpflicht besuchen wollen, möglichst niedrig zu halten. Beim Übergang von Schule zu Beruf wird das Jugendcoaching flächendeckend eingesetzt und vom Sozialministeriumservice beauftragt. Außerdem wird Jugendlichen, die keine Möglichkeit haben, eine betriebliche Lehrausbildung zu absolvieren, die überbetriebliche Lehrausbildung durch das Arbeitsmarktservice und den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) angeboten. (vgl. Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds 2016)

Wie zuvor erwähnt werden bestimmte Träger in Wien durch das AMS Wien in Kofinanzierung mit dem WAFF mit der überbetrieblichen Lehrausbildung nach bestimmten Berufsgruppen beauftragt. So bieten:

- Weidinger und Partner,
- Jugend am Werk Berufsausbildung für Jugendliche GmbH,
- ipcenter GmbH,
- Ibis Acam Bildungs GmbH,
- Berufsförderungsinstitut (BFI Wien),
- Berufsausbildungszentrum des bfi Wien und
- Kapsch entweder eigenständig, in Bietergemeinschaften oder als SUB Partner die überbetriebliche Lehrausbildung in Wien an. (vgl. Koordinationsstelle Jugend Bildung Beschäftigung 2015)
-

2.4. Übergang von Schule zu Beruf – berufliche Integration

Die „Übergänge von Schule zu Beruf oder Ausbildung“ werden in einer Vielzahl von Studien und Forschungsarbeiten aus dem deutschsprachigen Raum untersucht.

„Arbeit und Beruf gewährleisten die Sicherung der Existenz, ermöglichen soziale Partizipation und besitzen eine identitätsstiftende Wirkung. Bevor diese Effekte allerdings zum Tragen kommen müssen Jugendliche den Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf meistern.“ (vgl. Köck 2010: 19)

Konkrete Auseinandersetzungen mit Jugendlichen die einen Lehrabbruch verzeichnen und sich regressiv am Weg zur Berufsorientierung befinden sind in dieser Zahl nicht vorhanden, jedoch gibt es unterschiedliche Studien zu Gründen der Abbrüche sowie z.B. eine Studie im Auftrag der Arbeiterkammer (vgl. Steiner 2014). Steiner weist darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, mit Eltern die ein geringes Bildungsniveau aufweisen, sowie mit arbeitslosen Eltern um ein vielfach höheres Risiko haben, einen Bildungsabbruch zu begehen. (vgl. Steiner 2014: 19)

Auch im Nationalen Bildungsbericht 2015 (vgl. Bruneforth et al. 2015) wird ein Kapitel den Early School Leavers gewidmet, da diese Gruppe im Fokus der EU-Bildungspolitik steht. Dabei wird ein Versuch unternommen nicht nur die individuellen Gründe für frühen Bildungsabbruch zu erfassen, sondern auch eine Analyse von systembezogenen Erklärungsansätzen vorzunehmen.

„Das Ergebnis insgesamt zeigt nun, dass sich v. a. Selektivitäts- und Homogenisierungsvariablen wie Sonderschulen und Klassenzusammensetzungen nach Herkunft (umgangssprachlich lässt sich dies auch als „Ghettoklassenbildung“ bezeichnen) negativ auf den frühen Bildungsabbruch auswirken. Dies ist im Umkehrschluss wieder ein starkes Argument für integrative Ansätze sowie Gesamtschulen. Die zweite Variablengruppe deutet auf fehlenden oder fehlgeleiteten Ressourceneinsatz hin. Ressourceneinsatz fehlt dort, wo Schüler/innen in Klassen von 30 Schülerinnen und Schülern und mehr sitzen, und fehlgeleitet sind die Ressourcen, wenn eine an sich zur Unterstützung konzipierte Maßnahme, wie die Vorschule, ihr Ziel verfehlt und eine gegenteilige Wirkung entfaltet“ (Steiner et al. 2015: 202)

Auftragsstudien zur Lehrausbildung in Österreich werden periodisch veröffentlicht, so auch vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Dabei werden Zahlen, Daten und Fakten zu Ausbildungserfolg und Abbrüche veröffentlicht. (vgl. Dornmayr 2016).

Das BMASK veröffentlichte in der Studienreihe Band 17 (2013) „Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET““ eine IST-Analyse zur Situation der NEET-Jugendlichen. „Dazu zählt eine quantitative Analyse, wie viele Jugendliche insgesamt davon betroffen sind, was die Ursachen für den NEET-Status sind, welche NEET-Untergruppen sich identifizieren lassen und welche Wege es aus einer NEET-Situation gibt.“ (Bacher et al. 2014: 22) Eine ausführlichere Studie in Bezug auf konkrete Daten zu LehrabbrecherInnen des überbetrieblichen Lehrsystems, liefert die BMASK Studienreihe Band 20 (2015).

3. Maßnahmen im Übergangsmanagement der AusbildungsabbrecherInnen, der verlängerten Lehre und Teilqualifikation, im überbetrieblichen Ausbildungssystem zur Produktionsschule

3.1. Jugendcoaching

Im Fall von frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrüche erhalten Jugendliche keine vollständige Ausbildung und können durch die fehlende Berufsausbildung auch keinen leichten Zugang zum Arbeitsmarkt finden. In der Regel sind sie dann auf niedrigqualifizierte Arbeitsplätze angewiesen und haben hier auch eine niedrige Bezahlung. Dies hat meist weitreichende soziale, arbeitsmarktpolitische, aber auch gesundheitliche und ökonomische Folge für die betroffenen Jugendlichen. Die Jugendlichen haben im Schnitt eine höhere Arbeitslosenrate als Menschen die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Durch die Abbrüche sind sie keine Fachkräfte und haben auch kollektivvertraglich wenig Absicherung.

„Im Sinne einer nachhaltigen Strategie zur Laufbahnverbesserung gilt es daher, Jugendliche so lange wie möglich (unter 19 Jahre bzw. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr) im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem zu halten, um so schlussendlich deren Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei gilt es sowohl im präventiven Bereich (Aus-)Bildungsabbrüche zu vermeiden wie auch bereits außerhalb des Systems Schule – Beruf befindliche Jugendliche mittels geeigneter Angebote in das (Aus-)Bildungssystem zu reintegrieren.“ (Bundessozialamt Jugendcoaching 2013: 4)

Österreich befindet sich auf europäischen Niveau bei den AbbrecherInnen einer Sekundarstufe II oder LehrabbrecherInnen im Alter zwischen 18 bis 25 Jahren mit 7,3% aller Jugendlicher dieser Altersgruppe, unter den wenigen Ländern, die ihre Quote unter 10% halten. Da das Jugendcoaching bereits in der neunten Schulstufe einsetzt, werden die Jugendlichen in den Übergängen gecoacht und unterstützt. Jugendliche, die nach der neunten Schulstufe eine weiterführende Schule oder eine Lehrausbildung besucht haben und einen Abbruch dieser vermelden, sind ab diesem Zeitpunkt wieder auf die Unterstützung vom Jugendcoaching angewiesen. Diese Jugendlichen, wie zuvor schon erwähnt, werden als „NEET-Jugendliche“ bezeichnet. Die Gruppe der „early school leavers“ ist zwischen 2011 und 2013 im Fokus von Arbeitsgruppen innerhalb der Europäischen Kommission gewesen. Das Ziel der EU ist es, in Zukunft zu einer Know-How-Gesellschaft

zu wachsen und nicht nur deshalb hat die weiterführende Ausbildung von jungen Menschen oberste Priorität auch in Österreich.

Das Bundessozialamt setzt in der Ausgangsbeschreibung beim „Konzept inklusive der Umsetzungsregelung-Jugendcoaching“ - im Jahr 2013 - ein Plädoyer für ein Meldesystem, welches nach einem Frühwarnprinzip Jugendliche, die Drop-Out gefährdet sind, an die Institutionen meldet, dadurch könnte das Jugendcoaching präventiv agieren.(vgl. Bundessozialamt Jugendcoaching 2013: 4f)

„Das Sozialministeriumservice fördert eine komplexe Angebotslandschaft zur Begleitung und Unterstützung der beruflichen Integration und des Verbleibs am Arbeitsmarkt, um soziale Ausgrenzung und Armut zu vermeiden. Diese Vielfalt an Angeboten bedarf einer inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und Koordination mit anderen AnbieterInnen.

Nur aufeinanderfolgende und gut miteinander abgestimmte Instrumente verschiedener Akteure und Akteurinnen aus dem sozioökonomischen Bereich gewährleisten, dass Integration bzw. Re-Integration gelingt. Um individuell auf Problemlagen eingehen zu können und die volle Wirkung der Unterstützungsangebote zu entfalten, ist eine aktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure und Akteurinnen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene notwendig. Kommunikation und Abstimmung sind dabei zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung.

Das Sozialministeriumservice hat zur Begleitung der Kooperationen in unterschiedlicher Form Koordinations- und Vernetzungsaufgaben zu übernehmen, damit mittels verschiedener Angebote ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Personen bzw. Jugendlichen mit Assistenzbedarf eine optimale und nachhaltige Begleitung zur beruflichen Integration möglich wird.“ (Sozialministerium Service 2015: 3)

Um die Maßnahmen des Sozialministerium Service zu unterstützen, wurden insbesondere für die Projekte Jugendcoaching und Produktionsschule Bundes-Koordinationsstellen und Koordinationsstellen eingerichtet. Diese Stellen wurden mit bestimmten Aufgaben versehen, um die Umsetzung der Projekte zu beobachten, zu evaluieren und durch beratende Expertise auch inhaltliche Verbesserungen vorzuschlagen.

3.1.1. Zielgruppen des Jugendcoachings

Das erste und vorrangige Ziel von Jugendcoaching ist es, Jugendliche, die von Abbrüchen der Aus-/Bildung im Schulsystem betroffen sind, sowie ausgrenzungsgefährdete Jugendliche durch aktive Perspektivenerarbeitung solange wie möglich im Schul-/Ausbildungssystem zu halten. Ziel ist zumindest die absolvierte Sekundarstufe I.

„Out-of-school“-Jugendliche, die in kein arbeitsspezifisches System eingebunden sind, sollen durch den Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit außerschulischen Institutionen angesprochen und mittels Case Management zu nochmaligem Schulbesuch angeregt bzw. an weiterführende Systeme herangeführt werden.“
(Bundessozialamt 2013: 8)

In erster Linie soll die Zielgruppe durch die Arbeit direkt vor Ort im Schulsystem erreicht werden. So sollen Jugendliche - bevor sie den Pflichtschulabschluss erreicht haben -, bereits eine Perspektive für danach durch die Beratung des Jugendcoaching in einem Prozess der Koproduktion erarbeiten. Diese Perspektiven können im Bereich des Schul-/Ausbildungssystems liegen, aber auch mögliche Stabilisierungs- und Orientierungsmaßnahmen sein. Jugendliche können - bevor sie eine Ausbildung beginnen - in Maßnahmen wie der Produktionsschule bestimmte soziale Kompetenzen, Kulturtechniken oder Wissen über neue Medien erwerben, um dadurch für eine weitere Ausbildung vorbereitet zu werden.

„Dazu gehören die persönliche und soziale Stabilisierung des/der Jugendlichen, die Feststellung bzw. das Fehlen einer grundlegenden Ausbildungsreife, die Klärung von Problemfeldern, die der Ausbildungsfähigkeit zum Teil vorgelagert sind (familiäre Schwierigkeiten, Suchtverhalten, Schulden, Wohnungsprobleme etc.) oder ganz einfach die Beseitigung grundlegender Lern- und Aufmerksamkeitsdefizite. In begründeten Fällen kann auch die direkte Aufnahme einer (Hilfs-)Tätigkeit als realisierbares und zweckmäßiges Betreuungsziel definiert werden.“
(Bundessozialamt 2013: 8)

Die zweite Gruppe von Jugendlichen, für die das Jugendcoaching zuständig ist, sind Jugendliche, die sich nicht im Ausbildungs-, Arbeits- oder Kurssystem befinden. Die NEETs Jugendlichen werden dem Jugendcoaching direkt durch Institutionen im Bereich der Bildungs- und Berufsintegration gemeldet und können in weiterer Folge neue Perspektiven mit dem Jugendcoaching erarbeiten.

Dieses Angebot richtet sich an Jugendliche ab dem 9. Schuljahr; sowie Jugendliche außerhalb des Schulsystems, wenn sie jünger als 19 Jahre sind. Jugendliche bzw. junge Erwachsene, die zuvor einen Sonderpädagogischen Förderbedarf hatten oder eine Behinderung nach Behinderteneinstellungsgesetz können auch bis zum 24. Lebensjahr vom Jugendcoaching unterstützt werden.

3.1.2. Struktur des Jugendcoachings

Die Jugendcoaching Beratung in den Schulen als, auch mit NEETs Jugendlichen ist auf freiwilliger Basis. Jugendliche werde in den Schulen direkt aufgesucht und können in weiterer Folge mit dem Jugendcoaching konkret auf zuvor erarbeitete Ziele im Sinne der Perspektivenbildung nach der Schule arbeiten.

Das Jugendcoaching hat eine Strukturierung durch drei Stufen, die Jugendliche durchlaufen können. Die erste Stufe dient dem Informationsgewinn, einer Standortbestimmung. In der zweiten Stufe wird die Situation abgeklärt; hier können auch die fachlichen Stellungnahmen entstehen. In der letzten Stufe kommt das Case Management zum Tragen; hier findet die Übergabe an ein Folgesystem im Aus- und Weiterbildungsbereich statt. Das Jugendcoaching arbeitet auch parallel mit Förderangeboten der Schule, Maßnahmen des AMS und natürlich auch externen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen. Dabei dient es als zentrale Anlaufstelle für Jugendliche die sich in keinem Ausbildungs-, Schul- oder Kurssystem befinden. Das Ziel ist es Perspektiven zu erarbeiten, um Jugendliche bei den Übergängen zu unterstützen. AusbildungsabbrecherInnen sind insbesondere auch Zielgruppe des Jugendcoachings, welches mit ihnen Perspektiven für Folgemaßnahmen entwickelt.

3.1.3. Das Konzept Jugendcoaching

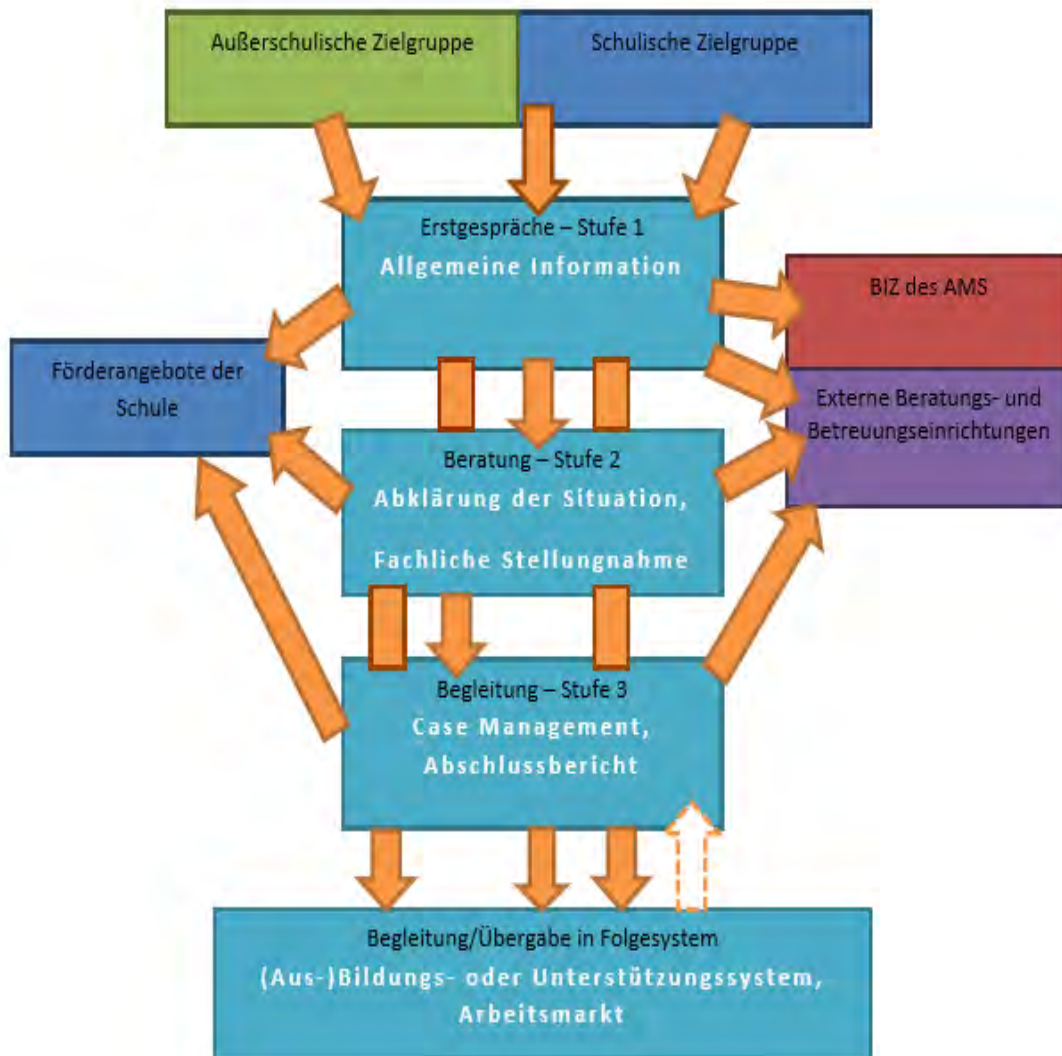


Abb. 1: Sozialministerium Service 2015, Umsetzungsregelungen Koordinationsstellen am Übergang Schule und Beruf, BundestKOST & KOST, Seite 7

Dabei können Jugendliche einen individuellen Bedarf bei der Unterstützung durch das Jugendcoaching haben. Um diesen Bedarf gut abdecken zu können, arbeitet das Jugendcoaching in drei Stufen, bei denen die Zielsetzung auch unterschiedlich ist.

1. Stufe

Erstgespräch: Im Rahmen des Erstgesprächs werden die Jugendlichen, sowie auch Erziehungsberechtigte über die Arbeit des Jugendcoachings informiert. In weiterer Folge

wird die weitere Zusammenarbeit besprochen und Personaldaten für die Anamnese und das Datensystem aufgenommen. (vgl. Bundessozialamt 2013: 23)

2. Stufe

„Im Rahmen der Stufe 2 kommt es durch die zuständigen BeraterInnen zu einer vertieften Abklärung der Problemlagen, die einer (Berufs-)Ausbildung bzw. Arbeitsaufnahme im Wege stehen.

Der Fokus liegt dabei auf den individuellen und familiären Ressourcen. In aktiver Zusammenarbeit werden die Wünsche und Bedürfnisse des/der Jugendlichen erarbeitet, die im Mittelpunkt stehen“ (Bundessozialamt 2013: 24)

3. Stufe

Case Management: Jugendliche, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben, können auch direkt aus der Stufe 1 in die dritte Stufe übernommen werden. Hier kommt das Case Management zum Einsatz, sowie auch viele andere Methoden die auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen. „Probleme, die eine nachhaltige Integration in ein weiterführendes (Aus)Bildungssystem verhindern, werden identifiziert, und es wird gemeinsam mit dem/der Jugendlichen und deren Umfeld aktiv an einer Problemlösung gearbeitet.“ (Bundessozialamt 2013: 28)

Um den Bedarf an Jugendcoaching in Wien abzudecken, wurden fünf Träger mit der Durchführung von regionalen Jugendcoaching beauftragt. Die NEET-Jugendlichen können sich beim Jugendcoaching je nach Wohnbezirk melden und werden von diesen in weiterer Folge unterstützt.

AnbieterInnen

Im Folgenden sind alle regionalen AnbieterInnen des Wiener Jugendcoaching mit Stichtag Juni 2017 angeführt.

m.o.v.e.on - Zuständigkeit 1.,2.,3.,20. Bezirk	<ul style="list-style-type: none">•1020 Wien, Engerthstraße 163•Tel. 01/212 35 20 - 43•moveon@integrationshaus.at, www.integrationshaus.at
VHS Jugendcoaching Zuständigkeit 10, 11. Bezirk	<ul style="list-style-type: none">•1110 Wien, Gottschalkgasse 10•Tel. 0699-189 175 64•jugendcoaching@vhs.at, www.vhs.at/jugendcoaching
in.come Zuständigkeit 4, 12, 13, 14, 15, 23. Bezirk	<ul style="list-style-type: none">•1120 Ruckergasse 30-32/6•Tel. 01-907 69 95•office@in-come.at, www.in-come.at
WUK Jugendcoaching West - Zuständigkeit 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17, 18, 19. Bezirk	<ul style="list-style-type: none">•1080 Wien, Josefstädter Straße 51/3/2•Tel. 01 - 523 48 11•jucowest@wuk.at, www.jucowest.wuk.at
Wien Work Jugendcoaching - Zuständigkeit 21, 22. Bezirk	<ul style="list-style-type: none">•1210 Wien, Hanreitergasse 3/Stiege 8/EG•Tel. 01- 202 41 68•jugendcoaching@wienwork.at, www.wienwork.at

Abb. 2: Kontaktadressen regional zuständiger Wiener Jugendcoaching-Projekte. Adaptiert nach: Koordinationsstelle 2016

3.2. Produktionsschulen

Im Laufe der Arbeit mit jugendlichen SchulabgängerInnen werden von den ExpertInnen der beruflichen Integration verschiedene Erfahrungen gemacht. Für viele Jugendliche sind Übergänge und Systemwechsel oft mit Unsicherheiten verbunden; sie benötigen in diesen Übergängen Unterstützung. Insbesondere der Übergang von Schule zu Beruf stellt für viele junge Menschen eine oftmals zu frühe und anfänglich unüberwindbare Hürde dar. Deshalb möchte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK) mit seinen Unterstützungsangeboten diese Jugendlichen bestmöglich in diesen Übergangsprozessen begleiten.

„Das breite Angebot an Überbetrieblichen Lehrausbildungen, die Integrative Berufsausbildung für Jugendliche mit persönlichen Vermittlungshindernissen oder das Jugendcoaching sind erfolgreiche Beispiele für diese Strategie. In den letzten Jahren hat sich bei der Analyse dieser Angebote jedoch gezeigt, dass ein nicht unbeträchtlicher Anteil an Jugendlichen ohne zusätzliche Unterstützungsleistungen nicht nachhaltig erreicht werden kann. Dies betrifft einerseits Jugendliche, die aufgrund unterschiedlicher Defizite die Einstiegsanforderungen in die jeweiligen Berufsausbildungen nicht erfüllen, andererseits Jugendliche, die zwar den Einstieg in eine Berufsausbildung schaffen, aber bei denen sich im Laufe der Ausbildung Überforderungen zeigen, die bis zum Ausbildungsabbruch führen können. Schätzungen gehen von einigen tausend Jugendlichen jährlich aus, die beim Übergang zwischen Pflichtschule und weiterführender Ausbildung aus dem Bildungs- und Arbeitsmarkt hinausfallen oder in Folge von Ausbildungsabbrüchen in äußerst prekären Positionen landen. Diese Jugendlichen benötigen neben dem bereits bewährten Angebot an Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekten, sowie Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, eine sehr individuelle Unterstützung je nach vorhandenen Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Fähigkeiten.“
(Sozialministerium Service 2014: 3)

Eine zentrale Rolle in diesem System des Netzwerks beruflicher Assistenz (NEBA) ist das Jugendcoaching, das in der Pflichtschule ansetzt und die Jugendlichen bei der Erarbeitung von Anschlussperspektiven unterstützt. In erster Linie ist das Ziel des Jugendcoachings, welches seit 2013 flächendeckend in Österreich eingesetzt wird, die Jugendlichen möglichst lange im Schul- und Ausbildungssystem zu halten, um in Zukunft ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Um diese Anschlussperspektiven auch für Jugendliche zu ermöglichen, die noch nicht soweit sind mit einer Berufsausbildung zu beginnen, wurde die Maßnahme „Produktionsschule“ geschaffen. Im Regierungsprogramm 2013-2018 wurde die „Ausbildungspflicht bis 18“ geschaffen, diese soll alle Jugendlichen nach Abschluss der Pflichtschule zur weiterführenden Ausbildung verpflichten. Dadurch sollte auch das niederschwellige Angebot der möglichen Ausbildungen erweitert werden. Das BMASK möchte im Zuge der Umsetzung dieser Ziele in weiterer Folge die Produktionsschulangebote erweitern. Dabei wird der Fokus auch mehr auf den individuellen Bedarf der Jugendlichen gelegt und diese können bedarfsgerechter unterstützt werden, mit dem Ziel der beruflichen Integration.

3.2.1. Rahmenbedingungen für die Produktionsschule

Um die Rahmenbedingungen der Produktionsschule zu vereinheitlichen, wurde eine Steuerungsgruppe auf Bundesebene und acht Steuerungsgruppen auf Länderebene geschaffen. Bei der Entstehung dieser Steuerungsgruppen wurden die bereits bestehenden Steuerungsgruppen für Übergänge zwischen Schule und Beruf mitbedacht (BundesKOST und LandesKOST).

„Mitglieder der Steuerungsgruppen sollen auf Bundesebene VertreterInnen des Sozialministeriums (Sektion IV und Sektion VI), Sozialministeriumservice (Zentrale), AMS (BGS), BMBWF (Sektionen Schule und Erwachsenenbildung) sowie – zu bestimmten Themen - VertreterInnen ausgewählter Bundesländer sein. Auf Bundeslandebene sollte eine analoge Besetzung der Steuerungsgruppen von Produktionsschule-Angeboten ebenfalls mit VertreterInnen von AMS (LGS), Sozialministeriumservice (Landesstelle), Wirtschaft, Landesregierung sowie Schulverwaltung erfolgen.“ (Sozialministerium Service 2014: 16)

Die einzelnen Mitglieder innerhalb der Steuerungsgruppe übernehmen innerhalb ihrer Basisaufgaben konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise das AMS die Qualifizierung und das Sozialministeriumservice die Heranführung. Die Steuerungsgruppe ist mit folgenden Aufgaben betraut:

- Ob für alle Jugendlichen mit speziellem Unterstützungsbedarf quantitativ und qualitativ ausreichende Maßnahmen im Vorfeld der Berufsausbildung vorhanden sind.
- Die Festlegung von Mindeststandards für einzelne Maßnahmen
- Erkennen, ob alle Subzielgruppen der Produktionsschulen, innerhalb der Zielgruppe der Produktionsschulen erreicht werden und im Bedarfsfall entgegen zu steuern.
- Die Angebote anhand der vordefinierten Mindeststandards überprüfen.
- Die eigenen Aufgaben und Angebote nach Verbesserungsbedarf überprüfen. (vgl. Sozialministerium Service 2014)

Auf Basis von Monitoring und Evaluierungsberichten kann die Steuerungsgruppe ihre Tätigkeiten setzen und den Bedarf der jeweiligen Maßnahme genauer abklären. Somit kann die Steuerungsgruppe auch auf die Rahmenstruktur der Produktionsschule Einfluss nehmen. „Das Rahmenkonzept der Produktionsschule gibt verbindliche Mindeststandards vor und definiert Zielsetzungen, Zielgruppen und mögliche Unterstützungsangebote für die Umsetzung.“ (Sozialministerium Service 2014: 5)

3.2.2. Zielgruppe der Produktionsschulen in Wien

Zielgruppe für die Teilnahme an einer Produktionsschule sind Jugendliche bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs bzw. Jugendliche mit Behinderung, sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderung und sozialen oder emotionalen Beeinträchtigungen - sie können bis zum 24. Lebensjahr unterstützt werden. Zusätzlich soll bei den Jugendlichen der Berufswunsch schon im Vorfeld möglichst klar sein, sodass sie nach der Produktionsschule einer Berufsausbildung nachgehen können. Diese Jugendlichen haben aufgrund von Defiziten innerhalb bestimmter Basiskenntnisse keine Möglichkeit zum gegebenen Zeitpunkt einer Berufsausbildung nachzugehen und sollen diese Basiskenntnisse während der Teilnahme an der Produktionsschule nachholen, um bestmöglich für die Berufsausbildung vorbereitet zu werden. Jugendliche, die zum Eintrittszeitpunkt eine psychische Erkrankung haben, schwere gesundheitliche Probleme haben, die ihnen in weiterer Folge eine Berufsausbildung nicht ermöglichen, sowie Jugendliche die akut suchtmittelabhängig sind, sind keine Zielgruppe der Produktionsschule. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 12)

Nach der Veröffentlichung des Konzepts inklusive der Umsetzungsregelungen für Produktionsschulen, seitens des Sozialministeriumservices in der Version 5.1. (Stand 12.12.2014) sind Jugendliche, die nur eine bestimmte Berufsorientierung brauchen, keine Zielgruppe der Produktionsschule und müssen durch das Jugendcoaching betreut werden. In bestimmten Fällen werden Ausnahmen getroffen:

„Ausschließlich bei außerschulischen - vormals systemfernen Jugendlichen - kann es notwendig sein, möglichst rasch (nach Absolvierung der Stufe 2 im Jugendcoaching) eine Empfehlung für die Produktionsschule auszusprechen, um zu vermeiden, dass diese Jugendlichen die grundsätzliche Motivation verlieren und abbrechen (weil sie ein längeres Beratungssetting nicht in Anspruch nehmen wollen und Tagesstruktur benötigen).“ (Sozialministerium Service 2014: 6)

Das Jugendcoaching kann hierzu auf die Erfahrung zurückgreifen, die während der Begleitung von Jugendlichen während des Schulsystems gemacht wurden, da hier auch Berufspraktische Tage im Zuge der Berufsorientierung durchgeführt wurden. Die Jugendlichen, die ihren Pflichtschulabschluss nachholen möchten, sind ebenfalls nicht Zielgruppe der Produktionsschule und sollen vom Jugendcoaching dabei unterstützt werden, den Zugang zu bestehenden Einrichtungen zu bekommen. Somit können

Jugendliche die ihre Ausbildung abbrechen durch die Unterstützung des Jugendcoaching die Perspektive für eine Produktionsschule entwickeln.

3.2.3. Struktur der Produktionsschulen

Die Produktionsschule ist eine Maßnahme, die für Jugendliche erarbeitet wurde, welche im Zuge ihrer Schulausbildung bestimmte Basiskompetenzen nicht erreichen konnten. Ziel ist es innerhalb max. eines Jahres effektiv und gleichzeitig effizient diese Defizite aufzuholen, um in weiterer Folge eine Ausbildung starten zu können. Diese Basiskompetenzen sollen durch ein abwechslungsreiches Modell auf verschiedenen Ebenen erreicht werden. Dabei gibt es konkrete und fixe Ebenen innerhalb der Strukturvorgaben. So sind vier Ebenen klar definiert: 1. Wissenswerkstatt, 2. Trainingsmodul, 3. Coaching und 4. Sport sind unumgängliche Bestandteile der Produktionsschulen.

„Aufgrund unterschiedlicher regionaler und inhaltlicher Gegebenheiten werden in der Praxis verschiedene Modelle – unterschiedlich in Größe und Angebot - umgesetzt werden. Das kann z. B. ein Produktionsschule-Angebot in der Bezirkshauptstadt sein, in dem alle 4 Angebotsschienen vorhanden sein müssen. Sofern vom selben Träger in einer entlegeneren Region ein kleines Produktionsschule-Angebot – welches in Form eines Trainingsmoduls umgesetzt wird - angeboten wird, so muss gewährleistet sein, dass Coaching, Wissenswerkstatt und Sportangebote über das große Modell in der Bezirkshauptstadt abgedeckt werden. Ein Produktionsschule-Angebot kann auch aus Trainingsmodulen, Sportaktivitäten und Coaching bestehen, hat jedoch keine eigene Wissenswerkstatt und greift zur Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Entwicklung von Kompetenzen in den Bereichen Kulturtechniken und Neue Medien auf andere regional vorhandene Angebote zurück. Dabei kann ebenfalls mit einem großen Produktionsschule-Angebot oder auch mit geeigneten anderen regionalen AnbieterInnen derartiger Unterstützungsleistungen, wie bspw. VHS oder Berufsschulen (wobei hier vor allem Räume wie z. B. EDV-Schulungsräume „zugekauft“ werden sollen) kooperiert werden. Es ist durchaus auch möglich, dass einzelne TeilnehmerInnen ein externes Bildungsangebot in Anspruch nehmen (um z. B. in einem Fach den Pflichtschulabschluss nachzuholen), gleichzeitig aber auch in der Wissenswerkstatt unterstützt werden.“ (Sozialministerium Service 2014: 19)

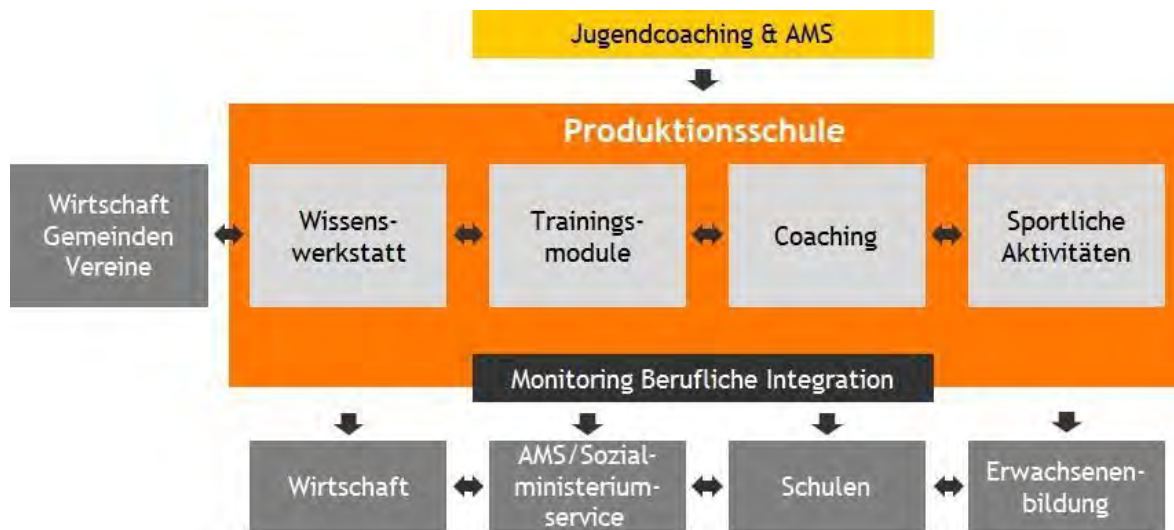


Abb. 3: Strukturmodell der Produktionsschule

Das Modul Wissenswerkstatt dient den TeilnehmerInnen der Produktionsschule in erster Linie dem Erwerb von Kenntnissen zum Thema Neue Medien und Kulturtechniken. Die Jugendlichen haben hier die Möglichkeit in Kleingruppen ihre schulischen Defizite nachzuholen, durch das Verbessern ihrer Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen bekommen sie die Möglichkeit, in Zukunft z.B. einen erfolgreichen Berufschulbesuch absolvieren zu können.

Zusätzlich zur Wissenswerkstatt absolvieren die Jugendlichen verschiedene Trainingsmodule, die verschiedene Schwerpunkte haben, so ist das Modul Aktivierung für Jugendliche die z.B. bestimmten kognitiven Einschränkungen haben oder für Jugendliche, die lange außerhalb des Systems waren, angedacht um sie langsam an Strukturen und Prozesse zu gewöhnen. Das Trainingsmodul Übung dient der eigenen Kompetenzstärkung und der Aneignung von Arbeitstugenden. Im Trainingsmodul Spezialisierung werden die letzten Vorbereitungen getroffen, um die Jugendlichen schlussendlich mit arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen zu entlassen, dieses Modul dient der arbeitsmarktnahen Vorbereitung auf die Berufsausbildung nach der Produktionsschule. Die Module können sich nach inhaltlichen Schwerpunkten zwischen den Produktionsschulen unterscheiden.

Während die Trainingsmodule und Wissenswerkstatt im Gruppensetting verlaufen, arbeitet der Coach im Einzelsetting. Der Coach begleitet die TeilnehmerInnen der Produktionsschule individuell und von Anfang an. Schon beim Einstieg in die Produktionsschule entwickelt der Coach mit dem Jugendlichen häufig in Zusammenarbeit mit dem Jugendcoach einen individuellen Teilnahmeplan für die Dauer des

Produktionsschulbesuchs. Die geplanten Ziele werden an die TrainerInnen der Module weitergegeben; diese arbeiten individuell mit den Jugendlichen an der Erreichung der erarbeiteten Ziele. In Dreimonats-Abständen trifft sich der Jugendliche gemeinsam mit seinem Coach und den TrainerInnen, um die Teilnahmeplanung zu besprechen und den Bedarf von Umbuchungen zu anderen Modulen zu klären. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 18 ff)

„Neben den beschriebenen Aufgaben im Prozessablauf der Produktionsschule umfasst das Aufgabenspektrum des Coachings noch folgende Bereiche:

- im Bedarfsfall die Vernetzung mit zusätzlichen Dienstleistungen im therapeutischen, ärztlichen und juristischen Bereich
- Dokumentationen im Monitoring Berufliche Integration
- Kontakte zur Wirtschaft und Aufbau von Plätzen für Lehrgänge zur Berufserprobung sowie Kooperationsmöglichkeiten mit Wirtschaftsbetrieben.“ (Sozialministerium Service 2014: 23)

Die Jugendlichen haben zuletzt auch das Modul Sportliche Aktivitäten. Das Modul ist angedacht, um die Jugendlichen auch körperlich aktiv zu halten und auch die Gruppendynamik zu fördern. Durch diese Aktivitäten kann auch die körperliche Fitness in Form gehalten werden, um in der Berufsausbildung auch die Anforderungen erfüllen zu können.

3.2.4. Spezifisches Angebot *Spacelab*

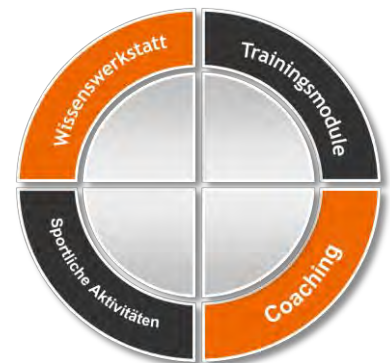
Seit Jänner 2016 wurde *Spacelab* Teil der NEBA-Projektlandschaft und als Produktionsschule mit besonderen Merkmalen vom Sozialministeriumservice und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond finanziert. Diese Form der Produktionsschulen soll sich insbesondere an Jugendliche, die aufgrund von multiplen Problemlagen betroffen sind und einen hohen Unterstützungsbedarf im Übergang von Schule zu Beruf haben, richten. Ziel ist es, für Jugendliche, die als NEETs aus dem System der beruflichen Integration herausfallen, oder aufgrund ihrer beschränkten Einstiegsmöglichkeiten keinen Zugang zum Arbeitsmarkt oder Ausbildung finden in einer niederschweligen Produktionsschule zu unterstützen. Insbesondere der freie Zugang von Jugendlichen, die sich in keiner Ausbildung und Kursmaßnahme befinden ist ein wichtiges Angebot in der Projektlandschaft. Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren können am Tagestraining, welches 5,5 Stunden dauert, mitmachen und auch ein Taschengeld von 10€ bekommen.

Im Modul Offene Jugendarbeit werden die Jugendlichen direkt an ihren Treffpunkten angesprochen und zu den Infotagen eingeladen. Auf diese Weise wird der/die Jugendliche auf Dauer an Verbindlichkeiten und kontinuierlichen Tagesabläufen gewöhnt und kann bei Bedarf in das Werkstättentraining wechseln, bei dem die Jugendlichen eine Verbindlichkeit einer 25 Stunden-Woche haben. Die vier Standorte liegen in der Verantwortung einer Netzwerkpartnerschaft die unter der Gesamtkoordination von WUK-Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser in Kooperation mit dem Verein Sprungbrett, VHB Volkshilfe Beschäftigung, VJZ Verein Wiener Jugendzentren und der VHS – Die Wiener Volkshochschulen GmbH durchgeführt werden. (vgl. Aumair et al. 2016: 3ff.)

Weitere Informationen unter: www.koordinationsstelle.at

Stand: Juli 2017

<p>Der Zugang zu den Produktionsschulen des Sozialministeriumservice erfolgt über das Jugendcoaching.</p>	<p>Produktionsschule Jobmania 1020 Wien, Kleine Stadtgutgasse 9 Tel: 01/ 274 00 33 jobmania@berufsboerse.at, www.jobmania.or.at</p>
<p>Produktionsschule BIKU-Treff 1170 Wien, Ottakringerstraße 54/1 Tel: 01/ 402 29 75 office@bikutreff.at, www.bikutreff.at</p>	<p>Produktionsschule Jobfabrik 1220 Wien, Dr. Otto-Neurath-Gasse 1 Tel: 01/ 982 16 49 - 212 jobfabrik@volkshilfe-wien.at www.volkshilfe-wien.at</p>
<p>Produktionsschule bildung.bewegt 1020 Wien, Nordbahnstraße 36/2/4 Tel: 01/ 212 24 84 - 105 office@afit.or.at, www.provitabildung.at</p>	<p>Produktionsschule ÖJAB - Bildung, Perspektive, Integration 1120 Wien, Längenfeldgasse 27B/1.Stock Tel.: 0664/88791122 sabrina.mill@oejab.at</p>
<p>Produktionsschule bildung.bewegt Mädchen 1030 Wien, Maria-Jacobi Gasse 1 / 3.3 / 2. OG Tel: 01/ 212 24 84 - 105 cerny@afit.or.at, www.provitabildung.at</p>	<p>Produktionsschule Potenzial Jugend 1050 Wien, Margarethenstraße 166/108 Tel: 01/ 879 15 56 office@verein-tiw.at, www.verein-tiw.at</p>
<p>Produktionsschule BOK und BOKgastro 1120 Wien, Längenfeldgasse 13-15 Tel: 01/ 89 174 - 112510 bok@vhs.at, www.vhs.at/bok</p>	<p>Produktionsschule STAR 1160 Wien, Thaliastraße 125b Tel: 01/ 480 26 97 birgit.biedermann@jaw.at, www.jaw.at</p>
<p>Produktionsschule Do it 1210 Wien, Shuttleworthstraße 14/Objekt 67 Tel: 0664/ 60177-5555 christine.strobl@itworks.co.at</p>	<p>Produktionsschule VIENNA 1100 Wien, Quellenstraße 2c Tel: 01/60517-DW 4500 vienna@context.at</p>



Produktionsschule spacelab
Tel.: 0699 14012179
info@spacelab.cc, www.spacelab.cc

4 Standorte:
spacelab_kreativ
1100 Wien, Knöllgasse 2/Ecke Quellenstraße
spacelab_umwelt
1210 Wien, Dr. Albert Geßmann-Gasse 38
spacelab_girls
1150 Wien, Hütteldorfer Straße 81b/1/1
spacelab_gestaltung
1200 Wien, Sachsenplatz 4-6

Der Zugang zur Produktionsschule spacelab erfolgt über ein Erstgespräch mit den Coaches am wöchentlichen Infotag (jeden Dienstag, 13 Uhr, ohne Anmeldung)



Die Produktionsschulen werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert:
NEBA ist eine Initiative des Sozialministeriumservice.



Produktionsschulen in Wien

Abb. 4: Produktionsschulen in Wien (Koordinationsstelle 2017)

Produktionsschule spacelab wird gefördert von:



In Wien gibt es insgesamt sieben Projektträger (ab Sommer 2017 gab es eine Erweiterung der ProduktionsschulenanbieterInnen, diese werden in dieser Arbeit nicht berücksichtigt) : (siehe Abbildung 4)

1. Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung GmbH
1160 Wien, Thaliastraße 125b
Produktionsschule STAR
Plätze: 45

2. Die Wiener Volkshochschulen GmbH
1120 Wien, Längenfeldgasse 13-15
Produktionsschule BOK und BOKgastro
Plätze: 40

3. ProVita Bildung GmbH
1020 Wien, Nordbahnstraße 36/2/4
Produktionsschule bildung.bewegt
Plätze: 46

4. Verein für Training, Integration und Weiterbildung
1050 Wien, Margarethenstraße 166/108
Produktionsschule Potenzial Jugend
Plätze: 60

5. Volkshilfe Beschäftigung
1150 Wien, Brunhildengasse 1/1/3
Produktionsschule Jobfabrik
Plätze: 64

6. Wiener Berufsbörse
1020 Wien, Kleine Stadtgutgasse 9
Produktionsschule Jobmania
Plätze: 36

Mit Spezialisierung auf eine bestimmte Zielgruppe:

7. BIKU-Treff
Nachreifung und Entwicklung für Jugendliche und junge Erwachsene mit gegenwärtig psychischer Erkrankung / psychosozialem Förderbedarf. BIKU-Treff bietet individuelles Coaching und Training im Einzelsetting und im sozialtherapeutischen Gruppensetting.
1170 Wien, Ottakringerstraße 54/1
Produktionsschule BIKU Treff
Plätze: 38

Die Produktionsschulen werden seit 2015 in allen Bundesländern angeboten. Wien nimmt mit 676 Produktionsschuleteilnahmen im Jahr 2015 den absoluten Spitzenplatz ein und bietet somit 31% aller Produktionsschuleteilnahmen bundesweit an, insgesamt gab es bundesweit 2207 Teilnahmen an Produktionsschulen. In der Verteilung zwischen dem Anteil zwischen männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen im Jahr 2015 übernimmt Wien die Bundesweitequote von ca. 61% männlichen und 39% weiblichen TeilnehmerInnen. Nach Abschluss der Produktionsschule haben ca. 46% der TeilnehmerInnen eine Empfehlung für eine verlängerte Lehrausbildung oder eine Teilqualifizierung bekommen, dies waren auch die stärksten zwei Kategorien innerhalb der Produktionsschulabschlussempfehlungen. Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen (46%) bleibt bis zum letzten Quartal in der Produktionsschule, wobei 35% bis zum zwölften Monat in der Produktionsschule bleiben. Weitere 17% der TeilnehmerInnen verbleiben länger als zwölf Monate in der Produktionsschule. Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen (49%) hat einen Sonderpädagogischen Förderbedarf, weitere 43% haben eine Form einer Behinderung (intellektuell, körperlich, psychisch, Sinneseinschränkung) und 22% wiesen eine soziale Beeinträchtigung auf. Somit ist deutlich, dass einzelne TeilnehmerInnen mehrfache Einschränkungen haben. (vgl. BundesKOST AusBildung bis 18 2017:10f)

3.2.5. Zugangsprozess

Das Jugendcoaching empfiehlt Jugendliche, die während des Beratungsprozesses durch das Jugendcoaching einen Nachholbedarf in sozial Kompetenzen, sowie in Kulturtechniken inklusive neuer Medien haben, zur Teilnahme an einer Produktionsschule.

In Zusammenarbeit mit dem Produktionsschulen-Coach klärt der Jugendcoach mit dem zuständigen AMS (in Wien AMS Jugendliche) die Teilnahme des/der Jugendlichen an der Produktionsschule.

In weiterer Folge begleitet der Produktionsschulen-Coach den Jugendlichen beim Antrag für die Deckung des Lebensunterhalts (DLU) für die ersten drei Monate der Teilnahme an der Produktionsschule. Besteht zum gegebenen Zeitpunkt keine Meldung beim AMS Jugendliche, muss eine persönliche Kontaktaufnahme mit dem AMS stattfinden. Sofern bereits ein eAMS Konto existiert, kann das Begehren zur DLU online gestellt werden und auch hier kann der/die Jugendliche Unterstützung durch den Produktionsschulen-Coach erhalten.

Sollten die Jugendlichen im Vorfeld keinen direkten Kontakt mit dem Jugendcoaching gehabt haben, wird das AMS den Jugendlichen bei Bedarf als „interessiert“ zur

Produktionsschule buchen. Auch die Belehrung über die DLU erfolgt in diesem Fall bereits durch das AMS, jedoch wird das Begehren für die DLU im weiteren Prozess durch das Jugendcoaching oder den Produktionsschulen-Coach gestellt. In diesem Fall ist die Empfehlung für die Produktionsschule dennoch vom Jugendcoaching zu schreiben. Der zuständige Jugendcoach kann die Empfehlung auch direkt an das AMS übermitteln oder diese wird im Anschluss vom Produktionsschulen-Coach an das AMS übermittelt.

Somit sind die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Produktionsschule gegeben und das AMS kann den/die Jugendliche/n als „bewilligt“ zur Produktionsschule buchen. Im kompletten Einstiegsprozess werden die Jugendlichen von verschiedenen Stellen unterstützt und erhalten die nötigen Informationen. Das Jugendcoaching trifft - gemeinsam mit der Produktionsschule und den Jugendlichen - die Entscheidung, Jugendliche gegebenenfalls zur Produktionsschule zu empfehlen; das AMS kann im Regelfall durch diese Empfehlung den/die zukünftige TeilnehmerIn zum Besuch der Produktionsschule „bewilligen“. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 28 f)

„Erfahrungen aus der Pilotphase 2014 zeigen, dass sich in der Praxis der direkte Kontakt der AMS BeraterInnen zum Jugendcoaching bewährt. So wird einerseits der zeitliche Rahmen verkürzt (kein „Umweg“ über die Produktionsschule) und gleichzeitig gewährleistet, dass grundsätzliche Optionen für die Jugendlichen abgeklärt werden. Damit soll ein möglicher Qualitätsverlust des Jugendcoaching und ein Automatismus „Jugendliche vom AMS bekommen automatisch nur eine Blitzabklärung im JU“ verhindert werden. Nichtsdestotrotz wird von Seiten des Jugendcoaching auf eine rasche Abklärung zu achten sein, sofern vakante Übertrittsfristen im AMS dies notwendig machen.“

(Sozialministerium Service 2014: 29 f)

3.2.6. Teilnahme

Wenn die Jugendlichen zum ausgemachten Starttermin erscheinen, wird eine Antrittsmeldung seitens der Produktionsschule an das AMS übermittelt. Ab diesem Zeitpunkt bucht das AMS die Jugendlichen als TeilnehmerInnen an der Produktionsschule. Zu Beginn der Teilnahme vereinbart der Produktionsschul-Coach mit den TeilnehmerInnen einen Entwicklungsplan, wo die Dauer und die individuellen Ziele der Teilnahme festgehalten werden sollen.

Die TeilnehmerInnen können nach dem Entwicklungsplan in den Trainingsmodulen oder in die Wissenswerkstatt starten. Auch das Absolvieren von Schnuppertagen in Schul- oder Ausbildungsmaßnahmen ist möglich. Um die individuelle Entwicklung der TeilnehmerInnen in der Produktionsschule zu dokumentieren und den vereinbarten Entwicklungsplan aktuell zu halten, sind Quartalsgespräche im Maßnahmenkonzept vorgeschrieben. Nach sechs Monaten wird ein Zwischenbericht über die individuelle Entwicklung der TeilnehmerInnen verfasst.

Spätestens drei Monate vor dem geplanten Austritt aus der Produktionsschule beginnt das Übergangsmanagement zur möglichen Folgemaßnahme der TeilnehmerInnen. Im Übergangsmanagement wird vor Austritt der TeilnehmerInnen der Produktionsschulen-Coach gemeinsam mit VertreterInnen der weiterführenden Ausbildungsstätte oder Begleiteinrichtung ein Übergabegespräch organisieren und bei diesem kann auch die Zukunftsmappe an die Folgesysteme übergeben werden. Es folgt ein Übergabebericht an das AMS.

Sollten keine weiterführenden Maßnahmen anstehen (kann aus verschiedenen Gründen der Fall sein) ist es möglich, dass Übergangsmanagement auf drei Monate nach Austritt der TeilnehmerInnen zu verlängern. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 29)

3.3. Berufsausbildungsassistenz

Um die Eingliederung von Personen die bestimmte persönliche Vermittlungshemmnisse aufweisen in das Berufsleben zu fördern, kann zu Beginn oder im Laufe der Lehrzeit eine Verlängerung der Lehrzeit vereinbart werden. Die Verlängerung der Lehrzeit, kann zwischen einem und im Ausnahmefall bis zu zwei Jahre andauern. (vgl. §8b Abs 1 BAG) Benachteiligte Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen können auch durch die Absolvierung einer Teilqualifikation in das Berufsleben integriert werden. Die Teilqualifikation ist die Einschränkung auf bestimmte Teile eines Berufsbilds und kann durch weitere Tätigkeiten aus anderen Berufsbildern ergänzt werden. Somit soll sich die Ausbildung an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der auszubildenden Person orientieren. Dabei soll auch die Verwertbarkeit der erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse für das Wirtschaftsleben nach der Ausbildung bedacht werden. Die Ausbildungsdauer kann dabei zwischen einem Jahr bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen. (vgl. §8b Abs 2 BAG)

Zielgruppe:

Um eine Berufsausbildung nach BAG §8b Abs 1 und §8b Abs 2 zu absolvieren, müssen Anstrengungen des Arbeitsmarktservices die Person in ein Lehrverhältnis nach § 1 zu vermitteln, gescheitert sein. Außerdem muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Person hat zu Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf oder ist zumindest teilweise nach dem Lehrplan der Sonderschule unterrichtet worden.
- Auch Personen die keinen Hauptschulabschluss oder die Neue Mittelschule abgeschlossen, bzw. keinen Abschluss dieser vorweisen können.
- Personen mit einer Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. der Landesbehindertengesetze
- „Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumservices zu konkretisierenden Vier-Augen-Prinzip festgestellt wurden, der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 nicht möglich ist.“ (§ 8b Abs 4 BAG)

3.3.1. Aufgaben nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG)

§ 8b des Berufsausbildungsgesetzes definiert in mehreren Absätzen die Zuständigkeiten und Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz. So wird unter Absatz 6 die Berufsausbildungsassistenz unmissverständlich an die Ausbildungsformen der verlängerten Lehrausbildung und Teilqualifizierung gekoppelt. Somit können diese Ausbildungsformen nicht ohne einer Berufsausbildungsassistenz stattfinden. In weiterer Folge wird die Berufsausbildungsassistenz im selben Absatz als unterstützende Assistenz bei sozialpädagogischen, psychologischen und didaktischen Problemen der Auszubildenden genannt. Die Berufsausbildungsassistenz soll bei Auftreten dieser, den mit der Ausbildung betrauten Lehrbetrieben und Berufsschulen erläutern, um zu gemeinsamen Lösungen zu kommen. So soll schon zu Beginn der Ausbildung die Berufsausbildungsassistenz mit allen Verantwortlichen (Erziehungsberechtigte, Berufsschule, Lehrbetrieb) die Ziele der Ausbildung festlegen. Auch bei einem möglichen

Ausbildungswechsel ist die Berufsausbildungsassistenz im Einvernehmen zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Institutionen tätig.

§ 8b Absatz 10 verpflichtet alle Vertragsparteien, unter Einbezug der Berufsausbildungsassistenz, sowie der Berufsschule die Ausbildungsinhalte, Ausbildungsziele und die Zeitdauer festzulegen. Dabei sind die besonderen Fähigkeiten und Bedürfnisse der auszubildenden Person in Betracht zu nehmen und benötigte pädagogische Begleitmaßnahmen zu organisieren, auch die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht ist auszumachen. Für Personen, die gemäß Absatz 4 eine Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes oder des jeweiligen Landesbehindertengesetzes haben, kann bei Bedarf auch eine Reduktion der Arbeitszeit erfolgen, wobei sich die Ausbildungszeit um diese Reduktion verlängert, jedoch darf die maximale zulässige Dauer der Lehrzeit nicht überschritten werden.

Absatz 10 des selbigen Paragraphen regelt die Prüfungsmodalitäten, so wird auch die Prüfungskommission beschrieben, die sich aus einem/r ExpertIn aus dem Berufsbereich und der Berufsausbildungsassistenz bildet. Das Ziel der Prüfung ist es, anhand der formulierten Ausbildungsinhalte und Ausbildungsziele festzustellen welcher Ausbildungsstand erreicht wurde und diesen zu dokumentieren.

Die Berufsausbildungsassistenz trägt auch eine entscheidende Rolle, wenn es um Lehrformwechsel zwischen der regulären Lehrausbildung, verlängerten Lehrausbildung oder einer Teilqualifizierung geht. Sie schafft das Einvernehmen zwischen allen in der Ausbildung tätigen Instanzen und formuliert mit diesen die weiteren Ausbildungsziele und die Ausbildungsdauer.

3.3.2. Berufsausbildungsassistenz am ersten Arbeitsmarkt

Die Berufsausbildungsassistenz am ersten Arbeitsmarkt wird in Wien vom Sozialministeriumservice gefördert.

„Laut Richtlinie NEBA-Angebote verfolgt die Berufsausbildungsassistenz die Zielsetzung, den Jugendlichen durch geeignete Angebote der Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung einen erfolgreichen Abschluss der gewählten Ausbildung zu ermöglichen und somit den Rahmen für eine längerfristige Eingliederung in den Regelarbeitsmarkt zu schaffen.“ (Sozialministerium Service 2016a:6)

Vor Beginn der beruflichen Ausbildung nimmt die Berufsausbildungsassistenz Kontakt mit allen für die Ausbildung relevanten Institutionen und Personen auf. Zu diesem Zeitpunkt wird mit der auszubildenden Person, dem Lehrbetrieb, der Berufsschule und bei minderjährigen mit den Eltern die gewünschte und erforderliche Lehrform gewählt, und es werden die Ausbildungsdauer, sowie die Ausbildungsziele formuliert. Bereits 2003 konnte das Modell der integrativen Berufsausbildung gesetzlich verankert werden. Seit Beginn der gesetzlichen Verankerung wird die Berufsausbildung vom Sozialministeriumservice gefördert. Diese Maßnahme war nicht nur für die Begleitung und Unterstützung von Auszubildenden vorteilhaft, auch die Betriebe hatten mit der Berufsausbildungsassistenz eine sinnvolle Unterstützung während der Ausbildungszeit.

Die Berufsausbildungsassistenz richtet ihr Angebot nach vier Prinzipien, die Menschen mit Unterstützungsbedarf eine Teilnahme am Regelarbeitsmarkt ermöglichen sollen. So ist die *Einzelfallarbeit* im Umgang mit dem *individuellen Bedarf jeder Person* unumgänglich. Das Unterstützungsangebot wird individuell auf die Bedürfnisse des Auszubildenden und der im Betrieb erforderlichen Strukturen gerichtet. Es wird ein sinnvolles Unterstützungsangebot mit den dafür erforderlichen Maßnahmen geschaffen, diese orientieren sich entlang der regionalen Angebotsstruktur. Im Betrieb, sowie den Berufsschulen wird Sensibilisierungsarbeit geleistet, dabei wird auf Diversity Management inklusive Gender Mainstreaming geachtet. Zuletzt wird das Empowerment gefördert, dabei wird der respektvolle Umgang mit der Person und ihren Bedürfnissen in den Vordergrund gestellt. Die Person wird zur Selbstaktivität und Selbstwirksamkeit begleitet, sodass in späterer Folge auch die Unterstützungsleistungen im Zuge der Arbeitsmarktintegration weniger Bedarf haben. (vgl. Sozialministerium Service 2016a:3)

Die Berufsausbildungsassistenz hält regelmäßigen Kontakt mit dem Lehrbetrieb, sowie auch mit der Berufsschule um Problemlagen und Schwierigkeiten, die sich während der Ausbildung ergeben können, frühzeitig zu erkennen und die passenden Unterstützungsmaßnahmen einzuleiten. Dieses Angebot wird während der kompletten Ausbildungsdauer von der Berufsausbildungsassistenz bereitgestellt. Die Betriebe können sich in Krisensituationen direkt an die Berufsausbildungsassistenz wenden und ihre Unterstützung einfordern. Sollte eine Lernförderung erforderlich sein, besteht die Möglichkeit diese durch die Berufsausbildungsassistenz in Kooperation mit der Berufsschule zu organisieren. Innerhalb des NEBA Netzwerks können Projekte, wie z.B. die Arbeitsassistenz oder das Jugendcoaching die Berufsausbildungsassistenz im Vorfeld konsultieren, um den Bedarf von Personen abzuklären, sodass die Ausbildungsziele und

die Ausbildungsdauer bestimmt werden können. Somit ist eine Überschneidung dieser Projekte innerhalb des NEBA Netzwerks möglich.

Aufgaben nach den Richtlinien des NEBA-Netzwerkes sind:

- „Koordination und Vernetzung mit VertreterInnen von Lehrbetrieben, besonderen selbstständigen Ausbildungseinrichtungen, Berufsschulen, Schulbehörden erster Instanz und SchulerhalterInnen sowie von sonstigen für die integrative Berufsausbildung relevanten Einrichtungen,
- generelle Informationen über die integrative Berufsausbildung,
- Unterstützung in behördlichen Angelegenheiten,
- Begleitung und Unterstützung des/der Auszubildenden bei Lehrgängen zur Berufserprobung zur Orientierung und Vermittlung sowie gemeinsame Reflexion,
- Information der Ausbildungsbetriebe über fördernde Stellen,
- Sensibilisierungsarbeit,
- Prozessverantwortung bei der Ausbildungsplatzsuche,
- Krisenintervention,

Im Zuge der Begleitung der auszubildenden Personen sind noch folgende Tätigkeiten von Wichtigkeit:

- Die Festlegung der Ausbildungsinhalte und des Zeitraums der integrativen Berufsausbildung mit den Vertragsparteien unter Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz und des Schulerhalters, sowie laufende Beobachtung und bei Bedarf Anpassung der Ausbildungsinhalte und des Zeitraums,
- Die Organisation der Lernbegleitung und der pädagogischen Begleitmaßnahmen im Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der auszubildenden Person, wobei Einschränkungen durch tradierte geschlechtsspezifische Rollenbilder zu vermeiden sind,
- die Organisation der Begleitung am Ausbildungsplatz und die Unterstützung der lehrausbildungsberechtigten Personen,
- die Organisation der Begleitung der auszubildenden Person im Betrieb nach individuellen Bedarf,
- die Organisation von Hilfsmittel am Arbeitsplatz und in der Berufsschule,

- die Dokumentation der Lernschritte während des Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnisses,
- die Einholung der verbindlichen Erklärung des Sozialministeriumservices über die Durchführung der Berufsausbildungsassistenz zur Eintragung des Lehr- bzw. Ausbildungsvertrags gemäß §8b Abs. 7 Berufsausbildungsgesetz (BAG),
- Durchführung der Abschlussprüfungen gemäß §8b Abs. 10 (BAG).“
(Sozialministeriumservice 2015b: 18)

3.3.3. Erfolgsdefinition nach Sozialministeriumservice

Das Sozialministeriumservice definiert den Erfolg pro Vollzeitäquivalent bei 30% erfolgreich bestandenen Lehrabschluss- oder Teilqualifizierungsprüfungen, wobei ein VZÄ bis zu 20 zu betreuende Personen im Jahr hat. Darüber hinaus sind weitere Erfolgsziele durch die Fördergeber selbst vorzugeben (wie z.B. dem AMS bei der überbetrieblichen Ausbildung). (vgl. Sozialministerium Service 2016a:7) In folgender Grafik wird die Berufsausbildungsassistenz innerhalb des Netzwerkes der beruflichen Assistenz verortet. Dabei werden in der ersten Zeile die zuweisenden Stellen genannt.

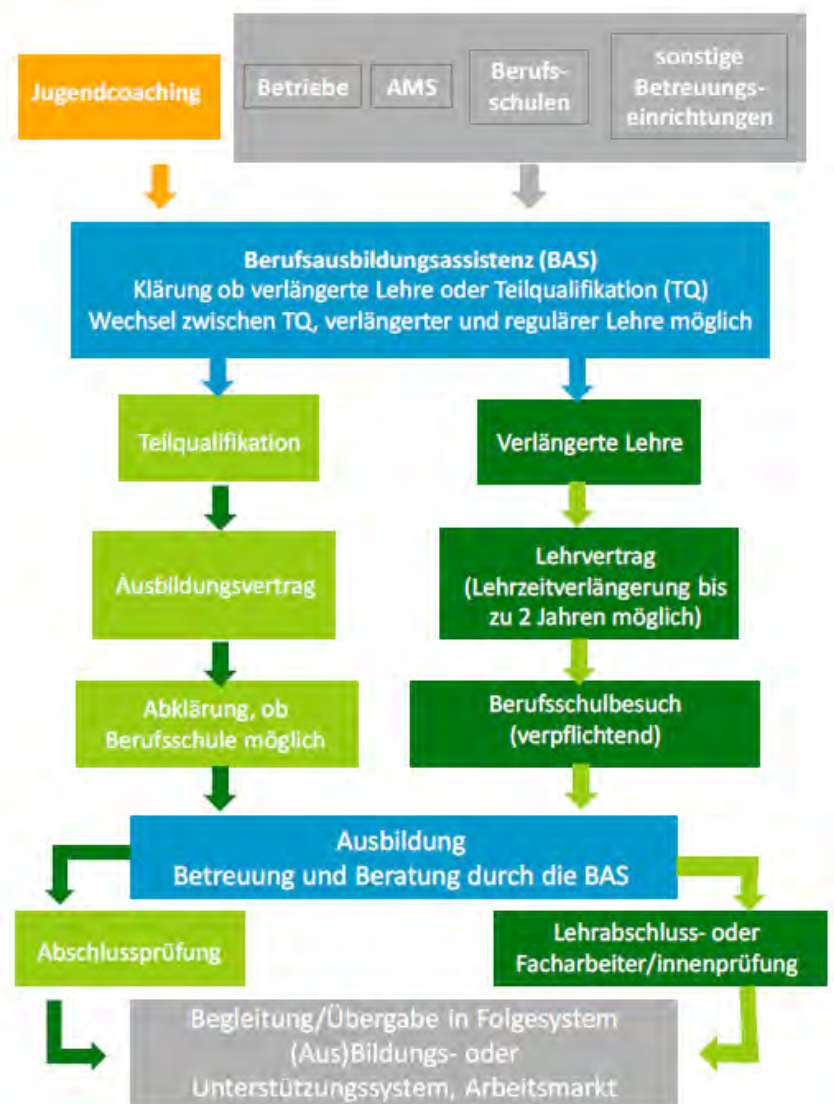


Abb.5: Umsetzungsregelungen (Sozialministerium Service 2016a:5)

3.3.4. Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) zur Berufsausbildungsassistenz

Die Berufsausbildungsassistenz, die Jugendliche während der Ausbildung im überbetrieblichen Ausbildungssystem unterstützt, wird vom AMS als Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) gefördert. Die Förderrichtlinien der BBE werden in der Bundesrichtlinie des AMS vom 1. Juni 2015 beschrieben. Dabei wird die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung für BBEs mit Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit der zu beratenden/betreuenden Person, die Durchführung von Vermittlungstätigkeiten nach speziellen Methoden, der Unterstützung bei der beruflichen Integration und der Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen, der Unterstützung beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und dem BIZ-Unterstützungsleistungen für SchülerInnen. (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2017: 5) Dabei wird Jugend am Werk Begleitung von Menschen mit Behinderung GmbH beauftragt, die BBE zur Berufsausbildungsassistenz in Wien durchzuführen. „Aufgaben der Berufsausbildungsassistenz können im Sinn des § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG) an externe Einrichtungen übertragen werden.“ (Arbeitsmarktservice Österreich 2017: 5)

Unter der Bundesrichtlinie „Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen“ werden drei verschiedene Möglichkeiten der Förderung beschrieben. Die BBE fällt unter die Kategorie „Maßnahmen zur Unterstützung“. In derselben Bundesrichtlinie werden auch drei Formen von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen verstanden.

Die Berufsausbildungsassistenz ist hier in der dritten Form - „BBE zur Begleitung von Personen während einer Beschäftigung (Arbeitsassistenz) oder Ausbildung“ - eingeordnet. Diese Beratungs- und Betreuungseinrichtungen werden wie folgt definiert:

„BBE dieses Typs unterstützen die berufliche Integration spezieller Personengruppen und stabilisieren damit die Beschäftigungsverhältnisse für diese Personen, sowie begleiten Personen während (Lehr-)Ausbildungen.“ (Arbeitsmarktservice Österreich 2011:27)

Mit dem externen Anbieter der BBE wird eine Vereinbarung über die zu erbringenden Dienstleistungen getroffen, dabei werden diese Angebote klar und nachvollziehbar festgelegt. Somit ist die BBE zur Berufsausbildungsassistenz zwar dem BAG § 8b verpflichtet und hat zusätzlich die Vereinbarung mit dem AMS zu wahren.

4. Case Management

Anfang der 1990er Jahre wurde im Zuge des „New Public Managements“ eine neue Beratungsmethode entwickelt, die vom Grundverständnis an sozialer Dienstleistung orientiert war.

„Für die Optimierung im Einzelfall müssen potenziell mehrere Elemente kombiniert werden, um eine insgesamt hochkomplexe Dienstleistung zu realisieren (vertikale Integration). Kernelement der vertikalen Integration ist dabei das Case Management.“
(Reis 2009: 193)

In einem ersten Schritt soll die *Beratung* stattfinden. Die Einstiegsberatung soll ein Hilfesystem zum Erlangen von Arbeit sein. Die Beratung läuft in Ko-Produktion ab, dabei ist es wichtig, dass der/die Ratsuchende seine/ihre Problematik artikulieren kann und der/die BeraterIn diese auch verstehen kann. Die ratsuchende Person vertraut sich der beratenden Person an, welche auch gleichzeitig einen Vorschlag zur Problemlösung einbringt; dieser kann von der ratsuchenden Person angenommen oder auch verworfen werden.

Die *Anamnese/Diagnostik* - befasst sich in einem weiteren Schritt mit den Problemlagen der Hilfe empfangenden Person -; dabei wird eine Potenzialanalyse gemacht, sowie in einem weiteren Fall die Problem- und Ressourcenanalysen von SpezialistInnen durchgeführt.

„Das *Assessment* ist für die über Beratung hinausgehenden Prozesse der Hilfeplanung und des Case Managements von hoher Bedeutung, da die hier gesammelten Daten und Informationen die notwendige Voraussetzung für die Erstellung eines bedarfsorientierten individuellen Hilfeplans bilden.“ (Reis 2009: 195) Psychodiagnostische Verfahren sind im Prozess der Koproduktion weniger vorteilhaft, da die ratsuchenden Personen zu Versuchsobjekten gemacht werden.

Der Ratsuchende bekommt im Schritt der Hilfeplanung bestimmte Zielvereinbarungen über die zukünftigen Handlungsweisen in der Ko-Produktion, dabei werden diese strukturiert und vorhersehbar gemacht. Dabei verpflichtet sich die ratsuchende Person zu gemeinsamen Zielen, die sie mitgestalten kann.

Sobald die Hilfeplanung in die Bereitstellung von Hilfsangeboten und die Organisation übergeht, befindet sich der Prozess im Case Management. Die zwei Fundamente des Case

Managements bilden die Orientierung am individuellen Bedarf, sowie die Planung und die Steuerung des jeweiligen Versorgungsangebots.

„Die Case Management Society of America definiert Case Management als einen kooperativen Prozess, in dem Versorgungsangelegenheiten und Dienstleistungen erhoben, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden, um so den individuellen Versorgungsbedarf eines Patienten mittels Kommunikation und verfügbarer Ressourcen abzudecken.“ (Reis 2009: 196)

Das beschriebene Modell des Case Managements betrachtet nicht nur die öko-sozialen und strukturellen Gesichtspunkte im Weiteren werden auch andere Aspekte mit einbezogen.

- Beziehungsarbeit als eine Notwendigkeit im Koproduktionsprozess
- Eine Sensibilität gegenüber den psychischen Bedürfnissen und Prozessen, die durch soziale und gesundheitliche Probleme begleitet werden.
- Auch das dynamische Verständnis der Systeme in denen die Beratung stattfindet.
- Das Erreichen und die Nutzung individueller Ressourcen mit dem Ziel der Eigenverantwortung der KlientInnen.
- Aber auch eine Nachhaltigkeit und Wirksamkeit in der Fallarbeit, vielleicht auch im Sinne einer Nachbetreuung. (vgl. Neuffer 2013: 21)

Somit wird Case Management zum gesamtheitlichen Ansatz, welcher in verschiedenen Humandienstleistungen zum Einsatz kommen kann. Längst entspringt dieser Ansatz der eigentlichen Urdisziplin der Pflege und weitet sich auf andere soziale Dienstleistungen wie z.B. auch auf die berufliche Integration aus. In der Disziplin der Sozialen Arbeit wird dieser Begriff des Managements sehr skeptisch begutachtet. Management stellt hier einen betriebswirtschaftlichen, technokratischen vielleicht auch einen sehr stark rationalisierten Begriff dar. Nach Hansen suggeriert dieser Begriff Modernität im gesamten Verwaltungshandeln, wie z.B. Planung, strukturiertes Handeln, Berechenbarkeit und ein gewisses Maß an Zielorientierung, sowie insbesondere der verantwortliche Umgang mit Steuergeldern und Transparenz. Nach Drucker steht der Mensch im Mittelpunkt eines modernen Managements, indem es das Ziel ist, die Menschen zusammenarbeiten zu lassen. Somit kann Management nur in Koproduktion gelingen. (vgl. Neuffer 2012: 22)

Neuffer (2012) summiert in einigen Sätzen, dass Case Management auf einige essenzielle Bestandteile.

„Case Management ist ein Konzept zur geplanten Unterstützung von Einzelnen und Familien. Case Management gewährleistet durch eine durchgängige fallverantwortliche Beziehungs- und Koordinierungsarbeit Klärungshilfe, Beratung und den Zugang zu notwendigen Dienstleistungen. Case Management befähigt die Klienten und Klientinnen, Unterstützungsleistungen so weit wie möglich selbstständig zu nutzen und greift so wenig wie möglich in ihre Lebenswelt ein. Case Management übernimmt die Fall- und Systemsteuerung, bindet personelle und institutionelle Netzwerkarbeit ein, beteiligt sich am Aufbau eines professionellen und nicht-professionellen Unterstützungssystems.“ (Neuffer 2012: 22)

Das Ziel der/des Case ManagerIn, ist es zwischen der persönlichen Perspektive der KlientInnen und der äußeren Perspektive des Versorgungssystems zu vermitteln. Somit verfolgt das Case Management zwei Interessen: einerseits den Bedürfnissen der KlientInnen und andererseits dem Angebot des Versorgungssystems. Im Idealfall werden die Steuerung des Versorgungssystems und das Handeln im Einzelfall eng miteinander verknüpft. In der Pflege und medizinischen Versorgung liegt die Akzentuierung mehr auf der Optimierung des Versorgungssystems, während in der Sozial Arbeit der Fokus auf der Einzelfallführung liegt. (vgl. Lex et.al. 2006: 49)

Beim Modell-Beispiel der Kompetenzagenturen in Deutschland beim Übergangmanagement von Jugendlichen von der Schule zum Arbeitsleben, wird Case Management als fallbezogener Unterstützungsprozess oder Fallmanagement implementiert. (vgl. Lex et. al. 2006: 50)

„Ganz gleich welcher Ansatz im Case Management verfolgt wird, ob eher einzelfallbezogen oder eher systemorientiert, es gilt Versorgungsprobleme zu lösen, die Grenzen zwischen unterschiedlichen Versorgungssektoren zu überbrücken und zwischen unterschiedlichen Leistungsanbietern zu vermitteln. Dem Case Management werden dabei drei Kernfunktionen zugeschrieben: Eine „anwaltliche“ Funktion (Advocacy), eine „vermittelnde“ Funktion (Broker) und eine „selektierende“ (Gate-Keeper).“ (Lex et.al. 2006: 50)

Die anwaltliche Funktion ist auf den/die KlientIn, der/die Hilfe und mögliche Unterstützung im Zusammenhang mit bestimmten Lebenslagen, in denen ein spezifischer Unterstützungsbedarf besteht, fokussiert. Die zu unterstützende Person ist meist nicht in der Lage in dieser Lebensphase die eigenen Bedürfnisse und persönlichen Interessen zu artikulieren. Um die nötige Unterstützung organisieren zu können, ist es erforderlich die persönlichen Bedürfnisse dieser/s KlientIn zu verstehen. Sofern die entsprechenden

Bedürfnisse nicht durch die Angebotslage gedeckt werden können, wird ein bestimmtes Angebot formuliert und angeregt, um diese Versorgungslücken zu schließen. Dabei ist das vordergründig Ziel die/den KlientIn aus Abhängigkeitsverhältnissen herauszuführen und Machtlosigkeit zu überwinden. Die Herangehensweise, ist es bestimmte vorhandene Ressourcen aufzuspüren und Lösungsansätze, sowie mögliche Bewältigungsstrategien der KlientInnen zu aktivieren oder bei Bedarf zu implementieren. Diese Funktion soll als Unterstützung der KlientInnen verstanden werden, um das eigene Selbsthilfepotenzial zu erkennen und soll nicht Lösungsansätze aufsetzen. (vgl. Lex et.al. 2006: 50f)

Das Ziel der vermittelnden Funktion besteht in der Recherche von möglichen Hilfeangeboten und in der Verbindung zwischen den jeweiligen individuellen Bedürfnissen und der Angebotslage, weiters wird ein spezifisches und individuelles Versorgungspaket entwickelt, um zum Schluss die Umsetzung davon in die Wege zu leiten. „Nicht die Klientin bzw. der Klient und ihre bzw. seine Probleme stehen im Mittelpunkt des Handelns, sondern der Prozess der Leistungserbringung, seine Koordination und Überwachung.“ (Lex et.al. 2006:51)

In der selektierenden Funktion des Case Managements wird der Zugang zum beschränkten Versorgungssystem gesteuert. Die Orientierung liegt dabei auf den bestehenden Ressourcen. Dabei wird im Vorfeld die Entscheidung getroffen, welche Personen in die Phase des Case Managements aufgenommen werden. Dieses Versorgungsangebot zielt auf Effektivität und Effizienz ab. Es soll von Case ManagerInnen eine angemessene Ressourcen Einteilung stattfinden. Nicht das Entwickeln und Aushandeln von Lösungsansätzen ist hier im Mittelpunkt, sondern das Kontrollieren und Kalkulieren von Angebot und Bedarf. Somit ist nicht nur der individuelle Bedarf im Vordergrund, sondern auch die effektive und effiziente Umsetzung im Angebotsprozess. (vgl. Lex et.al. 2006: 51)

4.1. Exkurs: Kompetenzagenturen in Deutschland

Ein mögliches Beispiel vom Einsatz des Case Managements in der Jugendarbeit zeigt sich bei der Kompetenzagentur in Deutschland. Dieses Angebot wurde, von 2002 bis 2006, als Modellprogramm vom Deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Hierbei lassen sich ähnliche Ansätze in der Methodik des Einsatzes von Case Management, wie beim Jugendcoaching in Österreich erkennen, wobei das 2013 österreichweit implementiert wurde. Dabei boten die Kompetenzagenturen Jugendlichen

mit sozialer Benachteiligung, sowie mit individuellen Benachteiligungen Unterstützung beim Übergang von Schule zu Beruf an.

„Zentraler Handlungsansatz der Kompetenzagenturen ist das Case Management: Auf der Grundlage der Eingangsanamnese und Kompetenzfeststellung werden Ressourcen und Bedarfe identifiziert und die am Individuum ausgerichteten, von Kooperationspartnern vorgehaltenen Unterstützungs- und Förderangebote im Rahmen der Hilfeplanung organisiert. Der gesamte Begleitprozess, der zeitlich nicht begrenzt ist, wird in der elektronischen Fallakte dokumentiert.“ (Jörn et al. 2013: 6)

Die Vorgabe durch die Förderrichtlinien waren an einen engen Begriff des Case Managements geknüpft. Dabei sollten die Kompetenzagenturen die für die Jugendlichen erforderlichen Maßnahmen nicht selbst erbringen, sondern aus den möglichen Hilfsangeboten ein individuelles Versorgungspaket errichten. Die Case ManagerInnen sollten die Jugendlichen langfristig auf ihrem Weg begleiten. „Primär zählen hiernach zur Dienstleistungskette des Case Managements „die Erhebung der konkreten Bedarfslage, die Planung und Koordinierung der Angebote und deren Evaluierung“. (Jörn et al. 2013: 6) Hiermit ist der zentrale Aspekt des Case Managements bei den Konzeptagenturen die Ressourcenerschließung. Diese verläuft parallel auf zwei Ebenen. Die erste Ebene ist, die Jugendlichen in den Mittelpunkt zu setzen, um Handlungskompetenz, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit zu fördern. In der zweiten Ebene liegt die Herausforderung darin für die Jugendlichen passgenaue und angepasste Hilfsangebote zu organisieren und verfügbar zu machen. In dieser Phase befanden sich die Kompetenzagenturen auf neuem Terrain, dass sie eine zersplitterte Angebotslage beim Übergangsmanagement vorfanden. Das Case Management war hier in Bezug auf die Effizienz und Bedarfsorientierung gefordert. (vgl. Lex et.al. 2006: 58f)

„Ein »passgenaues« individuelles Angebot zur beruflichen Integration von benachteiligten Jugendlichen erfordert, dass erstens ein ausreichendes Angebot vorhanden ist und zweitens diese Angebote auch zeitnah zur Verfügung stehen. Dies war nicht immer der Fall. In die Phase des Modellprogramms „Kompetenzagenturen“ 2002 und 2006 fielen die Arbeitsmarktreformen. Sie hatten insofern Auswirkungen als damit auch gleichzeitig eine Umgestaltung der Zuständigkeiten in Ämtern und Dienststellen erfolgte, die zeitweise Vermittlungen blockierten.“ (Lex et.al. 2006: 59)

Die Kompetenzagenturen hatten keine direkte Befugnis Angebotslücken zu schließen, aber durch die Vernetzung mit verschiedenen StakeholderInnen konnten Anregungen gegeben

werden, um zukünftige Angebotslücken zu schließen. Somit wurden sie mit ihren spezifischen Kompetenzen zu wichtigen PartnerInnen für Schulen und Jobcenter in der Begleitung von benachteiligter Jugendlicher von der Schule in Richtung Ausbildung. (vgl. Lex et.al. 2006: 60)

4.2. Case Management im Übergang von AusbildungsabbrecherInnen der verlängerten Lehre und Teilqualifikation zur Produktionsschule

In Zusammenhang mit der Forschungsfrage ist zu beachten, wie die einzelnen Schnittstellen miteinander kooperieren und wie die BBE (Beratungs- und Betreuungseinrichtung) zur Berufsausbildungsassistenz (BAS) in der Organisation des Übergangsmagements aktiv wird. Das Jugendcoaching arbeitet nach Vorgabe mit der Methode des Case Managements. Es ist ebenfalls interessant zu wissen, ob die Berufsausbildungsassistenz mit der Methode des Case Management nach konzeptueller Vorgabe im Übergangsmangement aktiv ist und in wie weit das Case Management auch als konkreter Lösungsansatz in der Zusammenarbeit zwischen den Schnittstellen dienlich sein kann.

So wurde im Übergangsmangement in Deutschland durch die „Kompetenzagenturen“ die Methode des Case Managements eingesetzt. Nach Lex (2006) eignet sich das Case Management hier besonders gut, da es sich an den Bedürfnissen der KlientInnen orientiert und dabei die Strukturen und Möglichkeiten im Versorgungssystem im Fokus behält.

„In der Praxis finden sich mehrheitliche Verfahrensweisen, die entweder stärker in Richtung Versorgungsebene, also auf die Optimierung der Versorgungsstrukturen zielen, wie z.B. in der Pflege und der medizinischen Versorgung, oder aber den Akzent mehr auf die Bearbeitung des Einzelfalls richten, wie es eher für die Bereiche der klassischen Sozialarbeit gilt. In der angloamerikanischen Literatur wird zwischen „klientenzentrierten“ einerseits und „systemzentrierten“ Ansätzen andererseits unterschieden.“ (Lex 2006: 49)

Neuffer (2009) beschreibt die Bedeutung des Beziehungsaufbaus in allen Phasen des Case Managements. Insbesondere der Erstkontakt mit dem/der KlientIn ermöglicht auf Dauer eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen und auf Grundlage dieser den Erfolg der Beratung fortzuführen. Empathie und aktives Zuhören ermöglichen im späteren Verlauf eine Exploration bei KlientInnen. (vgl. Neuffer 2009: 28) Die Assesment-Phase dient zu Anfang der/dem SozialarbeiterIn dazu, die Situation im KlientInnensystem zu erfassen.

„Zur Abklärung der Situation und Lage gehören ihre Beschreibung, die Analyse und die Bewertung des Ist-Zustandes. Aus der Einschätzung (dem Assessment) der Lage lässt sich schlussfolgern, welcher Bedarf an Unterstützung oder Behandlung bei einer Person vorliegt. Assessment zielt ab auf den Prozess der Einschätzung und ihr Produkt, das in schriftlicher Form in weiteren Verfahren verwendet und zu den Akten gelegt werden kann.“ (vgl. Lex 2006: 52)

Somit bleibt im Rahmen des Forschungsvorhabens zu untersuchen, ob die Clearing-Phase, die durch das Jugendcoaching durchgeführt wird, nach demselben Prinzip wie die Assessment-Phase des Case Managements verläuft und inwieweit diese Phase notwendig wird, wenn sich der/dem selben KlientIn im Vorfeld der Berufsausbildungsassistenz in weiter vorangeschrittenen Prozessen des Case Managements befindet und der Bedarf bereits abgeklärt wurde.

Inwieweit können die durch die BAS bereits erarbeiteten Perspektiven für mögliche Folgemaßnahmen wie die Produktionsschule durch das Jugendcoaching übernommen werden? Wie könnte die Kommunikation dieser Schnittstellen verlaufen, um durch die Weitergabe von Information auch Ressourcen sparend vorzugehen?

5. Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen (betreut durch BAS) zur Produktionsschule

5.1. Berufsausbildungsassistenz

Im Zuge der Betreuung durch die Berufsausbildungsassistenz kann im Laufe der Betreuung festgestellt werden, dass Jugendliche aus verschiedenen Gründen noch nicht die nötige Ausbildungsreife aufweisen können. Durch fehlende Kompetenzen in Kulturtechniken oder soziale Kompetenzen kann es zu Ausbildungsabbrüchen kommen.

Die Berufsausbildungsassistenz versucht Jugendliche die nach einem Ausbildungsabbruch zu der Gruppe der NEET Jugendlichen gehören, beim Übergang zu Folgemaßnahmen zu unterstützen. „Im Abbruchsfall kann die BAS innerhalb von 3 Monaten einen alternativen Ausbildungsplatz (aus einem vorhandenen Firmenpool) akquirieren oder an ein anderes NEBA Angebot oder das AMS weiter verweisen.“ (Sozialministerium Service 2016a: 12)

Ein mögliches NEBA-Angebot kann auch die Produktionsschule sein, da Produktionsschulen sich als eine nachreifende Maßnahme für Jugendliche, die Defizite in den Kulturtechniken und den sozialen Kompetenzen aufweisen, eignen. Ein besonders kritischer Zeitraum für diese Abbrüche ist innerhalb der gesetzlich definierten Probezeit, denn oft stellt sich heraus, dass Betriebe am ersten Arbeitsmarkt mehrere Jugendliche auf eine zur Verfügung stehende Lehrstelle aufnehmen, um im Weiteren jene Jugendlichen zu kündigen, die ihren Anforderungen nicht entsprechen. (vgl. Sozialministerium Service 2016a: 12)

Alle Aktivitäten, welche die Berufsausbildungsassistenz im Zuge ihrer Arbeit mit den AusbildungsabbrecherInnen, nach Ausbildungsabbruch setzt, werden als Nachbetreuung bezeichnet. Die Nachbetreuung dauert im Durchschnitt einen Monat, dabei muss diese in der NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz) Datenbank dokumentiert werden. Bei Übergabe von AusbildungsabbrecherInnen an andere Maßnahmen innerhalb des NEBA-Angebots, ist die Weitergabe und der Austausch von Informationen unter Einhaltung und Verwendung der datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärungen verpflichtend. (vgl. Sozialministerium Service 2016a: 14)

Da die Beratungs- und Betreuungseinrichtung zur Berufsausbildungsassistenz anders als die Berufsausbildungsassistenz sich außerhalb des NEBA-Angebots befindet und Auszubildende in der überbetrieblichen Berufsausbildung begleitet, wird sie in Wien vom

AMS gefördert. Die Berufsausbildungsassistenz setzt somit klare Vorgaben in Bezug auf Überschneidungen bei Übergaben an andere Maßnahmen innerhalb des NEBA-Angebots hat (siehe Abbildung 6). Die direkte Überschneidung zwischen der Berufsausbildungsassistenz und der Produktionsschule innerhalb des NEBA-Angebots ist ebenfalls nicht möglich.

Es wird im weiteren Verlauf der geplanten empirischen Untersuchung im Rahmen der vorliegenden Arbeit der Frage nachgegangen, wie der Übergang von AusbildungsabbrecherInnen durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz zur Produktionsschule organisiert wird.

5.2. Jugendcoaching

Sofern Jugendliche für die Produktionsschule geeignet erscheinen, obliegt die fachlich-inhaltliche Prüfung der Eignung dem Jugendcoaching. Das Jugendcoaching als zentrale Schnittstelle im NEBA-Angebot holt die nötigen Informationen über den konkreten Nachreifungsbedarf bei den jeweiligen Vorgängermaßnahmen. Dabei agiert das Jugendcoaching nach einem Stufenmodell. Für den Zugang zur Produktionsschule ist eine fachliche Stellungnahme des Jugendcoaching (Stufe 2) oder ein Abschlussbericht (Stufe 3) notwendig. (vgl. Sozialministerium Service 2016b: 55)

„Das Jugendcoaching ist als maßgeblicher Steuerungsmechanismus mit entscheidender Gate Keeping Funktion zu sehen sowie wichtigstes Beratungs- und Unterstützungssystem für Jugendliche.“ (Sozialministerium Service 2016b: 7) Sofern der Übergang zur Produktionsschule seitens des Jugendcoaching empfohlen wird, unterstützt das Jugendcoaching die Jugendlichen bei der Vormerkung beim AMS und dem Antrag zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU).

„Das AMS ist ein wesentlicher Partner des Sozialministeriumservice mit seinen Angeboten. Die MitarbeiterInnen des AMS identifizieren bspw. potenzielle Jugendcoaching TeilnehmerInnen und verweisen sie an das Angebot. Aber auch umgekehrt vermitteln Jugendcoaches Jugendliche an das AMS (BIZ, Service für Arbeitsuchende).“ (Sozialministerium Service 2016b: 53)

Nach der Umsetzungsregelung für Produktionsschulen (2014) wird folgende Checkliste beim Übergang von Jugendcoaching zur Produktionsschule empfohlen:

- „Empfehlung (telefonisch, Mail, Fax) des/der Jugendlichen an die Produktionsschule und Terminvereinbarung bei der Produktionsschule durch Jugendcoaching – Jugendliche müssen vor Eintritt in die Produktionsschule beim AMS vorgemerkt sein!
- Zustimmungserklärung des/der Jugendlichen zum Datenaustausch und zur Weitergabe des Jugendcoaching Abschlussberichtes, der Kompetenzenprofile (und etwaiger anderer Unterlagen) an die Produktionsschule
- Persönliches 3er Gespräch zur Abklärung und Übergabe (Jugendcoach, Jugendliche/r, Produktionsschule-Coach) in die Produktionsschule – wenn möglich werden auch Erziehungsberechtigte einbezogen
- Ein oder mehrere Schnuppertag/e in der Produktionsschule (kann/können auch schon vor tatsächlicher Empfehlung absolviert worden sein). Falls kein Schnuppertag erforderlich ist (da bereits früher absolviert): klärendes Telefonat zwischen Jugendcoaching und Produktionsschule und Festlegung der weiteren Vorgangsweise.“ (Sozialministerium Service 2014: 61)

5.3. Produktionsschule

Das Jugendcoaching hat für die Produktionsschule somit eine Gate-Keeping-Funktion. Durch das Jugendcoaching wird der Zugang zur Produktionsschule ermöglicht. Auch AMS-BeraterInnen haben in dieser Kooperation die Möglichkeit Jugendliche für die Produktionsschule zu empfehlen. Die AMS-BeraterInnen buchen Jugendliche als „interessiert“ zum Jugendcoaching und nehmen direkten Kontakt zur Produktionsschule auf, dabei wird der Produktionsschule ein AMS-Übergabebericht mit den wichtigsten Informationen über den IST-Zustand in der AMS Betreuung des Jugendlichen, aber auch über die Ziele und Fähigkeiten des Jugendlichen geschickt.

Daraufhin meldet sich die Produktionsschule direkt beim Jugendcoach mit einer Anforderung zur Abklärung der fachlich-inhaltlichen Eignung. Bei dieser Variante stellt in weiterem Verlauf die Produktionsschule das Begehren für die DLU. Als vorgeschaltete Maßnahme zur Ausbildung, ist es ein Ziel der Produktionsschule, die Jugendlichen für die Ausbildung vorzubereiten. Jedoch, können „Jugendliche, die nach sechs Monaten oder später eine begonnene Lehre oder Ausbildung abbrechen und die Gründe für den Abbruch nicht in Defiziten im Bereich definierter Basiskompetenzen liegen, Zielgruppe für die Produktionsschule sein.“ (vgl. Sozialministerium Service 2014: 13) Die Informationen über

den Nachholbedarf der Jugendlichen kann einerseits durch den Austausch mit dem Jugendcoaching oder durch den Übergabericht des AMS erlangt werden. Die Berufsausbildungsassistenz des NEBA-Netzwerks hat keine Möglichkeit der Überschneidung mit der Produktionsschule.

In nachfolgender Abbildung werden die möglichen Überschneidungszeiten zwischen den NEBA-Projektangeboten ersichtlich. Dabei ist deutlich, dass die Berufsausbildungsassistenz sich direkt mit dem Jugendcoaching (bis zu sechs Monate) überschneiden darf, während das Jugendcoaching sich mit der Produktionsschule bis zu einem Monat überschneiden darf.

SCHNITTSTELLEN NEBA-LEISTUNGEN
Parallelbetreuungen
(Stand: Mai 2016 Quelle: Sozialministeriumservice)

Parallelbetreuung (max. Übergangszeitraum)		Bewertung / Kommentar	Quellen
JU	PS	1 Monat verpflichtend, PS nur mit vorherigem JU mindestens Stufe 2 Berufswunsch soll klar sein	PS_Konzept inklusive UR_Version 5.1, Stand 20141212; Checkliste für Eintritt PS, S. 611
JU	BAS	3 Monate verpflichtend, BAS nur mit vorherigem JU mindestens Stufe 2 (ausgenommen: Wechsel von einer Form der Lehre in eine andere Form der Lehre)	BAS Umsetzungsregelungen Version 1.0 Stand 21.10.2014, S. 4; Jugendcoaching Jahresbericht 2014 (Bundesko OST 2015), S. 14
JU →	BAS	gesetzlich vorgeschriebene Probezeit Nachbetreuung JU bei Lehrverhältnissen Doppelbetreuung mit BAS oder Lehrlingscoaching vermeiden	JU_Konzept und Umsetzungsrichtlinien_Version 20131004, S. 16
JU	AASS	3 Monate Nur bei schulischen JU-TeilnehmerInnen im 9. Schulbesuchsjahr frühestens ab Jänner des Schuljahres) und nur dann, wenn es in Richtung Ausbildungsplatz geht. Parallelbetreuung möglich in begründeten Einzelfällen bei Lehrgang zur Berufserprobung	Stabsabteilung SMS (kommt noch in die JU UR für 2017)
JU	JC	Parallelbetreuung möglich	Parallelbetreuung möglich in begründeten Einzelfällen bei Lehrgang zur Berufserprobung
PS	JU	keine Parallelbetreuung	Stabsabteilung SMS
PS	BAS	3 Monate Wenn JU Empfehlung "erlangerte Lehre" oder "Teilqualifizierung", BAS Umsetzungsregelungen Version 1.0 Stand 21.10.2014, S. 4; direkter Einstieg in die BAS sonst wieder JU; im Falle einer direkten Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz ist an die BAS oder das Lehrlingscoaching zu übergeben.	5.1_version20141212; S. 11; Checkliste für den Austritt PS, S. 71
PS	AASS	3 Monate Die eigenliche Akquise von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht durch PS	PS-JU Vernetzungsprotokoll 5/2015; PS_Konzept inklusive UR_Version 5.1; Stand 20141212; S. 11; Checkliste für den Austritt PS, S. 71
PS →	JC	für die Dauer des Lehrgangs Parallelbetreuung möglich in begründeten Einzelfällen bei Lehrgang zur Berufserprobung	PS-JU Vernetzungsprotokoll 5/2015
PS	JC	3 Monate	PS_Konzept inklusive UR_Version 5.1; Stand 20141212; Checkliste für den Austritt PS, S. 71
BAS →	AASS	Keine Parallelbetreuung	
BAS →	JC	6 Monate Stichung während der Ausbildung	Stabsabteilung SMS
BAS →	PS	Keine Parallelbetreuung	

Abb. 6: Vorgaben zu Überschneidungen zwischen den Projektmaßnahmen im NEBA-Angebot

6. Empirischer Teil

Zur empirischen Untersuchung der gewählten Forschungsfrage sollen qualitative Leitfadeninterviews geführt werden, um die Fragestellung in Bezug auf die alltäglichen beruflichen Praktiken und die Erfahrungen mit diesen, sowie mögliche informelle Prozesse zu beschreiben und zu argumentieren. ExpertInnen sind Personen die im Übergangmanagement durch ihren Auftrag tätig sind. Die Berufsausbildungsassistenz ist im Zuge ihres Auftrags seitens des AMS für die Perspektivenentwicklung und Übergänge zu Folgemaßnahmen tätig, während das Jugendcoaching im Sinne des Case Managements als zentrale Drehscheibe für die Integrationsprojekte des SMS geförderten NEBA-Netzwerks fungiert. Die Produktionsschule ist in dieser Untersuchung das eigentliche Ziel des Übergangmanagements und hat auch die Entscheidungsmacht der Aufnahmekriterien. In Punkt 6.1. wird das Sampling genauer beleuchtet.

6.1. Qualitative Sozialforschung

Die qualitative Sozialforschung wird in ihrem Wesen von anderen Leitgedanken bestimmt, als es der Fall in der quantitativen Forschung ist.

„Wesentliche Kennzeichen sind dabei die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven sowie der Reflexion des Forschers über die Forschung als Teil der Erkenntnis.“ (Flick 2016: 26)

Dabei geht es um das systemische Erfassen von subjektiven Interpretations- und Deutungsmustern, aber auch von Alltagstheorien. Es werden zwei verschiedene Sinnebenen unterschieden. Die erste Ebene können wir als Common-Sense Theorie bezeichnen, bei welcher kompetente Gesellschaftsmitglieder etwas erschließen können, wenn sie sich die Zeit für eine systematische Rekonstruktion nehmen würden. Die zweite Ebene ist auf das praktische oder das habituelle Handeln bzw. auf den objektiven Sinn gerichtet. (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahr 2014: 20)

6.2. Forschungsinteresse und Forschungsfrage

Im Fokus des Forschungsinteresses steht die Untersuchung des „Übergangsmanagements für LehrabbrecherInnen des überbetrieblichen Lehrsystems“ in Wien. Dabei geht es um eine mögliche Darstellung des Zusammenspiels mehrerer Projekte der beruflichen Integration in Wien.

Konkret geht es also um folgende Fragen, die im Mittelpunkt weiterer Überlegungen und des nachfolgenden Forschungsvorhabens stehen:

- Wie organisiert die Beratungs- und Betreuungseinrichtung zur Berufsausbildungsassistenz den Übergang für LehrabbrecherInnen in Richtung Produktionsschule, und wie wird dieser Prozess von ExpertInnen anderer Projekte im Übergangsmanagement wahrgenommen?
- Welche Rollen und Funktionen gibt es in diesem Übergangsmanagement?
- Wie kooperieren die einzelnen Projekte untereinander?
- Mit welchen Arbeitsmethoden wird im Übergangsmanagement gearbeitet?

Zentrales Element des Forschungsdesigns ist die Forschungsfrage, die auch die Methodenwahl begründet. Gleichzeitig begrenzt sie auch das Forschungsfeld und gibt die Untersuchungsstrategie vor. Wobei das untersuchte Phänomen mehrere Fragestellungen zulässt. Bei der Präzisierung der Frage wird auch der Bezug zur Theorie erkennbar. (vgl. Przyborski, Wohlrab-Sahr 2014: 3) „Ergebnis der Formulierung von Fragestellungen ist die Eingrenzung des als wesentlich erachteten Ausschnitts eines mehr oder minder komplexen Forschungsfeldes, das unterschiedliche Festlegungen dieser Art ermöglichen würde.“ (Flick 2016: 135)

Für die vorliegende Arbeit wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- **1. Wie organisiert die Berufsausbildungsassistenz in Wien den Übergang für LehrabbrecherInnen zwischen ÜBA (Überbetriebliche Ausbildung) in Richtung Produktionsschulen?**
- **2. Wie verläuft die Kooperation zwischen den beteiligten Projekten in diesem Übergangsmanagement?**
- **3. Welche Arbeitsmethoden kommen zum Einsatz, um diese Ressourcen zu bündeln?**

Eingangs bekommen die ExpertInnen im Übergangsmanagement teils offene Fragen zum Übergangsmanagement gestellt und können diese entlang ihrer subjektiven Interpretations- und Deutungsmuster reflektieren und diskutieren. Somit wird hier der Versuch gemacht das Handlungsfeld als solches zu erfassen.

- Zum Einstieg wurden die befragten ersucht, ihre generellen und aktuellen Erfahrungen mit Übergängen von LehrabbrecherInnen aus dem überbetrieblichen Lehrbetrieben zur Produktionsschule zu schildern – jeweils mit Blick - auf die Zielgruppe der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung.
- Mit welchen Organisationen und Projekten kooperieren sie laufend in diesem Übergangsmanagement?
- Gibt es spezielle Herausforderungen im System der Unterstützung von LehrabbrecherInnen, der VL und TQ aus dem überbetrieblichen System, im Übergangsmanagement?

Weiters werden Fragen zu den zeitlichen und personellen Ressourcen bei der Begleitung im Übergangsmanagement, sowie dem eigentlichen Bedarf gestellt, um die systemischen Vorgaben in Bezug auf den Bedarf zu stellen. Die ExpertInnen können das Handlungswissen im Übergangsmanagement erläutern und den Bedarf der Zielgruppe genauer schildern. Außerdem geben sie ihre subjektiven Interpretationsmuster, wenn es um mögliche Verbesserungsansätze geht.

- Nach welchen Methoden arbeiten sie?
- Gibt es spezielle Herausforderungen bei der Unterstützung des LehrabbrecherInnen, der verlängerten Lehre und Teilqualifikation aus dem überbetrieblichen System, im Übergangsmanagement?
- Was sind ihre konkreten Ideen um das Übergangsmanagement zu verbessern?

Auf Basis dieser Überlegungen wurde das Sampling bzw. die erforderliche Eingrenzungen der zu befragten ExpertInnen getroffen.

6.3. Sampling und Auswahl der ExpertInnen

„Der Begriff des Sampling beschreibt in der empirischen Sozialforschung die Auswahl einer Untergruppe von Fällen, d.h. von Personen, Gruppen, Interaktionen oder Ereignissen, die an bestimmten Orten und zu bestimmten Zeiten untersucht werden sollen und die für eine bestimmte Population, Grundgesamtheit oder einen bestimmten (kollektiven oder allgemeineren) Sachverhalt stehen.“ (Przyborski, Wohlrab-Sahr 2014: 178)

Zu Beginn der Identifikation von ExpertInnen erweist sich die Schwierigkeit, wenn es um die Analyse von Übergängen aus verschiedenen Teilsystemen geht, die „richtigen“ ExpertInnen zu ermitteln. Vertraulichkeit erweist sich oft als eine Dimension, die besonders dann ins Blickfeld rückt, wenn es um Themen geht, die für ein bestimmtes Unternehmen, insbesondere in der Konkurrenz mit Mitbewerbern, von erheblicher Bedeutung sind. „Dies kann zu Antwortverweigerungen oder Vorbehalten gegenüber der Tonbandaufzeichnung des Interviews führen, aber auch komplizierte Genehmigungsprozesse mit übergeordneten Hierarchien zur Folge haben.“ (Flick 2016: 218)

Bestimmte Prozeduren beschreiben das Auswahlverfahren, mit dem die ExpertInnen ermittelt wurden (z.B. Zufallsauswahl, Schneeballsystem, Theoretical Sampling). In dieser Forschungsarbeit wird das Sampling nach bestimmten im Vorhinein festgelegten Kriterien durchgeführt. So wurden alle im Übergangsmanagement von LehrabbrecherInnen der überbetrieblichen Lehrausbildung, in verlängerter Lehre und Teilqualifizierung, zur Produktionsschule wichtigen Schnittstellen (siehe Kapitel Projektlandschaft in Wien) bis auf vorab definierte Ausnahmen als potenzielle ExpertInnenstellen betrachtet.

Es kommen nur Projekte in Frage die keine zusätzliche Spezialisierung auf eine bestimmte Zielgruppe haben (somit kein CoachingPlus, FactorC, BIKUTreff, Spacelab). Die BBE zur Berufsausbildungsassistenz bietet das Angebot der Berufsausbildungsassistenz in allen AMS geförderten überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in Wien an. Nach der Kontaktaufnahme konnten vier ExpertInnen identifiziert werden, die sich für ein Interview bereit erklärt haben.

Von den fünf Träger-Organisationen des regionalen Jugendcoachings in Wien, haben vier Organisationen die Zustimmung für Interviews gegeben, dabei konnte in jeder dieser Organisationen eine/r ExpertIn interviewt werden.

Ein ähnliches Bild ergab sich bei den Produktionsschulen in Wien: von sechs Produktionsschulen (ausgenommen BIKUTreff und SpaceLab) konnten vier

Trägerorganisationen erreicht werden – d.h. es wurden vier Projektleitungen interviewt, da diese auch den Zugang zur Produktionsschule steuern.

Insgesamt wurden von 12 möglichen Projekten an drei verschiedenen Schnittstellen neun Projekte erreicht. Es wurden auf jeder der drei Schnittstellen - Berufsausbildungsassistenz, Jugendcoaching und Produktionsschulen - jeweils vier ExpertInnen identifiziert und interviewt.

Die Expertise bei den Produktionsschulen liegt bei den Projektleitungen, da diese im Übergangsmanagement auch den Zugang steuern und auch in Hinblick auf die TeilnehmerInnenzahlen den Eintritt regulieren. Somit wurden bei allen vier Trägerorganisationen Projektleitungen oder Teamleitungen als ExpertInnen identifiziert und interviewt. Interessant ist auch die Rückmeldung einer der Produktionsschulen, die keine ExpertInnenwissen stellen konnten, dass nach der zuständigen Sachbearbeiterin im Sozialministeriumservice die Zielgruppe der LehrabbrecherInnen keine Zielgruppe der Produktionsschulen sei und somit auch hier keine Expertise zu diesem Thema gegeben werden könne.

Die Begründung liegt hier in der Annahme, dass Jugendliche, die davor als „ausbildungsfähig“ betrachtet wurden nicht den Rückschritt in eine Produktionsschule machen können. Nach den Umsetzungsregelungen und Konzeptvorlagen der Produktionsschulen sind Jugendliche, die einen Ausbildungsabbruch innerhalb der ersten sechs Monate und später verbuchen, Zielgruppe für die Produktionsschule, sofern die Defizite nicht in definierten Basiskompetenzen liegen. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 13) Wobei die Produktionsschulen an sich vorgeschaltete Maßnahmen sind, die Jugendlichen durch das Nachholen von sozialen Kompetenzen und Kulturtechniken den Einstieg in eine Ausbildung oder in eine weiterführende Schule ermöglichen sollen. (vgl. Sozialministerium Service 2014:8)

Insgesamt stehen die Projekte an den drei Schnittstellen zwischen Berufsausbildungsassistenz im überbetrieblichen Ausbildungssystem, regionalen Jugendcoaching-AnbieterInnen und Produktionsschulen ohne Spezialisierung auf bestimmte Zielgruppen in Wien – und das im Verhältnis 1:5:6.

Davon wurden neun Projektträgerorganisation im Verhältnis 1:4:4 für die ExpertInneninterviews erreicht. Um eine gleichmäßige und relevante Expertise bei allen Schnittstellen zu erreichen sind jeweils vier ExpertInnen der jeweiligen drei Schnittstellen befragt worden. Somit wurden bei der Schnittstelle der Berufsausbildungsassistenz vier

ExpertInnen befragt, während bei den anderen PorjektanbieterInnen der beiden anderen Schnittstellen jeweils eine ExpertIn befragt wurde.

6.4. Erhebungsinstrument: ExpertInnen-Interview als spezielle Form des Leitfaden-Interviews

Bei der Befragung von ExpertInnen interessiert in erster Linie nicht die Biographie der befragten Person, sondern seine/ihre Position als ExpertIn zu einem bestimmten Handlungsfeld. Die Person wird hiermit nicht als ein isoliertes Individuum betrachtet, sondern als RepräsentantIn einer spezifischen Gruppe von bestimmten ExpertInnen. In diesem Zusammenhang muss im Vorfeld geklärt werden, wer als ExpertIn zu verstehen ist. „Wenn jedoch Experten-Interviews unter dieser Bezeichnung durchgeführt werden, sind in der Regel MitarbeiterInnen einer Organisation in einer spezifischen Funktion und mit einem bestimmten (professionellen) Erfahrungswissen die Zielgruppe.“ (Flick 2016: 215).

Somit verfügt der/die ExpertIn über ein spezifisches, technisches, Prozess- und Deutungswissen, das sich auf das jeweilige Berufs- und Handlungsfeld der ExpertInnen bezieht. Die ExpertInnen weisen zu einem großen Teil Praxis- oder Handlungswissen auf, das verschiedene Handlungsmaxime und individuelle Entscheidungsregeln sowie kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster erkennen lässt.

Durch ihr Wissen und ihre Erfahrungen, haben ExpertInnen die Möglichkeit, in bestimmten Situationen und in einem bestimmten Kontext die subjektive Orientierung durchzusetzen. Durch die Praxiswirksamkeit des ExpertInnenwissens werden Handlungsbedingungen anderer AkteurInnen im Umfeld mitstrukturiert. (vgl. Flick 2016: 215)

Der Autor dieser Untersuchung ist in seiner beruflichen Tätigkeit Teil des Forschungsfeldes, genau deshalb ist es erforderlich, die eigenen subjektiven Vorannahmen bei der Entstehung des Interviewleitfadens außenvor zu lassen. „Die Konzentration auf den Status des Sachverständigen in einer bestimmten Funktion bei der Anwendung des Experten-Interviews schränkt die Bandbreite der potenziell relevanten Informationen, die der Befragte liefern soll, deutlicher als bei anderen Interviews ein.“ (Flick 2016: 2015)

Aufgrund des bestimmten Untersuchungsfeldes und der spezifischen Forschungsfrage indem der Forschungsrahmen sich bewegt, sowie dem Fokus auf die Anwendbarkeit wird der Leitfaden als Steuerungsinstrument betrachtet. Das Ziel der Steuerung ist es, Themen, die nicht im Fokus der Forschung stehen auszuschließen.

Außerdem besitzt der/die ExpertIn die Möglichkeit in bestimmten Feldern der Praxis hegemonial zu werden und kann Handlungsbedingungen für andere AkteurInnen in seinem Arbeitsfeld beeinflussen. (Bogner und Menz 2002: 46 vgl. zit.n. Flick 2016: 214 f) Die Problematik bei der Anwendung außerhalb des zeitlich begrenzten Rahmens ergibt sich durch die Thematik der Vertraulichkeit.

„(...) nicht selten werden heikle Themen für ein Unternehmen, auch in der Konkurrenz mit anderen MitbewerberInnen auf dem Markt, angesprochen. Dies kann zu Antwortverweigerungen oder Vorbehalten gegenüber der Tonbandaufzeichnung des Interviewers führen, aber auch komplizierte Genehmigungsprozesse mit übergeordneten Hierarchien zur Folge haben.“ (Flick 2016: 218)

Um den Vorbehalten bei der Interviewführung entgegen zu wirken, wurden die ExpertInnen, aber auch die übergeordneten Hierarchien der einzelnen Trägerorganisationen über das Forschungsvorhaben informiert. Etwaige Bedenken über vertrauliche Informationen konnten durch die Zusage zur Wahrung der Anonymität der einzelnen Organisationen und ExpertInnen abgebaut werden. Da die Interviews bei allen Trägerorganisationen Vorort in den eigenen Räumlichkeiten durchgeführt wurden, konnte ein zusätzlicher Grad an Vertraulichkeit erreicht werden.

Durch die Möglichkeit ExpertInnen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern zu befragen, war es sinnvoll einen teilstandardisierten Interviewleitfaden zu verwenden, um den Fokus auf bestimmte - die Forschungsfrage betreffenden Aspekte - zu legen und gleichzeitig den ExpertInnen einen offenen und vertraulichen Gesprächsrahmen zu bieten.

6.4.1. Entwicklung des teilstandardisierten Leitfadens

Beim Erstellen des Interviewleitfadens wurde das System „SPSS“ (Sammeln, Prüfen, Sortieren und Subsumieren) verwendet. Insbesondere durch das theoretische Vorwissen des Forschenden und die Erfahrungen aus dem eigenen Tätigkeitsfeld, lassen sich durch dieses Vorgehen explizite Annahmen zum Forschungsgegenstand ausblenden. Durch dieses Verfahren können bestehende Erwartungen an die zu produzierenden Erzählungen der ExpertInnen reflektiert werden.

In einem ersten Schritt wurden viele Fragen zum Forschungsgegenstand gesammelt. Es wurden in diesem Schritt möglichst viele Fragen gesammelt und Bedenken, die dabei entstehen könnten, vorerst unbeachtet gelassen. Darauf folgend wurden im zweiten Schritt die gesammelten Fragen geprüft, und alle Faktenfragen aus dem Hauptteil gestrichen.

Fragen wie nach Alter, Geschlecht und Lebensjahren waren ebenfalls nicht im Hauptteil erfasst, da sie zu Anfang gesondert gestellt wurden. Nach dem Überprüfen der gesammelten Fragen konnten diese nach inhaltlichen Bündeln sortiert werden. Aus den inhaltlichen Bündeln wurden im letzten Schritt möglichst offene Hauptfragen subsumiert und darauffolgend potenzielle Nebenfragen erarbeitet. Die Hauptfragen hatten einen offenen, narrativen Charakter. Bei den Nebenfragen handelte es sich um Fragen, die bei Bedarf sofern die ExpertInnen nicht in einen Redefluss kamen, gesondert gestellt wurden.

Der teilstandardisierte Interviewleitfaden konnte in einem Probeinterview mit einer Expertin getestet werden. (vgl. Hellferich 2011: 182ff)

6.5. Feldzugang

Nach der ursprünglichen Felderschließung durch die Literatur beginnt der eigentliche Zugang zum Feld. Dabei wurde ein erster Einblick auf das Feld gewonnen und die Bedingungen die das zu untersuchende Phänomen betreffen, betrachtet. Es konnte die theoretische Literatur den betreffenden Untersuchungsgegenstand analysiert werden. Durch die Erfahrungen aus dem aktuellen Arbeitsfeld des Autors im Forschungsfeld, konnten die ersten InterviewpartnerInnen durch eigene berufliche Kontakte kontaktiert werden.

Somit konnten die ersten acht Interviews nach Zustimmung der Geschäftsführung und/oder Projektleitungen im Zeitraum von Anfang Mai 2017 bis Ende Juni 2017 durchgeführt werden. Die restlichen vier Interviews wurden durch einzelne Kontakte per E-Mail vereinbart. Dabei wurden die Leitungen direkt kontaktiert und das Forschungsvorhaben im Detail präsentiert. Den Leitungen wurde die Anonymisierung gewährleistet. Dazu meint Flick (2016):

„Bei Untersuchungen in Institutionen (z.B. Beratungsstellen) wird dieses Problem insofern komplizierter, als in der Regel verschiedene Ebenen an der Regelung des Zugangs beteiligt sind: einerseits die Ebene der Verantwortlichen, die die Forschung genehmigen müssen und die, wenn es dabei Probleme gibt, diese Genehmigungen auch nach außen verantworten müssen; andererseits die Ebene derer, die befragt oder beobachtet werden sollen und dafür die Zeit und die Bereitschaft aufbringen sollen.“ (Flick 2016: 145)

Die Projektleitungen haben nach Anfrage zur Durchführung von ExpertInnen Interviews mit MitarbeiterInnen oder direkt mit den jeweiligen Projektleitungen die jeweiligen eigenen Organisationsebenen benachrichtigt und den/die zuständige SachbearbeiterIn auf FördergeberInnen-Seite um Erlaubnis gefragt. In allen Fällen wurden Kontaktdaten von den einzelnen ExpertInnen an den Autor geschickt, und es konnten Termine für die Durchführung der Interviews vereinbart werden. Alle Interviews haben direkt bei den ProjektträgerInnen stattgefunden und auch die Rahmenbedingungen, die im Vorfeld geklärt wurden, wurden eingehalten. So haben alle Projektträger am eigenen Standort Beratungsräumlichkeiten zur Verfügung gestellt.

Die ExpertInnen wurden über das eigene Forschungsvorhaben informiert und die Einwilligung die Interviews in anonymisierter Form für diese Untersuchung zu verwenden, eingeholt. Bis auf ein Interview, bei dem der/die InterviewpartnerIn kurz abrechen musste, um Informationen von anderen ProjektmitarbeiterInnen einzuholen, sind alle Interviews ohne Abbrüche verlaufen.

Im Rahmen des Probeinterviews mit einer ExpertIn aus dem Feld konnten neue Inputs hinsichtlich Settings und einer Frageformulierung gewonnen werden.

Nach Durchführung der Interviews, die durch ein Diktafon aufgezeichnet wurden, begann die Transkription der Aufnahmen. Dabei wurden die InterviewpartnerInnen anonymisiert und die Transkription wurde eins zu eins durchgeführt. Satzabbrüche wurden berücksichtigt, genauso wie parasprachliche Phänomene (z.B. Lachen, Dialekt). Im Anschluss sind die Interviews durch Nummern gekennzeichnet worden und zusätzlich wurde eine fortlaufende Zeilennummerierung geführt.

6.6. Qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015)

Mayring bezeichnet dieses Auswertungsverfahren als Strukturierung, dabei werden die Kategorien vor der bevorstehenden Analyse des gesamten Datenmaterials gebildet und im Einzelnen definiert. Hierbei soll eine Extrahierung von bestimmten Elementen aus der gesamten Fülle des Datenmaterials passieren. Diese vorab getroffenen Strukturen werden in den Fokus gerückt, sodass eine gezieltes Durchlaufen des Datenmaterials passieren kann.

Auf Grundlage dieser ordnenden Strukturen soll ein Grundprofil des Materials entstehen. (vgl. Mayring 2015: 67) Diese Vorgehensweise bietet sich an, sofern ein umfangreiches

theoretisches Vorwissen oder auch schon Hypothesen zum bestehenden Forschungsstand bestehen, auch bei einem (teil-)standardisierten Erhebungsinstrument, wie dem Interviewleitfaden kann diese Umsetzung der Analyse von Vorteil sein. Die gebildeten Kategorien können sich dann auf bestimmte Aspekte des Forschungsstands beziehen, oder anhand des Datenerhebungsinstruments getroffen werden.

„Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen.“ (Mayring 2015: 67)

Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, sichergestellte Kommunikation, die im Falle dieser Forschungsarbeit durch die Transkription von teilstrukturierten Interviews durchgeführt wurde, zu analysieren, um im Weiteren Rückschlüsse zur Beantwortung der Forschungsfrage zu kommen. Die Analyse wird durch eine im Vorfeld getroffene Kategorisierung durchgeführt, dabei werden Kategorien gebildet, die für die Extrahierung des Materials relevant erscheinen. Eine Kategorie soll im Sinne der qualitativen Inhaltsanalyse etwas Bezeichnendes sein, dem bestimmte Textteile zugeordnet werden können. Bei der Benennung der Kategorien können einzelne Wörter oder auch Mehrwortkombinationen verwendet werden. Die Schritte der Kategorienbildung, sowie die Anzahl der Kategorien variieren sehr stark und sind vom Forschungsgegenstand und der Forschungsfrage abhängig, somit können keine allgemeinen Richtangaben gemacht werden.

Die Kategorien können in zwei Varianten gebildet werden: im Rahmen einer deduktiven oder induktiven Vorgehensweise. Dabei hängt die Wahl der Vorgehensweise vom Umfang des theoretischen Vorwissens und gewählten Erhebungsinstrument ab. Beide Möglichkeiten führen zu einer regelgeleiteten Inhaltsanalyse und müssen sich nicht gegenseitig ausschließen.

Dabei ist es bei dieser inhaltsanalytischen Technik das zentrale Merkmal eine bestimmte Struktur aus der Fülle des Materials heraus zu filtern. Das Material wird an Hand von bestimmten Kategorien beleuchtet. Die bestimmten Textbausteine, die durch die Kategorien abgedeckt werden, werden in einem weiteren Schritt extrahiert. Im Vorfeld müssen einige Schritte beachtet werden. Die Strukturierungsdimensionen müssen möglichst genau bestimmt sein und aus der Fragestellung abgeleitet sein. Diese sind weiters zu differenzieren durch die Aufspaltung in einzelne Aspekte. Einzelne Dimensionen werden in Verbindung mit den einzelnen Aspekten in ein Kategoriensystem zusammengefasst. (vgl. Mayring 2015: 92) Sobald ein Textbestandteil unter eine Kategorie

fällt, folgen nun drei Schritte der Feststellung. Am Anfang wird eine Definition der Kategorien durchgeführt, hier wird bestimmt, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen. Weiters wird ein Ankerbeispiel angeführt. Ankerbeispiele sind beispielhafte Textstellen, die eine Kategorie beinhalten. Zum Schluss werden noch Kodierregeln formuliert, um Überschneidungen zwischen Kategorien zu vermeiden.

Nun ist das vorgestellte Modell noch etwas zu allgemein, um damit präzise die Inhaltsanalyse durchführen zu können. Um das Modell differenter betrachten zu können, ist es erforderlich, die Zielorientierung im Auge zu behalten. Die Inhaltsanalyse kann somit verschiedene Ziele mit sich führen. Insbesondere vier Strukturierungen sind in der Forschung gängige Methoden. Die formale Strukturierung legt den Fokus auf die innere Struktur des Textmaterials. Eine weitere Form ist die typisierende Strukturierung, die sich auf einer Typisierungsdimension markante Ausprägungen im Textmaterial findet und genauer beschreibt. Während die skalierende Form einzelne Dimensionen und Aspekte durch Skalenpunkte definiert und das Textmaterial darauf einschätzt. Insbesondere die **inhaltliche Strukturierung** ist in dieser Arbeit von Bedeutung. Das Textmaterial soll zu bestimmten Themen oder Inhaltsbereichen extrahiert und zusammengefasst werden. (vgl. Mayring 2015: 68)

Bei der Zusammenfassung war zu beachten, dass einzelne Textteile, die unter eine bestimmte Kategorie fallen zu einer Paraphrase vereinfacht werden. Sobald mehrere Paraphrasen in eine Kategorie fallen, wird eine Generalisation durchgeführt. Phrasen die sich wiederholen oder keine Aussagekraft haben können, werden dabei gestrichen. Zuletzt wird das Material mit dem Kategoriensystem und dem ursprünglichen Material überprüft. (vgl. Mayring 2015: 71 f)

6.7. Kategorien

Kategorien	Definition	Ankerbeispiel
Rollen und Funktionen der Schnittstellen im Übergangsmanagement	Bedarfsabklärung, Orientierung und Zukunftsplanung im Rollen- und Funktionsverständnis der ExpertInnen.	„Na da geht es um die Regelung, dass die Produktionsschule/dass der Zugang zur Produktionsschule nur über das Jugendcoaching möglich ist. Das heißt, die Jugendlichen müssen zu mehreren/idealerweise mehreren Terminen

		kommen, dass wir gemeinsam noch mehr erarbeiten. „Warum Produktionsschule? Was soll da das Ziel sein? Was soll erreicht werden?“ Und dann die Zubuchung geht nur als Jugendcoach.“ (I6: 99-105)
Zuweisungskontext	Voraussetzungen, die notwendig sind, um AusbildungsabbrecherInnen im Übergangsmanagement in die Produktionsschule treten zu lassen.	„Aber wir haben jetzt nicht so engen, also ich habe jetzt bisher, nicht so engen Kontakt gehabt zu den Produktionsschulen. Meistens machen das dann dort immer die beim Jugendcoaching, die in viel engeren Kontakt stehen, weil dieser Zwischenschritt kann uns nicht erspart bleiben. Wir müssen vorher Kontakt herstellen und dann vermitteln sie eh direkt weiter.“ (I4: 50-55)
Kooperation zwischen den Stellen	Vorgaben und Funktionsweisen im Austausch zwischen den einzelnen Projektmaßnahmen.	„Im Normalfall, dort wo es bei mir passiert ist, gibt es ein Telefonat zwischen unserer Projektleitung und der betreffenden BAS oder Assistenten. (...) Ich nehme Kontakt zur BAS auf, vereinbare einen Termin und schaue, dass ich mir da zumindest gleich einmal zwei Stunden Zeit nehme, um dann nicht sozusagen in einen kurzen Beratungsverlauf zu kommen. (I5: 298-304)
Berichtswesen	Informationen und Zusammensetzung des Berichtswesens im Übergangsmanagement.	„Der Regelfall würde ich sagen, bei einer Übergabe in die, äh, an die Produktionsschule, ist bei uns eigentlich Stufe zwei. Ähm, das heißt, es ist a

		<p>kurzer Bericht. Die sogenannte fachliche Stellungnahme, aus der aber sozusagen auch, sehr wohl hervorgehen muss, warum man die Produktionsschule als geeignetes Folgeprojekt ansieht, ja. Das heißt, äh, aus meiner Sicht möchte das/ möchte der Fördergeber gut argumentiert haben, warum für an Jugendlichen, äh, dieses spezielle Geld in die Hand genommen werden muss und das find i a nachvollziehbar.“ (I5: 418-425)</p>
<p>Case Management als Methode im Übergangsmanagement</p>	<p>Verfahren und Methoden des Case Managements beim Einsatz im Übergangsmanagement.</p>	<p>Grade im Bereich NEETs, habe ich oft eine/n KooperationspartnerIn. Sei es seitens des Jugendamts, sei es seitens der Bewährungshelfer, sei es mit den Vorgängerprojekten, ähm (...) mit Eltern. Oft sind es a sozusagen professionelle ErzieherInnen, ähm, in Heimen, sozusagen, wenn die jungen Leute fremd untergebracht sind. Ich versuche mir immer am Anfang ein klares Bild darüber zu machen, „wer arbeitet alles mit dem Jugendlichen?“ ich rufe dann alle an (lacht) und frage, ob es in Ordnung ist, wenn ich sozusagen immer, wenn es alle betrifft, anschreibe, also das ist so, ich hole mir die Einwilligung aller</p>

		<p>einzelnen Player sozusagen. Dass ich ihre Daten austausche und versuch, dann sozusagen jeden von jeden zu informieren zumindest, dass bei mir alle Fäden zusammenlaufen.“ (I5: 567-578)</p>
<p>Zielgruppe der AusbildungsabbrecherInnen der VL und TQ im Übergangsmanagement</p>	<p>Herausforderungen und Bedarf bei der Begleitung der Zielgruppe im Übergangsmanagement.</p>	<p>Sie braucht viel Aufklärung. Das heißt man muss ihnen ganz genau erklären, was die Produktionsschule ist. Sie braucht schon auch die Vermittlung (...)“ (I4: 417-419)</p>
<p>Verbesserungsvorschläge im Übergangsmanagement</p>	<p>Ansätze, die das Übergangsmanagement im Sinne der Zeit- und Ressourcenersparnis sowie im Hinblick auf den Bedarf der Zielgruppe verbessern können.</p>	<p>„Ähm, also Ziel muss sein in diesen Systemen, dass der Jugendliche, wenn es die BAS sieht, dass das sozusagen die Produktionsschule sinnvoll wäre, dass da einfach schnellstmöglich und mit geringen, so zeitnah wie möglich einfach der Übergang in die Produktionsschule stattfinden kann, auch wenn das Jugendcoaching noch dazwischenkommt. Dass man da einfach auch schaut, kann der Jugendliche auch davor schon schnuppern, ohne dass er beim Jugendcoaching schon angedockt ist...“ (I11: 480-487)</p>

7. Darstellung der Ergebnisse

Mit der Darstellung der Ergebnisse sollen bestimmte Aspekte aus der Fülle des Datenmaterials extrahiert werden; dazu wurde durch vorher festgelegte Hauptkategorien ein Querschnitt durch das transkribierte Material gelegt. (vgl. Mayring 67) Ziel der **inhaltlichen Strukturierung** ist es, die zentralen Ergebnisse mithilfe der Kategorien darzustellen. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse zusammengetragen. Einzelne Passagen werden im Zuge der Illustration bestimmter Aspekte und zur Erfassung von inhaltlichen Schwerpunkten angeführt.

Das Zuordnen einzelner Unterkategorien erwies sich aufgrund multipler Interpretationsoptionen und Überschneidungen als Herausforderung.

7.1. Kategorie 1:

Rollen und Funktion der Schnittstellen im Übergangsmanagement

Die einzelnen ExpertInnen innerhalb des Übergangsmanagements nehmen ganz bestimmte Rollen und Funktionen, die ihnen auf Grundlage der Fördervorgaben vorgeschrieben sind ein. (vgl. Kapitel Projekte im Übergangsmanagement zur Produktionsschule)

Dabei wird oft die Innensicht der einzelnen ExpertInnen außer Acht gelassen. Eine der Unterkategorien ist „Bedarfsabklärung im Sinne der Orientierung und Zukunftsplanung“, während die Andere Unterkategorie sich mit dem Thema der Auswahl von sinnvollen Maßnahmen im Sinne des Übergangsmanagements befasst., dabei geht es auch um die Bündelung der Ressourcen.

7.1.1. Unterkategorie: Bedarfsabklärung im Sinne der Orientierung und Zukunftsplanung

Da die BBE zur Berufsausbildungsassistenz im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes die Jugendlichen der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung im überbetrieblichen System unterstützt, bekommt sie durch die jeweiligen überbetrieblichen Ausbildungsstätten die Entwicklung der Auszubildenden mit. Somit kann mit Jugendlichen, denen ein Lehrabbruch droht frühzeitig eine Folgeperspektive erarbeitet werden. – wie das ein/e InterviewpartnerIn beschreibt: „Also ich bringe einen Vorschlag, die Perspektive, dass es die

Produktionsschule gibt und dock dann quasi an der Produktionsschule an und am Jugendcoaching“ (I1: 32-35)

Dabei werden die Produktionsschulen auch auf Grundlage ihres Auftrags als „Nachreifungsmaßnahme“ gesehen. Die Produktionsschule ist als barrierefreies Nachreifungsprojekt konzipiert worden, um Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, versäumte Kenntnisse in den Kulturtechniken und Social Skills nachzuholen. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 4)

Im Interview 3 wird das wie folgt beschrieben:

„Also meine Rolle war einfach zuerst mal, wenn es ein Jugendlicher gefährdet ist, wenn wir sehen, er schafft die Lehre nicht, die verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung, war mein erster Schritt zu überprüfen, ok „woran scheitert das und was braucht der Jugendliche“ und dann, wenn festgestellt wurde, dass der Jugendliche einfach nach einer Nachreifung braucht, habe ich persönlich immer dann gecheckt, in welche Schule er gut passen würde. Also auch aufgrund von seinen beruflichen Interessen oder Eignungen, habe ich dann eine Produktionsschule oder zwei ausgesucht (...)“ (I3: 46-57)

Strukturell betrachtet versteht sich die Berufsausbildungsassistenz als Organisator bei der individuellen Bedarfsabklärung und im Übergang zur Produktionsschule.

„Also der Organisator von dem Ganzen, weil, ich rufe beim Jugendcoaching an und ich rufe auch bei der Produktionsschule an und schaue, dass es Termine gibt. Und je nachdem eben, ob die Jugendlichen, also ob das wirklich schon feststeht die Produktionsschule und ich die Perspektive entwickelt habe, gibt es dann bei Jugendcoaching meist für mich einen Termin.“ (I1: 69-73)

Das Jugendcoaching wickelt in enger Zusammenarbeit mit dem AMS den Zugang zur Produktionsschule partnerschaftlich ab. Sollte die notwendige Empfehlung für eine Teilnahme bei der Produktionsschule erfolgen, unterstützt das Jugendcoaching die Jugendlichen beim AMS-Begehren zur Erlangung der Deckung des Lebensunterhalts, sowie die im Vorfeld nötige Vormerkung beim AMS. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 14) Bei AusbildungsabbrecherInnen ist erst nach einem tatsächlichen Abbruch durch mangelnde Ausbildungsfähigkeit in einem Zeitraum von sechs Monaten nach Ausbildungsanfang die Zielgruppe für die Produktionsschule gegeben. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 15)

Nachdem die AusbildungsabbrecherInnen zum Jugendcoaching kommen, wird der Bedarf, den die Jugendlichen haben neu abgeklärt. Es wird in einem weiteren Schritt erhoben ob die Produktionsschule der geeignete weiterführende Weg für die Jugendlichen ist und ob die Jugendlichen selbst von diesem Weg überzeugt sind. (vgl. I8: 76-80)

„Und auch, wenn es der richtige Weg ist, zu überprüfen, was ich nicht so positiv empfunden habe, war dass mit einem fixen Vorschlag zu einer Produktionsschule, von der BAS gekommen wurde. (I8: 80-83)

Die Rolle des Auffangnetzes wird dem Jugendcoaching zugesprochen. „Die Rolle, die Jugendlichen wieder aufzufangen, damit diese einfach nicht aus dem System rausdropen, sondern dass da ein guter Übergang stattfindet, damit sie nicht irgendwo untertauchen oder wie auch immer (...) und dann einfach weiterschauen in welche Richtung geht es. Gibt es da noch andere Möglichkeiten oder andere Möglichkeiten versuchen.“ (I7: 47-52)

Viele Jugendliche, die eine überbetriebliche Ausbildung beginnen, waren bereits im Vorfeld beim Jugendcoaching und haben auch schon einen ehemaligen oder noch bestehenden Kontakt zum Jugendcoach, dies begründet die zentrale Anlaufstelle des Jugendcoachings. (vgl. I6: 39-44) Das Jugendcoaching wird auch als Unterstützungsmaßnahme betrachtet, die bei der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle im Wunschberuf hilft. (vgl. I5: 86-92)

Die Produktionsschulen sehen sich auch als Auffangnetz für Jugendliche, bei denen Nachholbedarf in Bezug auf Social Skills besteht. Die Produktionsschulen verorten sich eindeutig in der Förderung der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen in Richtung beruflicher Integration, vor einer beruflichen Ausbildung.

„Also einerseits sind wird dazu da, die Jugendlichen darauf vorzubereiten. Das heißt, in der Theorie wären wir eigentlich VOR der überbetrieblichen Ausbildung da. Wenn jetzt aber Jugendliche schon in der Ausbildung sind und man merkt „ok, das geht nicht oder noch nicht“, gehen die Jugendlichen wieder einen Schritt zurück und dann kommen sie wieder zu uns (Produktionsschulen).“ (I10: 71-75)

Beim Erstgespräch zwischen der Produktionsschule und den Jugendlichen nehmen die Produktionsschulen noch einmal die Aufsicht über das bereits in Gang gesetzte Übergangsmanagement auf und überprüfen noch einmal, ob die Zielgruppe gegeben ist und die formalen Voraussetzungen für einen Einstieg in der Produktionsschule erfüllt sind. (vgl. I9:36-42)

Berufsausbildungsassistenz	Jugendcoaching	Produktionsschulen
Folgeperspektive erarbeiten	Bedarfsabklärung	Nachreifung
Organisator	Zentrale/s Anlaufstelle/Auffangnetz	Nachholung von fehlenden Kulturtechniken und Social Skills
Koordination von Terminen	Empfehlung für Produktionsschule	Vorbereitung auf Ausbildung

Tabelle: Rollen und Funktionen der einzelnen Projekte im Übergangmanagement von LehrabbrecherInnen zur Produktionsschule.

Die Berufsausbildungsassistenz wird in der Erarbeitung von Folgeperspektiven für die LehrabbrecherInnen, sowie in der Organisation und Terminkoordination in Richtung Jugendcoaching und Produktionsschulen verortet. Das Jugendcoaching klärt nach der Kontaktaufnahme mit der Berufsausbildungsassistenz nochmals den Bedarf der LehrabbrecherInnen ab, um beim Vorliegen eines Bedarfs nach der Produktionsschule eine Empfehlung abzugeben, während die Produktionsschule ihre Funktion in der Nachreifung in Bezug auf Social Skills und hinsichtlich Kulturtechniken versteht, um in weiterer Folge die Jugendlichen wieder auf eine Ausbildung vorzubereiten.

7.1.2. Unterkategorie: Auswahl der bedarfsorientierten Maßnahme

Die Berufsausbildungsassistenz wie auch das Jugendcoaching sieht auch ihre Rolle in der passenden, bedarfsorientierten Maßnahme.

„(...), weil wir grundsätzlich im Jugendcoaching so arbeiten, dass wir die Jugendlichen, ihnen die unterschiedlichen Produktionsschulen vorstellen, wie die unterschiedlichen Arbeiten, was da die Schwerpunkte sind, wo sie sind und dann auch zum Großteil die Jugendlichen entscheiden lassen, welche Produktionsschule ist für mich die Richtige.“ (I8: 84-89)

Im Sinne der Kooproduktion wird in beiden Projekten die Auswahl der individuell passenden Produktionsschule zwischen ExpertInnen, Jugendlichen und anderen - im Prozess beteiligten EntscheidungsträgerInnen – getroffen. Dazu ein Auszug aus Interview 4:

„Wir können vorher aussuchen, welche Produktionsschule am besten passen würde. Das heißt, ich kann zusammen mit dem Teilnehmer schon einmal mir die verschiedenen Produktionsschulen vom Konzept her anschauen, kann mit ihm zusammen beziehungsweise auch mit den Erziehungsberechtigten zusammenschauen, was passt am besten. Ich kann dann auch schon Kontakt aufnehmen zu den Produktionsschulen und fragen, ob Plätze frei wären. Das heißt, wenn sie eh schon sagen, dass es sehr lange Wartelisten gibt, kann ich schon alternativ was Neues überlegen oder vielleicht auch was ganz anderes passen würde.“ (I4: 75-85)

Die Produktionsschulen haben durch das Erstgespräch und weitere Schnuppertage die Möglichkeit die einzelnen Jugendlichen kennenzulernen, aber auch der Jugendliche bekommt die Möglichkeit die einzelnen Produktionsschulen zu begutachten. Sowohl die einzelnen Produktionsschulen, als auch die Jugendlichen können anhand dieser Kennenlernphase die Auswahl treffen, ob sie in Zukunft zusammenarbeiten wollen. (vgl. I1: 39-42; I2: 63-69)

7.2. Kategorie 2:

Zuweisungskontext im Übergangsmanagement

Der Zuweisungskontext soll die formellen Rahmenbedingungen aufzeigen, bei welchen eine Zuweisung erfolgen kann. Dabei geht es einerseits um die formellen Zuweisungsbedingungen und andererseits um den nötigen Ressourcenbedarf für die Zuweisung. Auch die Kriterien, die eine Zuweisung von AusbildungsabbrecherInnen zur Produktionsschule erfordern, werden in den folgenden zwei Unterkategorien dargelegt.

7.2.1. Unterkategorie: Formelle Zuweisungsbedingungen

Bevor Jugendliche eine Produktionsschule besuchen dürfen, muss das Jugendcoaching eine Empfehlung dafür abgeben. Bevor die Empfehlung gemacht wird, klärt das Jugendcoaching durch geeignete und standardisierte Methoden den nötigen Bedarf der Jugendlichen ab, um mit den Produktionsschulen die nötigen Informationen zu geben, weshalb zurzeit keine Ausbildungsreife besteht. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 14)

Ohne Vorarbeit des Jugendcoachings können die Jugendlichen auch nicht im internen MBI (Monitoring Berufliche Integration) System angelegt werden. „Eben die ID, ohne ID komme

ich gar nicht in das System rein. Ich kann den Jugendlichen gar nicht anlegen. Das braucht das Jugendcoaching.“ (I11: 147-149)

Unter der persönlichen ID-Nummer wird jeder Jugendliche in der MBI angelegt und darauf haben dann alle Projekte des NEBA-Netzwerks Zugriff. Es werden bestimmte Daten erhoben, und die Jugendlichen müssen ihre Zustimmung geben, damit sie in dieser Datenbank angelegt werden können. Diese Zustimmung wird schriftlich eingeholt. Die ID-Nummer dient der Anonymisierung der Jugendlichen innerhalb des MBI. Es wird seitens des Jugendcoachings ein Kompetenzprofil zu Themen, wie Umgang mit Stress, Pünktlichkeit und Berufsorientierung erstellt. (vgl. I6: 241-247) Die Dauer der Zuweisung des Jugendcoachings an die Produktionsschule ist zeitlich nicht durch FördergeberInnen vorgegeben.

„Also ist zwar von allen Beteiligten der sinnvolle Weg, aber der Jugendliche hat es noch nicht angenommen. Oder wie schaut die Kapazität platzmäßig bei den Produktionsschulen aus. Und von diesen Faktoren hängt es ab. Also das kann von drei Gesprächen bis zu einem, ich begleite die Jugendlichen ein halbes Jahr lang. Also es kann sehr individuell sehr unterschiedlich sein.“ (I8: 107-114)

Auch wenn es keinen zeitlichen Vorgaben für den Zuweisungsrahmen im Übergangmanagement gibt und dies nach individuellen Bedarf geklärt wird, gibt es beim Jugendcoaching systemische Vorgaben. So muss für eine Empfehlung für die Produktionsschule das Jugendcoaching die Beratung der Stufe zwei erreicht haben. Dabei kann in der Stufe zwei ein intensiveres Coaching, aber auch Begleitungen stattfinden. (vgl. I5: 152-157)

„Das ist schon grob ca. zehn Stunden, die man mit den Jugendlichen arbeitet. Und das ist dann schon intensiver, auch mit Wegbegleitungen, ja mit regelmäßig, dass man sich sieht, dass man sich hört. Also da kennt man die Jugendlichen dann schon ganz gut.“ (I6: 405-413)

Nachdem die Berufsausbildungsassistenz die LehrabbrecherInnen an das Jugendcoaching bzw. an die Produktionsschule übergeben hat, endet die Betreuung durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz. „(...) weil zubuchen zur Produktionsschule darf nur das Jugendcoaching. Also ich kann nur andocken, also kann es nicht zu einer Überschneidung kommen eigentlich.“ (I1: 86-89)

Bevor die Berufsausbildungsassistenz die Perspektive zu einer Produktionsschule im Sinne der Koproduktion mit den AusbildungsabbrecherInnen erarbeitet, achtet sie auf die Vorgaben in Bezug auf die Zugangsbeschränkungen. Dabei wird auf das Alter (unter 19

Jahre), sowie auch auf den Wohnort (Zuständigkeit des Jugendcoaching Trägers nach Wohnbezirk) und auch ob die Jugendlichen bereits im Vorfeld eine Produktionsschule besucht hat, geachtet. (vgl. I2: 377-384; I4: 40-44)

7.2.2. Unterkategorie: Personeller und zeitlicher Ressourcenbedarf im Zuweisungskontext

Bevor das Jugendcoaching die Arbeit mit den LehrabbrecherInnen aufnimmt, wird im Vorfeld die Berufsausbildungsassistenz aktiv, da sie durch die stetige Begleitung der Jugendlichen während ihres Ausbildungsprozesses frühzeitig vor dem formellen Abbruch der Berufsausbildung aktiv werden kann.

„Das heißt, entweder deutet es sich im Ausbildungsprozess schon an, dass der Jugendliche gefährdet wäre, dass er einfach nicht bereit ist für die Ausbildung. Das heißt, in der Regel ist es in den ersten Wochen bis ersten Monaten von der Ausbildung. Das heißt man würde kaum jemanden der schon zwei Jahre in der Ausbildung ist, vermitteln in eine Produktionsschule.“ (I4: 96-102)

Teilweise können auch die Informationen seitens der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung erfolgen, oder es kommt zu einem unverhofften, plötzlichen Abbruch, bei dem der Jugendliche dann im Endgespräch bestimmte Informationen gibt, die zum Abbruch geführt haben. (vgl. I4: 109-113) Daraufhin wird oft seitens der Berufsausbildungsassistenz die Folgeperspektive Produktionsschule mit den AusbildungsabbrecherInnen erarbeitet. Sofern diese Perspektive feststeht, wird oft eine passende Produktionsschule ausgesucht. Diese Auswahl wird meist anhand der beruflichen Interessen getroffen, um die Produktionsschule zu wählen, die diesen Spezialisierungen gerecht wird. (vgl. I3: 47-54)

Nachdem die Wahl der passenden Produktionsschule getroffen ist, nimmt die Berufsausbildungsassistenz Kontakt mit der Produktionsschule und dem Jugendcoaching auf.

„Oft war es so, dass ich meinen Jugendlichen aus meinen Gruppen begleitet habe in die Produktionsschule zu diesem Aufnahmegespräch, weil ich einfach Bescheid gewusst habe, also ich konnte den Produktionsschulen mehr Informationen über die Jugendlichen liefern.“ (I3: 54-62) In manchen Situationen wird die Begleitung zu den Produktionsschulen nicht mehr von der Berufsausbildungsassistenz gemacht.

(...) Wir können zwar vorher schon Kontakt herstellen zu den Produktionsschulen, um rauszufinden, welche am besten für den Teilnehmer passt. Aber wir haben jetzt nicht so engen, also ich habe jetzt bisher, nicht so engen Kontakt gehabt zu den Produktionsschulen. Meistens machen das dann dort immer die beim Jugendcoaching, die in viel engeren Kontakt stehen, weil dieser Zwischenschritt kann uns nicht erspart bleiben. Wir müssen vorher Kontakt herstellen und dann vermitteln sie direkt weiter.“ (I4: 48-55)

Das Jugendcoaching muss die Jugendlichen bereits in der zweiten Betreuungsstufe haben, um die fachliche Stellungnahme formulieren zu können. „Grundlage für diese Empfehlung bilden die Erfahrungen aus dem Jugendcoaching-Prozess in den Stufen 2 oder 3, die Ergebnisse aus dem Monitoring Berufliche Integration (Kompetenzenprofile) und dem im MBI integrierten Produktionsschule-Tool.“ (Sozialministerium Service 2014: 13)

Dieser Prozess kann unterschiedliche Ressourcen in Anspruch nehmen, je nachdem wo sich die Jugendlichen zum gegebenen Zeitpunkt in ihrer persönlichen Entwicklung befinden bzw. wie auch die Auslastung der gewünschten Produktionsschule gerade ist. Sofern die Informationen zwischen der Berufsausbildungsassistenz und dem Jugendcoaching ausgetauscht werden und der Jugendliche auch den Wunsch hat die Produktionsschule zu besuchen, kann ein Wechsel sehr schnell passieren.

„Also ich persönlich hatte einen Fall, der ist schon länger zurück und da habe ich sehr viele Informationen von der BAS bekommen und der Jugendliche war auch bereit in eine Produktionsschule zu gehen und nach den Gesprächen und Informationen, die gesammelt wurden, war das von mir aus auch der sinnvolle Weg und das waren drei Termine und das war in einem Monat abgeschlossen.“ (I8: 116-122)

Während die Informationen zwischen den Projekten der Berufsausbildungsassistenz und dem Jugendcoaching den Prozess auch in Hinblick auf Ressourceneffizienz erleichtern und beschleunigen können, wird die Zuständigkeit der Produktionsschulenwahl doch beim Jugendcoaching gesehen. (...) Was ich nicht so positiv empfunden habe war, dass mit einem fixen Vorschlag zu einer Produktionsschule von der BAS gekommen wurde.“ (I8: 81:84)

So wird auch die Kontaktaufnahme von der BAS mit einer bereits ausgewählten Produktionsschule unterschiedlich betrachtet. Einerseits wird die BAS als Vermittler im Prozess gesehen und andererseits sind die Informationen der BAS für die weitere Perspektivenplanung sehr wichtig. (vgl. I9: 43-46; I11: 93-96)

Oft werden die Jugendlichen auch bereits zum Erstgespräch bei der Produktionsschule von der BAS begleitet. „Währenddessen können wir dann auch schon mal ein Erstgespräch machen hier bei uns, um zu schauen, ob das überhaupt für den Jugendlichen passen würde.“ (I9: 40-42) Sofern nachdem Erstgespräch und den Schnuppertagen in der Produktionsschule festgestellt wird, dass der/die Jugendliche in der Produktionsschule beginnen wird, wird ihnen noch ein Termin für den Beginn der Produktionsschule bekannt gegeben und das Übergangsmanagement endet damit. Aufgrund der vielen Termine und dem jetzigen Übergangsmanagement können sich für die Jugendliche längere Wartezeiten ergeben.

„Weil es gedauert hat bis wir einen Termin dann mit dem Jugendcoaching zustande bekommen haben. Dann haben wir natürlich auch gesagt „ok, wir nehmen die Jugendlichen dann auch nicht automatisch“, sondern wir haben natürlich auch unsere Aufnahmekriterien, die werden da ganz normal durchgespielt. Das dauert dann auch ein paar Wochen zumindest. Einfach, weil wir haben am Anfang ein Erstgespräch, dann haben wir Schnuppertage, dann wird es im Team entschieden. Alles natürlich auch immer mit Wartezeiten. Das heißt, im Endeffekt hat das dann in der schnellsten Version, zwei Monate gedauert und in der langen, ein halbes Jahr.“ (I10: 35-44)

Zusammenfassend läßt sich folgender Bedarf - an personellen und zeitlichen Ressourcen – für Jugendliche festmachen:

- Gespräche der BAS mit allen an der Ausbildung verantwortlichen und Erarbeitung der Perspektive Produktionsschule.
- Terminkoordination von der BAS mit Jugendcoaching und Produktionsschulen.
- Begleitung von BAS zu Jugendcoaching und eventuell zur Produktionsschule.
- Gespräche und Abklärung der Perspektive durch Jugendcoaching.
- Übergang in Stufe 2
- Vormerkung beim AMS und Antrag auf DLU durch Jugendcoaching.
- Erstgespräch bei der Produktionsschule
- Zwei Wochen Schnuppertage bei der Produktionsschule
- Im ganzen Prozess wird mindestens eine Begleitung durch die BAS gemacht und mehrere Begleitungen durch das Jugendcoaching.

7.3. Kategorie 3: Kooperationen im Übergangsmanagement´

Diese Kategorie beschreibt die Interaktion zwischen den Projekten während des Übergangsprozesses von LehrabbrecherInnen der überbetrieblichen verlängerten Lehre und Teilqualifizierung in Richtung Produktionsschule. Dabei ergeben sich zwei Unterkategorien: einerseits soll der erlebte Austausch dargestellt werden, andererseits beschreibt die Unterkategorie den Überschneidungsprozess.

7.3.1. Unterkategorie: Austausch zwischen den einzelnen Projekten im Übergangsprozess zur Produktionsschule

Beim Überschneidungsprozedere wird der Unterschied zwischen der Berufsausbildungsassistenz des NEBA Systems (SMS gefördert), die Jugendliche in Richtung verlängerter Lehre und Teilqualifizierung am ersten Arbeitsmarkt unterstützt und der BBE zur Berufsausbildungsassistenz (AMS gefördert), die Jugendliche im überbetrieblichen Ausbildungssystem unterstützt, deutlich.

„Es gibt diese Überschneidungen, wobei ich jetzt wirklich aufpassen muss, es gibt einen Unterschied, ob ich jetzt eine BAS SMS bin, die von NEBA gefördert wird, oder ob man vom AMS gefördert ist. Die NEBA-Projekte dürfen sich glaube ich nicht mehr als vier Wochen überschneiden. Bei mir habe ich bis jetzt noch keine Einschränkungen erlebt.“ (I3: 164-169)

Wobei die Einschätzung getroffen wird, dass der Zeitfaktor, sofern individueller Bedarf bei den Jugendlichen besteht, bei der Übergabe keine Problematik darstellt.

„Zum Beispiel ich habe auch keine Probleme gehabt, auch parallel einen Jugendlichen zu begleiten. In einem Fall, wo zum Beispiel die, wo ein Mädchen eine psychische Beeinträchtigung gehabt hat, also an Schizophrenie erkrankt ist, haben wir ziemlich lange, also mehrere Monate, zusammengearbeitet.“ (I3: 170-174)

In den meisten Fällen, wo die Jugendlichen bereits beim Träger abgemeldet wurden, wird bei der Übergabe zum Jugendcoaching auch die Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz beendet. „Das heißt, sobald ich sie weitervermittelt habe an das Jugendcoaching, ist bei mir die Betreuung beendet.“ (I4: 212-214) Da durch die Übergabe an das Jugendcoaching auch die Informationen weitergegeben werden können und das Jugendcoaching die Empfehlung für die Produktionsschule abgibt, ist oft die

weitere Betreuung durch die Berufsausbildungsassistenz nicht mehr erforderlich. (vgl. I1: 85-89)

Für die NEBA-Projekte gibt es allerdings konkrete Vorgaben in Bezug auf die Überschneidungen bei Übergaben zwischen den Projekten sowohl zwischen der im Netzwerk Berufliche-Assistenz angesiedelten Berufsausbildungsassistenz und dem Jugendcoaching, als auch zwischen dem Jugendcoaching und der Produktionsschule.

„Also mit der BAS dürfen wir doch, drei Monate sogar parallel betreuen, mit den Produktionsschulen einen Monat, natürlich sind die Vorgaben für uns bindend und wichtig. Sie passen auch, soweit ich das sagen kann. Bei der Produktionsschule wäre manchmal ein bisschen länger fast nicht schlecht, weil sich doch auch nach einem Monat Probleme herauskristallisieren können.“ (I5: 383-388)

Ein in vielen Interviews im NEBA auffallendes Merkmal ist, dass die Überschneidungszeiten ausreichend bemessen sind, sodass im Übergangsprozess kein zeitlicher Druck entsteht. Die meisten ExpertInnen wissen ad-hock nicht die genauen Vorgaben im Zusammenhang auf die Überschneidungszeiten. Ein Grund weshalb die Überschneidungszeiten zwischen der BAS und den anderen beiden Projekten nicht bekannt ist, kann auch durch die seltenen Übergabesituationen im Alltag gegeben sein. (vgl. I10: 179-181)

Sie berichten sehr oft, dass es ein vorgegebenes Dokument gibt, auf dem dies ersichtlich ist. „Einen Monat auf jeden Fall vom Jugendcoaching zu uns. Muss auf den Zettel schauen. Aber es gibt Überschneidungen. Das stimmt, ja.“ (I12: 230-23)

Die Überschneidung von einem Monat zwischen dem Jugendcoaching und der Produktionsschule, ist auch deshalb sinnvoll, da der erste Monat in der Produktionsschule eine Art Probemonat darstellt. Sollte innerhalb dieses Monats ein Abbruch bei der Produktionsschule passieren, kann das Jugendcoaching sofort wieder nachbetreuen. Der Vorteil dieser Situation ist es, dass die Jugendlichen nicht wieder den Umweg über das AMS Jugendliche machen müssen, sondern gleich vom Jugendcoach aufgenommen werden können. (vgl. I11: 209-218)

In diesem Sinne ist es auch für die Produktionsschulen wichtig zu wissen, welche Überschneidungsvorgaben zwischen Jugendcoaching und Produktionsschule herrschen, aber auch zwischen Produktionsschule und Arbeitsassistenz, da hier viele Übergaben passieren. Diese Projekte sind die HauptkooperationspartnerInnen der Produktionsschulen. (vgl. I9: 141-148)

Im Gegensatz zu den Überschneidungszeiten ist eine konkrete inhaltliche Vorgabe beim Übergabeprozess nicht zu beachten. „Also es wird uns schon immer wieder nahegelegt

zusammenzuarbeiten und es wird auch sehr begrüßt, wenn wir uns vernetzen eccetera, aber es gibt keine inhaltlichen Vorgaben.“ (I10: 182-185)

7.3.2. Unterkategorie: Kooperation durch Austausch

Im kompletten Übergangsprozess geschieht ein Austausch auf verschiedenen Ebenen. Die Berufsausbildungsassistenz kontaktiert das Jugendcoaching in einem ersten Schritt, um den weiteren Übergangsprozess der LehrabbrecherInnen zur Produktionsschule in Gang zu bringen. „Vorab einmal telefonisch, dass ich einmal den Fall schildere und dann begleite ich meistens noch zum Erstgespräch. Damit die Jugendlichen wirklich ankommen, weil das ist oft ein Hindernis.“ (I1: 91-93) Öfters wird auch Vorarbeit geleistet, sofern die AusbildungsabbrecherInnen wissen, welche Produktionsschule sie besuchen möchten, dann wird auch seitens der BAS die Produktionsschule parallel zum Jugendcoaching kontaktiert. Dabei wird auch der komplette Rahmen des Übertritts abgeklärt.

„(...) Entweder es gibt schon einen Kontakt durch die längere Zusammenarbeit, dass wir uns eh schon gegenseitig kennen und dass wir dann sagen, ich hätte einen Jugendlichen, wie wäre das Prozedere, (unv.) auch Schnuppertage oder irgendwas, Oder ab wann das möglich wäre, wie lange ist die Wartefrist.“ (I2:113-117)

Oft werden in diesem Prozess von der BAS auch Projekte kontaktiert, die vom Jugendlichen noch vor Ausbildungsbeginn absolviert wurden, um sich hier eine zweite Meinung einzuholen. (vgl. I3: 127-129)

„(...) zum einen der Träger (gemeint ist, der Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte), das heißt, dort wo der Lehrling ausgebildet wird, der muss involviert werden. Das AMS wird informiert (...), es wird das Jugendcoaching informiert, die passende Produktionsschule wird informiert. Alle, an der Ausbildung Beteiligten, das heißt ich hole mir vorab noch Rückmeldung von der Berufsschule, wenn sie schon in der Berufsschule sind, von den Lehrern, von den Eltern, von den Erziehungsberechtigten. Eventuell beziehe ich auch noch Therapeuten oder Ärzte mit ein, wenn es um gesundheitliche Sachen geht. Einfach um abzuklären, weshalb bricht er gerade die Ausbildung ab.“ (I4: 172-181)

Beim Jugendcoaching gibt es oft eine Standortbestimmung mit den AusbildungsabbrecherInnen, bei der im Idealfall auch die BAS dabei ist. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Produktionsschulen bestehen hier auch engere Kontakte und sobald die Bedarfsabklärung mit dem Jugendlichen gemacht wurde, kann ein Termin für

ein Erstgespräch ausgemacht werden. Zu Anfang wird auch abgeklärt, wie lange die Wartezeit bei der jeweiligen Produktionsschule wäre oder ob es schon freie Plätze gebe. (vgl I5: 298-339) Durch die Vorgabe, dass die LehrabbrecherInnen beim AMS Jugendliche gemeldet sein müssen, wird dies auch durch das Jugendcoaching in der Kooperation mit dem AMS Jugendliche gemacht. (vgl. I6: 162-164) Größere Vernetzungen auf Teamebene zwischen den Projekten finden nicht häufig statt. (vgl I7: 89-95) Seitens der Fördergeber gibt es in einem formellen Rahmen ein bis zweimal im Jahr ein Vernetzungstreffen; ein Treffen zwischen der BAS und dem Jugendcoaching fand bis dato nur einmal statt. (vgl. I8: 212-215)

Die Produktionsschulen haben durch die Vorgabe, dass das Jugendcoaching ihre zuweisende Stelle ist, einen Bedarf an einer Kooperation mit allen Jugendcoaching-AnbieterInnen in Wien, wobei bestimmte Produktionsschulen auch eine enge Kooperation mit der BAS suchen. (vgl. I19: 109-112) Die Erstgespräche in den Produktionsschulen finden meist in einer Dreierkonstellation statt.

„Das ist in den meisten Fällen jemand von uns, also ich, der oder die Interessent, Jugendliche, und dann jemand vom Jugendcoaching oder je nachdem, von wo die Jugendlichen kommen, auch von der Jugendarbeitsassistentz oder der Berufsausbildungsassistentz.“ (I10: 189-193)

Zusätzlich organisiert die Koordinationsstelle Treffen zwischen den Produktionsschulen und dem Jugendcoaching zu bestimmten Themen – das sind Vernetzungstreffen im großen Rahmen mit verschiedenen Projekten der beruflichen Integration und auch den FördergeberInnen. (vgl. I11: 171-184)

Durch die Situation, dass die BBE zur Berufsausbildungsassistentz nicht im NEBA System verankert ist, passieren häufigere Vernetzungen zwischen den Produktionsschulen mit der Berufsausbildungsassistentz im NEBA System. (vgl. I12: 184-187) Der Bedarf für eine Vernetzung mit der BBE zur Berufsausbildungsassistentz und den anderen beiden Projekten im Übergangsmanagement wird auch wahrgenommen und es wird auch der Vorschlag gemacht ein Arbeitstreffen einzuberufen. „Naja, grundsätzlich wäre es mal gut, ein Arbeitstreffen. Also zwischen Produktionsschulen, BAS und Jugendcoaching. Also wenn es wirklich in diese Richtung geht. Also das sagt, ok und sich hinsetzen und sagen, ok was brauchen wir und was fordern die Fördergeber.“ (I8: 513-516)

7.4. Kategorie 4: Berichtswesen im Übergangsmanagement

Beim Berichtswesen im Zuge des Übergangsmanagements sind insbesondere die Aspekte der formalen Vorgaben und der inhaltlichen Zusammensetzung in Bezug auf den Mehrwert der KlientInnen (AusbildungsabbrecherInnen) interessant. In diesem Sinne dient das Berichtswesen zur Dokumentation und Verschriftlichung der Zusammenarbeit zwischen den AusbildungsabbrecherInnen und den ExpertInnen während des Übergangsprozesses zur Produktionsschule. Die Unterkategorie „Formalen Vorgaben“, zeigt die relevanten Vorgaben seitens der FördergeberInnen im Prozess des Übergangs, während die Unterkategorie „Inhaltliche Zusammensetzung in Bezug auf den Mehrwert für die AusbildungsabbrecherInnen“ die inhaltliche Struktur dieser Berichte und Stellungnahmen betrachtet.

7.4.1. Unterkategorie: Formale Vorgaben in Bezug auf das Berichtswesen

Die BBE zur Berufsausbildungsassistenz ist als AMS-gefördertes Projekt hinsichtlich Berichtslegung dem AMS verpflichtet. Im Zuge des Übergangs von AusbildungsabbrecherInnen zur Produktionsschule wird bei Abschluss der Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz ein Endbericht geschrieben. Die Zeit zwischen Ausbildungsabbruch und Übergang wird bei der BBE zur Berufsausbildungsassistenz als Nachbetreuung betrachtet. „Also es gibt einen Zwischenbericht nach der Hälfte der Lehrzeit und einen Endbericht. Je nachdem eben wann die Lehre beendet oder abgebrochen wurde.“ (I1: 116-115)

Je nachdem, wie lange die Jugendlichen in Betreuung bleiben bis es zum Ausbildungsabbruch kommt, gibt es zur Hälfte der Lehrzeit auch einen Zwischenbericht an das AMS. „Das heißt man würde kaum jemanden, der schon zwei Jahre in der Ausbildung ist, in eine Produktionsschule vermitteln“ (I4: 100-102)

Diese Einschätzung deckt sich auch mit den Umsetzungsregelungen für Produktionsschulen, wonach Jugendliche keine Zielgruppe der Produktionsschulen seien: „Jugendliche, die nach sechs Monaten oder später eine begonnene Lehre oder Ausbildung abbrechen und die Gründe für den Abbruch nicht in Defiziten im Bereich definierter Basiskompetenzen liegen.“ (Sozialministerium Service 2014: 13)

Die Unterstützung in der Nachbetreuungsphase endet für die Berufsausbildungsassistenz mit der Übergabe an das Jugendcoaching, spätestens jedoch, sobald ein Termin für die Schnuppertage feststeht. „Weil ich warte nicht ob, bis sie wirklich in die Produktionsschule eintreten. Höchstens bis sie zum Schnuppern kommen. Und das steht im Endbericht.“ (I1: 102-104)

Die Endberichte werden dem AMS über das eAMS (elektronische Datenbank des AMS) zugeschickt. Dabei können die zuständigen BeraterInnen auf die benötigten Endberichte im eAMS zugreifen. (vgl. I3: 262-265) Die Endberichte dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Das heißt, dass die Berichte auch nicht an die Folgeprojekte im Übergangsprozess weitergeleitet werden dürfen. Jedoch können mit Zustimmung der Jugendlichen (bei Minderjährigen mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten), im Gespräch mit den/der Jugendcoach oder ExpertInnen der Produktionsschule, Informationen weitergegeben werden. (vgl. I3: 254-258)

Kommt es zur Aufnahme beim Jugendcoaching, müssen die Jugendlichen nicht nur beim AMS gemeldet sein, sondern sie bekommen auch eine ID in der Datenbank für die NEBA-Projekte (MBI). Diese ID wird bei Übergabe des Jugendlichen auch, der Produktionsschule mitgeteilt. Beim Jugendcoaching müssen die AusbildungsabbrecherInnen sofern sie in eine Produktionsschule möchten, entweder in die Stufe zwei oder die Stufe drei der Beratung aufgenommen werden. Bei Abschluss der Beratung durch das Jugendcoaching wird entweder ein Abschlussbericht oder eine fachliche Stellungnahme formuliert. (vgl. I6: 222-284) „Fachliche Stellungnahme Stufe zwei. Stufe drei ist Abschlussbericht.“ (I7: 141)

Die fachliche Stellungnahme kann auf zwei Wegen an die Produktionsschule weitergegeben werden, entweder diese wird dem Jugendlichen mitgegeben und dieser kann selbstständig die Stellungnahme an die Produktionsschule weitergeben oder es wird direkt vom Jugendcoaching (oft auf digitalen Weg) weitergeleitet, wobei bei dieser Variante eine datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung erforderlich wird. (vgl. I5: 454-465)

Das Erstgespräch zwischen Jugendlichen und der Produktionsschule wird zwar dort dokumentiert, aber das eigentliche Berichtswesen startet erst mit der Anmeldung zur Produktionsschule. Der Produktionsschule steht wie dem Jugendcoaching sowohl das eAMS als auch die MBI im Berichtswesen zur Verfügung. In beiden Datenbanken wird der Eintritt in die Produktionsschule vermerkt. Die Produktionsschule verfasst einen Halbjahresbericht an das AMS und zu Ende der Kursmaßnahme einen Abschlussbericht. Dieser wird ebenfalls über das eAMS hochgeladen. (vgl. I9: 166-198)

Es werden Quartalsberichte mit den Jugendlichen gemacht, diese werden zwar dokumentiert, aber werden nicht in direkter Form weitergegeben. (vgl. I10: 206-212) Nach

einem Jahr, das, die Jugendlichen in der Produktionsschule verbracht haben, gibt es weiters die Möglichkeit einer Verlängerung auf zweimal ein halbes Jahr. Dies muss jedoch vom SMS genehmigt werden und dann wird auch eine Verlängerung der DLU für den Jugendlichen vom AMS beantragt. (vgl. I11: 263-266)

7.4.2. Unterkategorie: Inhaltliche Zusammensetzung des Berichtswesens in Bezug auf den Mehrwert für die AusbildungsabbrecherInnen

Nachdem die Berufsausbildungsassistenz die Begleitung der Jugendlichen zur Produktionsschule beendet hat, wird die Betreuung beendet und es wird ein Endbericht für das AMS verfasst. Im Endbericht wird die Folgeperspektive, die mit den AusbildungsabbrecherInnen entwickelt wurde festgehalten, dabei werden alle Schritte festgehalten, die bereits in der Begleitung im Übergangsprozess passiert sind. „Ob es jetzt zum Beispiel schon einen Termin gibt, dann erwähne ich das oder ob es eben schon ein Datum gibt, wann der Jugendliche schnuppern kann.“ (I1: 100-102)

Der Vorteil dabei ergibt sich durch die Information an das AMS. Somit werden die jeweiligen BeraterInnen vorinformiert, sollten sich die Jugendlichen direkt beim AMS melden. (vgl. I1: 107-109) Dabei geht es auch um die Darstellung der erreichten Ziele, als auch um die Perspektivenplanung mit den geplanten zukünftigen Entwicklungsschritten. (vgl. I2: 167-171)

Es geht eine direkte Einschätzung an das AMS, aus der die bereits gesetzten Schritte in der Beratung, und auch jene, die nicht umgesetzt werden konnten, hervorgehen. (vgl. I3: 207-212) Sofern ein Zwischenbericht im Vorfeld des Endberichts verfasst wurde, wurde in diesem der komplette Ausbildungsverlauf geschildert. In Interview 4 werden die Unterschiede zwischen dem Endbericht und dem Zwischenbericht nochmals deutlich aufgezeigt:

„Der Zwischenbericht enthält den Ausbildungsverlauf, inwiefern sich der Lehrling in der Ausbildung entwickelt hat, was organisiert wurde, inwiefern Schritte schon absehbar sind, dass er vermittelt wird, wo er Unterstützungsbedarf hat, ob ein Abbruch voraussehbar ist. Und beim Abschlussbericht geht es darum, um festzuhalten, was am ehesten Sinn macht. Wo was als nächstes zu tun wäre. Das heißt, im Abschlussbericht geht es eher um die Empfehlung. Das heißt, man schreibt im Abschlussbericht nichts Persönliches rein, auch nichts über die Ausbildung, sondern bezieht sich nur auf das, was ist zu organisieren für den Lehrling, was wurde gemeinsam besprochen.“ (I4: 221-230)

Ähnlich verhält es sich bei den fachlichen Stellungnahmen des Jugendcoachings, wobei auch der Prozess der gemeinsamen Beratungen in der fachlichen Stellungnahme dokumentiert wird. (vgl. I5: 488-491)

„Natürlich versucht man es positiv zu formulieren. Es sind immer auch Entwicklungspotenziale drinnen angesprochen, es kann durchaus auch Kritisches drinnen stehen zum Jugendlichen und ich finde, dass das wichtig ist, so wie es wichtig ist an den Fähigkeiten und Stärken zu arbeiten, ist es wichtig sozusagen an den Schwächen zu arbeiten und die dürfen dann ruhig auch mal in schöner Form im Bericht angesprochen sein.“ (I5: 459-465)

Ausführlicher als die fachliche Stellungnahme ist der Abschlussbericht in der Beratungsstufe 3, die mehr Zeitressourcen zur Verfügung stellt. „Da sind dann auch die Interessen und Stärken drinnen.“ (I6: 315-317) Die einzelnen Stufen sind zeitlich und inhaltlich durch die Umsetzungsregelungen definiert: (ca. 3-5 Stunden in Stufe 1, ca. 10 - 15 Stunden in Stufe 2 – die maximal 6 Monate dauern kann - und ca. 30 Stunden in Stufe 3 die maximal 12 Monate darf). (vgl. Bundessozialamt 2013: 15)

Es werden sehr wohl auch die einzelnen individuellen Nachholbedürfnisse in die fachlichen Stellungnahmen hereingenommen, um auch dadurch eine Empfehlung an die Produktionsschule abgeben zu können. (vgl. I8: 269-279)

Die Produktionsschule ist zu Beginn der Betreuung bzw. beim Einstieg der Jugendlichen nicht berichtspflichtig, jedoch werden Eingangsinformationen in die MBI-Datenbank eingespeist. Sowohl die personenbezogenen, als auch die nicht personenbezogenen Daten werden hier eingetragen. Die personenbezogenen Daten sind Stammdaten, wie z.B. Name, Geburtsdatum und Wohnadresse. Bei den nicht personenbezogenen Daten werden auch Arten von Beeinträchtigungen, soziale Kompetenzen und auch der schulische Werdegang dokumentiert. (vgl. I9: 173-179; I10: 203-207; I11: 291-299)

7.5. Kategorie 5:

Case Management als Methode im Übergangsmanagement

Im Folgenden wird diese Arbeitsmethode in Bezug auf das Übergangsmanagement in den Fokus gestellt. Dabei fällt auf, dass das Case Management als Methode im Vorgehen der einzelnen AssistentInnen und Coachs auch durch die Umsetzungsregelungen für die Projekte des NEBA Netzwerks vorgegeben ist. Sowohl im Stufen Verlauf des Jugendcoachings, als auch für die Coaches der Produktionsschulen ist Case Management

somit auch eine Vorgabe. Anders verhält es sich bei der BBE zur Berufsausbildungsassistenz, die hier keine direkten Vorgaben zum Case Management hat. So wird beim Ausbildungsprofil für die Coaches der Produktionsschulen das Case Managements mit einbezogen. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 45)

Das Jugendcoaching wird nach Umsetzungsregelung bei der Stufe zwei, der Beratung zum Case Management Ansatz, angehalten, während die Beratung in der Stufe drei im Sinne des Case Managements verläuft. (vgl. Bundessozialamt 2013: 24-31)

Die „Case Management Society of the United States“ wird in der deutschsprachigen Literatur oft herangezogen, wenn es darum geht, eine geeignete Definition für Case Management zu finden. Dabei geht es um die Erhebung von Versorgungsangeboten und Dienstleistungen, die in weiteren Schritten, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden. (vgl. Lex et al. 2006: 49) Dabei werden nun die zwei Pole des Case Managements ersichtlich. Einerseits ist die klassische Einzelfallhilfe und die damit verbundene KlientInnenzentrierung weiterhin bestimmend, jedoch wird nun auch die Koordination von Sach- und Dienstleistung miteinbezogen. Die „allumfassende“ Hilfe wird nicht mehr von einer Person zentral erbracht, sondern es werden Teilleistungen vermittelt erbracht.

Mit diesem Ansatz werden die Bedürfnisse der KlientInnen ebenso in den Blick genommen, wie die Strukturen des Versorgungssystems. Idealerweise werden die beiden Pole miteinander verknüpft. Während es beim „*klientInnenzentrierten*“ Case Management um einen stärkeren Beziehungsaufbau geht, ist das „*systemzentrierte*“ Case Management auf die systemische Angebotslage der verschiedenen Dienstleistungen, sowie deren finanzielle und personelle Ausstattung ausgerichtet. (vgl. Lex et al. 2006: 48f)

Diese doppelte Orientierung des Case Managements wird vor allem bei der BBE zur Berufsausbildungsassistenz im Zuge des Übergangsmagements deutlich. Im Folgenden dazu eine kurze Fallschilderung aus der Praxis der BBE zur Berufsausbildungsassistenz:

„Sie hat immer wieder mal von anderen Berufen gesprochen. Sie wollte aber schon in der Ausbildung bleiben. Also, als ich schon anfang, so Vorschläge zu machen, dass vielleicht was anderes passen würde, hat sie gleich immer abgeblockt. Weil sie unbedingt das weitermachen wollte, aber es war absehbar, dass sie/das Risiko war zu hoch, dass sie die Lehrstelle verlieren wird. Und dann habe ich ihr vorgeschlagen, dass sie vielleicht etwas mehr Zeit bräuchte, habe ihr von der Produktionsschule erzählt und dann haben wir halt Kontakt aufgenommen. Haben erst mal geschaut, welche passen würden und haben aber im gleichen Zusammenhang auch gleich mit dem Jugendcoaching Kontakt hergestellt. Es gibt spezielle Vorgaben, also jeder

Bezirk in Wien hat ein zuständiges Jugendcoaching. Das heißt, wir haben das zuständige Jugendcoaching rausgesucht, haben dort einen Ersttermin ausgemacht. Ich bin mit ihr gemeinsam dann zum Jugendcoaching hingefahren, vor Ort habe ich dann auch, im Beisein, vom Lehrling, die wichtigen Informationen weitergegeben, was die Problematik in der Ausbildung war, um auch einfach selber abzuklären, ist es jetzt das Richtige dort für die Teilnehmerin. Das heißt, das Jugendcoaching hätte mir genauso sagen können „nein, wir sind der falsche Ansprechpartner, bitte wenden Sie sich woanders hin“ aber sie haben gleich dann festgestellt, „ja das ist genau das Richtige“, haben ihr dann auch erklärt, wie das beim Jugendcoaching läuft und sind auch näher darauf eingegangen, was die Produktionsschulen machen.“ (I4: 280-303)

Diese Fallschilderung im Übergangsmanagement von LehrabbrecherInnen zeigt auch die wichtige „klientInnenzentrierte“ Arbeit; dabei wird die Angebotslage im Versorgungssystem nicht außer Acht gelassen. Die vermittelnde Funktion (Broker) im Case Management wird durch den Überblick über das Hilfsangebot und die aufbauende Verbindung zwischen Bedarfslage und Angebotsübersicht, sowie auch der Begleitung zum Jugendcoaching sichtbar.

Das Ziel dieser Phase der Unterstützung ist es ein „individuelles Versorgungspaket“ zu entwickeln. Insofern ist diese Fallschilderung interessant, da der Case Management Ansatz bei der BBE zur Berufsausbildungsassistenz keine Vorgabe ist, wird dennoch im Bedarfsfall nach dem Case Management Ansatz gearbeitet. Einerseits wird in diesem expliziten Fallbeispiel die anwaltliche (Advocacy) Funktion von Case Management geschildert. Dabei wird in der Logik der anwaltlichen Funktion das Ziel verfolgt, die KlientInnen aus Abhängigkeitsverhältnissen und Hilflosigkeit herauszuführen und vorhandene Ressourcen und Bewältigungsstrategien zu aktivieren, im Sinne des „Empowerment“. (vgl. Lex et al. 2006: 50f) Dies wird deutlicher in der nachfolgenden Fallschilderung:

„Also haben wir intensiv wirklich alles dort erläutert und da habe ich gemerkt, dass die Teilnehmerin immer weniger Ängste davor hat. Also sie ist offener geworden und hat glaube ich auch die Begleitung gebraucht. Im Nachhinein dann auch noch viele Fragen dazu gehabt, wo ich mit ihr darüber gesprochen habe und erst danach hat sie dann die Termine alleine dort wahrgenommen.“ (I4: 303-308)

Die selektierende (Gate Keeper) Funktion beschreibt, wie der Zugang zu beschränkten Ressourcen gesteuert werden kann. Es geht auch um eine effektive und effiziente Umsetzung der Steuerung von individuellen Hilfen und Versorgungsleistungen. (vgl. Lex et al. 2006: 51) In der Umsetzung beim geschilderten Fallbeispiel wird die selektierende Funktion deutlich:

„Und ab da, wo sie dem ersten Termin alleine wahrgenommen hat, wurde sie dann auch beim Träger (*gemeint ist der Träger der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, Anm.d.A.*) abgemeldet. Das heißt, ich konnte dem Träger auch sagen, „wir haben sie vermittelt, wir haben etwas, wo sie anfangen kann. Das heißt sie hört nicht einfach auf und schwebt in der Luft“. Somit war es für alle einfach/wir hatten alle ein gutes Gefühl dabei.“ (I4: 308-313)

Ähnliche Beschreibungen gab es in zwei weiteren Interviews zum Übergangmanagement welches durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz begleitet wird. (vgl. I3: 266-313; I2: 217-238)

Nachdem die Jugendlichen von der Berufsausbildungsassistenz an das Jugendcoaching übergeben werden, nimmt das Jugendcoaching die Jugendlichen, meist in Stufe zwei, in die Betreuung auf und arbeitet im Case Management Ansatz weiter. Die Entscheidung über die Aufnahme in eine der Stufen, zeigt auch wiederum die selektierende Funktion des Case Managements beim Jugendcoaching. „Der Case Manager soll durch gezielte Selektion und ein kontinuierliches Monitoring einer unangemessenen Verwendung der Ressourcen des Versorgungssystems entgegenwirken. Es geht hier weniger um ein „Aushandeln“ als um ein „Kalkulieren“ und „Kontrollieren“.“ (Lex et al. 2006: 51)

Durch den Austausch mit der Berufsausbildungsassistenz und anderen im Helfersystem wichtigen Personen und Institutionen kann die vermittelnde Funktion weitergeführt werden. Hierbei wird nach einer Bedarfsabklärung mit den Jugendlichen auch eine Angebotsvermittlung durchgeführt, oftmals hat die Berufsausbildungsassistenz bereits informative Gespräche über die mögliche Angebotslage in Bezug auf die verschiedenen Produktionsschulen gemacht.

„Einfach, dass ich schon gewusst habe, was kommt jetzt. Wer kommt, was sind da die Schwierigkeiten, warum Produktionsschule? Das war ganz, ganz hilfreich. Und das würde ich mir eigentlich schon wünschen. Wenn es eine BAS gibt, dass die dann das noch begleiten, bis die gut ankommen. Dass die für den nächsten Schritt den Jugendcoach informieren und umgekehrt.“ (I6: 381-386)

Die anwaltliche Funktion ist im Jugendcoaching dadurch gegeben, dass den Jugendlichen der Weg zur Produktionsschule, sollte sich dies als passendes Unterstützungsangebot ergeben, eröffnet wird und sie bei diesem Weg auf freiwilliger Basis selbst mitentscheiden können. (vgl. I5: 488-504) Wobei sich die intensivere Unterstützung durch das Jugendcoaching aus Ressourcen Möglichkeiten oft nicht ergeben können. Deshalb sind die Informationen von Vorgängerprojekten insbesondere wichtig.

„Die vorherrschende Meinung aktuell ist halt schwierig, wenn ich im Sinne von Case Management sage, ich mache jetzt eine HelferInnenkonferenz, indem ich alle Beteiligten an einen Tisch hole, das ist ein Wahnsinn. Wenn ich da jetzt Erziehungsberechtigte, sei es jetzt Eltern, sei es jetzt WG-BetreuerIn, dann die BAS, dann der Jugendcoach, die Jugendlichen natürlich an einen Tisch hole und vielleicht auch noch sonst, ist das schon sehr aufwendig, und es ist ganz schwierig. Also es finden schon Gespräche im kleineren Rahmen statt, aber wirklich so eine HelferInnenkonferenz findet ganz selten statt.“ (vgl. I8: 428-436)

Die Produktionsschulen haben im Zuge des Übergangsprozesses keine direkte begleitende Funktion. Sie haben jedoch die Coaches welche den Jugendlichen während der Schnuppertage (zwei Wochen) näher kennenlernen können. Beim Erstgespräch können die Produktionsschulen nähere Infos durch das Jugendcoaching oder die Berufsausbildungsassistenz in Begleitung mit den Jugendlichen erfahren. (vgl. I10: 385-393; I9: 265-278) Die Produktionsschulen-Coaches können im Case Management Ansatz die Beratung und Betreuung weiterführen. Auch die Coaches übernehmen die drei zuvor erwähnten Funktionen des Case Managements in der Betreuung nach Aufnahme in der Produktionsschule weiter. Insbesondere die anwaltliche Funktion wird durch die Coaches während der Begleitung wahrgenommen. Die Jugendlichen werden zu Berufsschnuppertagen und auf Amtswege begleitet. (vgl. I9: 265-278; I10: 395-420; I11: 382-422; I12: 440-484) Es wird durch Quartalsgespräche stetig der Bedarf abgeklärt und es wird ein individuelles Angebot im Zuge der eigenen Module und Unterstützungsangebote geschaffen. Nach Beendigung der Betreuung werden die Jugendlichen, im Sinne der vermittelnden Funktion weitervermittelt. Auch die selektierende Funktion ist durch die individuell möglichen Verlängerungsansuchen beim Fördergeber, über die Dauer der Produktionsschule hinaus möglich.

7.5.1. Unterkategorie: Verfahren und Methoden von Case Management im Übergangsprozess

Die beschriebenen Verfahren und Methoden während der Begleitung im Übergangsprozess beruhen auf einem Phasenmodell mit mindestens fünf Basiskomponenten, die im Case Management zum Einsatz kommen. Bei der Phase *Assessment* wird eine Analyse des Unterstützungsbedarfs gemacht. Oft wird diese Phase mit einer diagnostischen Situation beschrieben, dabei geht es um die Aufnahme des Ist-Zustandes. Zur Abklärung der Situation kann die Berufsausbildungsassistenz Informationen während der Ausbildung des

Jugendlichen vom kompletten HelferInnennetzwerk (Schule, Schulpsychologie, Eltern, AusbilderInnen, etc.) einholen und die Situation in weiteren Gesprächen mit den Jugendlichen abklären. Das Jugendcoaching kann die Ist-Situation durch die Information, die die Berufsausbildungsassistenz im Erstgespräch und in weiteren Gesprächsterminen mit den Jugendlichen erhoben hat, mit optionalem Zugriff auf das bestehende HelferInnennetzwerk ebenfalls nachvollziehen. Auch die Produktionsschule kann durch beide Vorgängerprojekte, als auch durch das Erstgespräch und die Schnuppertage eine Anamnese erarbeiten.

Auf Grundlage dieses Assessments bilden in Folge alle Projekte die Planung und die nächsten Schritte im Case Management. Bei der Begleitung im Übergangsmanagement kann es die Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz beim Andocken zum Jugendcoaching und der Produktionsschule sein, oder die Begleitung des Jugendcoachings zur Produktionsschule, aber auch die weitere Planung der Unterstützung beim Nachholen von Kulturtechniken und Social Skills in der Produktionsschule.

Intervention ist die nächste Phase im Case Management, dabei werden die geplanten Ziele und Teilziele umgesetzt. Jugendcoaching und Berufsausbildungsassistenz nehmen bei der Intervention die koordinierende und begleitende Funktion ein, während die Produktionsschule in einem ersten Schritt die Umsetzung des Auswahlverfahrens anstrebt.

Die Phase des *Monitorings* erlaubt dem Jugendcoaching und der Berufsausbildungsassistenz die fortlaufende Überprüfung der Teilziele im Übergangsprozess, wobei das Jugendcoaching auch bei einem negativen Aufnahmeverfahren der Produktionsschule weiterbetreut, während die Begleitung der Berufsausbildungsassistenz nach der Übergabe zum Jugendcoaching endet. Die Produktionsschule setzt das Monitoring bei Aufnahme der AusbildungsabbrecherInnen, fort. So werden regelmäßig Quartalsgespräche geführt um die Entwicklung in der Produktionsschule zu beobachten, gegebenenfalls zu steuern und den Ressourceneinsatz zu planen.

Zu Schluss wird in der Phase der *Evaluation und dem Abschluss der Hilfen* eine Reflexion der Ziele durchgeführt und dokumentiert. (vgl. Neuffer 2013: 70f)

Es lassen sich auch im Case Management, insbesondere innerhalb des NEBA-Netzwerkes und hier mit Fokus auf das Jugendcoaching Parallelen zu den Modellprogramm „Kompetenzagenturen“ in Deutschland finden. Hier wurde das Case Management für die Zielgruppe besonders benachteiligter Jugendlicher entwickelt und erprobt. Ziel dieses Case Managements ist es, Brüche und mögliche Umwege beim Übergang von der Schule zum Beruf (Berufliche Integration) zu vermeiden. Im Modellprogramm waren die Case

ManagerInnen individuelle Fallbegleiter von benachteiligten Jugendlichen. Im kleineren Rahmen wurde auch System-Management im Sinne der Netzwerkarbeit mit Schulen, Ämtern und AnbieterInnen von verschiedenen Maßnahmen betrieben. Der Fokus des Case Managements liegt in der Problemsituation, in welcher sich der Jugendliche befindet. Bei der Entwicklung von Bewältigungsstrategien ist der zentrale Aspekt die Erschließung von Ressourcen. Dabei war es die oberste Priorität der Kompetenzagenturen, vom „Defizitansatz“ wegzukommen und mögliche formelle und informelle Kompetenzen zu erfassen, um die Stärken der Jugendlichen sichtbar zu machen und die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit zu fördern. Gerade durch die Erfassung der Stärken bzw. der Ressourcen, konnte in einem zweiten Schritt die Erschließung von Ressourcen nach der individuellen Bedarfslage folgen. Durch die Erfassung der individuellen Kompetenzen werden Stärken-Schwächen Profile gemacht. Auch im Jugendcoaching und in den Produktionsschulen werden verschiedene Kompetenzen erfasst und im MBI erfasst, sowohl personenbezogene als auch nicht personenbezogene Daten, dadurch lässt sich das Monitoring bei möglichen Übergängen durchziehen. (vgl. Lex et al. 2006: 57-60)

7.6. Kategorie 6:

Die Zielgruppe der AusbildungsabbrecherInnen der verlängerten Lehre (VL) und Teilqualifikation (TQ) im Übergangmanagement

Die Zielgruppe der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung ist im Berufsausbildungsgesetz verankert. Dabei ist auch die Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz vorgegeben. Ziel ist die Unterstützung und Begleitung von Auszubildenden mit besonderem Unterstützungsbedarf gemäß § 8b Abs. 6 Berufsausbildungsgesetz:

„Die Berufsausbildungsassistenz hat im Zuge ihrer Unterstützungstätigkeit sozialpädagogische, psychologische und didaktische Probleme von Personen, die ihnen im Rahmen der Ausbildung anvertraut sind, mit Vertretern von Lehrbetrieben, besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen zu erörtern, um zur Lösung dieser Probleme beizutragen.“

Im Zuge des Übergangmanagements hört die Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz nicht auf, auch wenn der Ausbildungsvertrag bereits aufgelöst wurde. Dabei ergeben sich bestimmte Herausforderungen für die Zielgruppe im Übergangmanagement, aber auch ein Bedarf an Begleitung zwischen den Schnittstellen.

7.6.1. Unterkategorie: Herausforderungen bei der Begleitung von AusbildungsabbrecherInnen durch die Berufsausbildungsassistenz im Übergangmanagement zur Produktionsschule

In einem ersten Anlauf ist es notwendig herauszufinden, aus welchen Gründen die Jugendlichen die Ausbildung abbrechen und welche Perspektiven sie für sich sehen. (vgl. I2: 285-297)

Oft bestehen neben mangelnder Motivation an einer Ausbildung, multiple Problemlagen bei den AusbildungsabbrecherInnen z.B. psychische Probleme oder Probleme im familiären Umfeld. „(...) Die Herausforderung ist auch, wenn die Jugendlichen psychisch nicht stabil sind, weil was ist dann wirklich die richtige Maßnahme für sie. Sie werden dann auch nicht wirklich genommen. Die Jugendlichen mit Verhaltensauffälligkeiten werden auch nicht genommen. Nicht von einer Produktionsschule. Aus meiner Erfahrung bisher jetzt.“ (I3: 371-376)

Eine Problematik bei der Unterstützung im Übergangmanagement entsteht bei unerwarteten Ausbildungsabbrüchen. Durch den abrupten Ausbildungsabbruch sind die Jugendlichen nicht mehr beim Träger der überbetrieblichen Ausbildung anwesend und für die Berufsausbildungsassistenz oft nicht erreichbar. Durch den Verlust der täglichen Struktur in der Ausbildung fallen die Jugendlichen oft in alte Verhaltensmuster, wenn es um Pünktlichkeit und Terminübersicht geht. Sie können zwar oft durch die Berufsausbildungsassistenz erreicht werden, verlieren aber den Anschluss zu anderen Folgeprojekten, wenn sie Termine nicht wahrnehmen. Wenn die AusbildungsabbrecherInnen über 18 Jahre sind, können ohne deren Genehmigung auch die Eltern nicht miteinbezogen werden. (vgl. I1: 155-189)

Zusätzlich erschweren lange Wartezeiten im Übergangmanagement den Übertritt zur Produktionsschule.

„Das heißt ein Termin beim Jugendcoaching kann manchmal schon innerhalb von einer oder zwei Wochen stattfinden. Somit kann ich sie eigentlich bei mir dann auch schon nach ein, zwei Wochen abmelden. Wann sie in der Produktionsschule direkt ankommen weiß ich nicht, weil ich da keinen Kontakt mehr habe. Ich vermute aber, dass es manchmal bis zu einem Monat, manchmal auch bis zu drei Monate oder sechs Monate dauern kann.“ (I4: 392-398)

Auch im Jugendcoaching besteht die Ansicht, dass die Herausforderungen in einem schnellen Übergang zur Produktionsschule liegen. „(...) aber sowas sollte flott gehen, damit nicht zu lange Phasen mit einem Hänger dazwischen sind, weil die Leute einfach wieder abbauen und wenn sie aus der ÜBA kommen, dann sind sie frisch im Training, dann sind sie fit, sie sind das Aufstehen gewohnt.“ (I5: 659-663)

Oft stellt bei den Jugendlichen die fehlende Selbstständigkeit ein Hemmnis im Übergang zur Produktionsschule dar, wenn der Träger der überbetrieblichen Ausbildung wegfällt. Ist die tägliche Struktur und die regelmäßige Verfügbarkeit der Berufsausbildungsassistenz nicht mehr vorhanden, müssen sie oft Schritte selbstständig machen, hier fehlt es jedoch einigen an den nötigen persönlichen Ressourcen in diesem Prozess. (vgl. I6: 471-481)

Die Freiwilligkeit im Prozess ist auch ein Hindernis in der Handlungsfähigkeit des Jugendcoachings. „(...) das Ganze ist freiwillig, wenn sich der nicht bei mir meldet oder nicht will, kann ich das einfach auch nicht ändern und das ist ein bisschen ein Problem, weil einfach da sonst im Hintergrund keiner mehr ist, der dann sagen würde, gehen wir gemeinsam hin.“ (I7: 286-290)

Viele Jugendliche sind auch mit der Nachvollziehbarkeit des Prozesses im Übergangmanagement überfordert. Wenn sie im Vorfeld zu der Produktionsschule von der Berufsausbildungsassistenz begleitet wurden, fehlt oft das Verständnis für die Zwischenstelle Jugendcoaching, da sie natürlich auch hier ihre persönlichen Geschichten erzählen müssen. (vgl. I8: 498-504) AusbildungsabbrecherInnen können in der Produktionsschule über ihre Erfahrungen in der Lehre berichten und möchten wieder bald in einer Lehre sein. (vgl. I9: 307-311) Davor ist häufig viel Motivationsarbeit erforderlich, da die Jugendlichen zu Anfang enttäuscht sind, wenn sie den Ausbildungsplatz verloren haben und den Übergang zur Produktionsschule zwar akzeptieren, aber es trotzdem als Rückschritt erleben. (vgl. I10: 427-432; I11: 449-453)

7.6.2. Unterkategorie: Zielgruppenbedarf der AusbildungsabbrecherInnen, der VL und TQ, aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem im Übergangsprozess zur Produktionsschule

Die Interviewten ExpertInnen geben folgenden Zielgruppenbedarf im Übergangsprozess an:

- Ein **schnelles Übergangsmanagement mit einem zeitnahen Einstieg** in die Produktionsschule ist ein Bedarf, den die Jugendlichen im Übergangsmanagement aufweisen. (I11: 480-485; I10: 372-380; I1: 173-176)
- Die **Aufklärung** über das Angebotssystem ist ein notwendiger Schritt in der Bedarfsbefriedung der Zielgruppe im Übergangsprozess. (vgl. I10: 432-434; I9: 314-320; I4: 417-418)
- Da der **Beziehungsaufbau** zwischen AusbildungsabbrecherInnen und Jugendcoach noch nicht stattfinden konnte, ist die Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz notwendig, um Abbrüche zu vermeiden. (vgl. I8: 475-485; I7: 280-284; I6: 471; I4: 418-422; I1: 169-172)
- Auch die nötige **Angebotslage** sofern sich Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten oder anderen psychische Problemlagen nicht im Gruppensetting wohlfühlen. (vgl. I5: 621-623; I3: 371-375)

7.7. Kategorie 7:

Verbesserungsvorschläge im Übergangsmanagement

Das Übergangsmanagement von LehrabbrecherInnen der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung zur vom überbetrieblichen Ausbildungssystem zur Produktionsschule stellt für die ExpertInnen, nicht zuletzt auch wegen dem besonderen und individuellen Bedarf der Zielgruppe, eine Herausforderung dar. Die interviewten ExpertInnen sehen einen möglichen Verbesserungsansatz im Übergangssystem und einen weiteren im größeren Ressourcenbedarf.

7.7.1. Unterkategorie: Prozesshafte Verbesserungsvorschläge

In einem ersten Schritt der Verbesserung des Übergangsprozesses der LehrabbrecherInnen zur Produktionsschule sehen die ExpertInnen im möglichen Vernetzungstreffen.

„Grundsätzlich wäre mal gut ein Arbeitstreffen. Also zwischen Produktionsschulen, BAS und Jugendcoaching. Also wenn es wirklich in diese Richtung geht. Also das sagt, und sich hinsetzen und sagen was brauchen wir und was fordern die Fördergeber. Was ist sinnvoll für uns, was die Fördergeber fordern und was brauchen wirklich wir, dass wir gut arbeiten im Sinne der Jugendlichen.“ (I8: 513-518)

Diese Form der anwaltlichen Funktion im Sinne der Angebotsverbesserung und Angebotsschaffung für die Jugendlichen, um effizientere Systemveränderung zu erwirken, wurde auch im Modellprogramm der Kompetenzagenturen in Deutschland angeboten. Das Ziel dieser Netzwerktreffen ist es ein „passgenaueres“ und individuelles Angebot für die Jugendlichen zu schaffen. (vgl. I6: 551-558)

„Dies war nicht immer der Fall. In die Phase des Modellprogramms „Kompetenzagenturen“ 2002-2006 fielen die Arbeitsmarktreformen. Sie hatten insofern Auswirkungen als damit gleichzeitig auch eine Umgestaltung der Zuständigkeiten in Ämtern und Dienststellen erfolgte, die zeitweise Vermittlungen blockierten. Als Netzwerkerinnen und Netzwerker in die Kooperation mit den für die Übergangshilfen verantwortlichen Stellen und zuständigen Akteuren eingebunden, haben sie versucht, ihren Einfluss für die Belange von benachteiligten Jugendlichen geltend zu machen.“ (vgl. Lex et al. 2006: 59)

Um die direkte Übergabe von Jugendlichen, die von der Berufsausbildungsassistenz begleitet werden, an das Jugendcoaching und die Produktionsschulen zu erleichtern, wurden innerhalb des NEBA-Netzwerkes Stellungnahmen, aber auch Kompetenzprofile der Jugendlichen, auf direktem Weg oder durch die Datenbank des MBI weitergegeben. Da die BBE zur Berufsausbildungsassistenz nicht im NEBA-Netzwerkes operiert, gelten nicht dieselben Vorgaben.

„Ich weiß nicht, welche Berichte die Berufsausbildungsassistenz, also ich nehme mal an, dass die einen Abschlussbericht ans AMS schicken. Wenn dieser Bericht auch an das Jugendcoaching übergeben werden könnte, wäre dies sicher hilfreich. Und dies kann man bei Bedarf auf Nachfrage der KollegInnen machen.“ (I8: 539-543)

Da die AusbildungsabbrecherInnen oft zu lange auf einen Platz in der Produktionsschule warten, zeigt sich der Bedarf an einer direkten Zubuchung der Jugendlichen von der Berufsausbildungsassistenz zur Produktionsschule. (vgl. I9: 353-357; I11: 485-489; I12: 659-668)

„Also eine ganz einfache konkrete Idee, wäre für mich die Zuweisung zur Produktionsschule zu öffnen nämlich für BAS und Jugendarbeitsassistenz. Also ich sehe überhaupt keinen Grund, warum sie nicht zuweisen sollten. Ich verstehe schon, dass es da in gewisser Art Definitionsmacht vom Jugendcoaching gibt.“ (I10: 492-496; I4: 447-462)

7.7.2. Unterkategorie: Verbesserungsvorschläge im Ressourcenbedarf

Eine direkte Empfehlung der Jugendlichen von der BAS zur Produktionsschule wird nicht in allen Situationen des Übergangsprozesses als Erleichterung gesehen, da es auch Jugendliche gibt, die auch für die BAS nicht mehr erreichbar sind und somit als wirkliche NEET-Jugendliche eine Zielgruppe des Jugendcoachings wären. (vgl. I4: 465-478; I5: 806-812)

Oft ergeben sich längere Wartezeiten aufgrund von Platzmangel in der Produktionsschule, dieser Bedarf wird oft an den größeren Ressourcenbedarf im Sinne der Produktionsschulenerweiterung gekoppelt. (I3: 434-437; I6: 560-564; I10: 522-527) Ein möglicher Lösungsansatz ist auch den Jugendlichen, in Kooperation mit dem überbetrieblichen Ausbildungsträger, die Verweildauer beim Träger bis zum konkreten Datum des Übertritts in die Produktionsschule zu ermöglichen. Dies ist selbstverständlich nur in manchen Fällen möglich. (I1: 173-177)

8. Resümee

Ziel der vorliegenden Arbeit war, es das Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen, der verlängerten Lehre und Teilqualifikation, aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem zur Nachreifungsmaßnahme „Produktionsschule“ zu beleuchten. Dabei war das Übergangsmanagement, welches von BerufsausbildungsassistentInnen begleitet wird, im Fokus der empirischen Untersuchung. (vgl. Kap. 7)

Dazu wurde zu Beginn der Arbeit die Situation in Bezug auf die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich und Wien dargestellt und auch in Zusammenhang mit der EU-Ebene gebracht. (vgl. Kap. 1;2.2.)

Das Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen bietet Jugendlichen, die sich weder in Ausbildung, Arbeit oder einer Kursmaßnahme befinden, einen möglichst zielgerichteten und raschen Übergang in eine dieser Folgeperspektiven. Auf EU-Ebene gab es hierzu die Forderung durch den Europäischen Rat (2013), eine „Jugendgarantie“, einzuführen. (vgl. Kap. 2)

Durch die „Wiener Ausbildungsgarantie“ sollte die größer werdende Kluft zwischen Lehrstellensuchenden und dem verfügbaren Lehrstellenangebot geschlossen werden. Dabei wird Jugendlichen, die durch die Unterstützung des Arbeitsmarktservice Wien nicht an eine Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, die Möglichkeit garantiert, eine Lehrstelle in einer AMS geförderten Ausbildungseinrichtung zu bekommen. (vgl. Kap. 2.1.3)

Die „Wiener Ausbildungsgarantie“ bietet Jugendlichen mit einem bestimmten Unterstützungsbedarf ein umfangreiches Angebot an. So wird bspw. innerhalb der überbetrieblichen Ausbildung ein breites Angebot an verschiedenen Berufsbildern gemacht. Auch unterschiedliche Lehr- und Ausbildungsformen innerhalb der ÜBA stehen Jugendliche in Wien zur Verfügung.

Dabei wird auf individuelle Entwicklungen Rücksicht genommen. So können etwa Jugendliche, die einen im Berufsausbildungsgesetz definierten Bedarf an Unterstützung aufweisen, die verlängerte Lehre oder eine Teilqualifikation absolvieren. (vgl. Kap. 3.3.1)

Insbesondere durch die Schaffung eines breiten arbeitsmarktpolitischen Angebots zur beruflichen Integration, stehen Jugendlichen verschiedene Maßnahmen der beruflichen Integration in Wien zur Verfügung. So wurde durch das Netzwerk der beruflichen Assistenz ein breites Angebot an Maßnahmen geschaffen, um den individuellen Bedarf vor und

während einer beruflichen Ausbildung zu decken. Innerhalb des NEBA-Netzwerks gibt es klare Umsetzungsvorgaben, die durch die Umsetzungsregelungen der einzelnen Maßnahmen vorgegeben sind, auch die Überschneidungen zwischen den Maßnahmen werden durch zeitliche Vorgaben reguliert. (vgl. Kap. 5)

Im Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen, der verlängerten Lehre (VL) und Teilqualifikation (TQ), werden die Jugendlichen von der Berufsausbildungsassistenz begleitet. In der überbetrieblichen Ausbildung wird die VL und TQ ebenfalls von der Berufsausbildungsassistenz begleitet. Da die überbetriebliche Ausbildung nicht Teil des NEBA-Netzwerks ist, wird die Berufsausbildungsassistenz in diesem System als Beratungs- und Betreuungseinrichtung vom AMS gefördert und obliegt nicht den direkten Umsetzungsregelungen des NEBA-Netzwerks. (vgl. Kap. 3.3.)

Insofern ist die BBE zur Berufsausbildungsassistenz in ihrem Handeln als Unterstützungsmaßnahme sowohl dem Berufsausbildungsgesetz, als auch den AMS Vorgaben verpflichtet. Das Übergangsmanagement ist nicht Teil der Aufgaben, welche durch das Berufsausbildungsgesetz definiert werden. Jedoch sind Jugendliche, die sich in keiner Ausbildung befinden insbesondere gefährdet, da sie oft den Anschluss in eine Folgeperspektive verlieren und dadurch in weiterer Folge armutsgefährdet sind. Um dies zu vermeiden, beauftragt das AMS die BBE zur Berufsausbildungsassistenz außerhalb der Vorgaben des Berufsausbildungsgesetzes zur Unterstützung bei der Perspektivenentwicklung und im Übergangsmanagement. (vgl. Kap. 3.3.4)

Das Jugendcoaching als zentrale Schnittstelle des NEBA-Netzwerks ist als Maßnahme bei der Unterstützung von Jugendlichen in Übergängen gedacht. Dabei werden Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf sowie Jugendliche, die sich nicht in Ausbildung, Arbeit oder einer Kursmaßnahme befinden, unterstützt.

In der Umsetzung nützt das Jugendcoaching die Methode Case Managements. Dazu werden in verschiedenen Stufen der Betreuung Daten des Jugendlichen aufgenommen und individuelle Kompetenzprofile erstellt. Ziel ist es, im Sinne von Empowerment bzw. im Zuge der Koproduktion Perspektiven zu erarbeiten und die Jugendlichen durch Information, Begleitung und Organisation bei den Übergängen zu unterstützen. Als zentrale Anlaufstelle für die Jugendlichen mit NEET-Status ist das Jugendcoaching auch die zuweisende Stelle im NEBA-Netzwerk. Das Jugendcoaching reguliert für die Berufsausbildungsassistenz am ersten Arbeitsmarkt, als auch für die Produktionsschulen durch die fachliche Stellungnahme oder den Abschlussbericht die Zuweisung. (vgl. Kap. 5.2.)

Somit sind die jugendlichen AusbildungsabbrecherInnen, der verlängerten Lehre und Teilqualifikation zwar durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz begleitet, sollte jedoch

im Prozess der Entwicklung einer Folgeperspektive die Nachreifung in einer Produktionsschule entstehen, sind die Jugendlichen durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz auch an das Jugendcoaching zu koppeln, da der Zugang zur Produktionsschule nur über das Jugendcoaching möglich ist. (vgl. Kap. 5; 3.1.)

Die Produktionsschule ist als Maßnahme der beruflichen Integration für die Jugendlichen gedacht, die eine Nachreifung in Bezug auf soziale Kompetenzen und Kulturtechniken brauchen. Da das Jugendcoaching Jugendliche bereits im Abschlussjahr der Pflichtschule unterstützt, kann diese Maßnahme im Vorfeld einer Berufsausbildung eine sinnvolle Option für jene Jugendlichen sein, die einen bestimmten Nachholbedarf aus der schulischen Ausbildung mitbringen. Bei AusbildungsabbrecherInnen stellt sich die Produktionsschule oft als geeignete Perspektive dar, wenn im Zuge der Ausbildung bestimmte Defizite in den sozialen Kompetenzen und Kulturtechniken zum Vorschein kommen. (vgl. Kap. 3.2.)

Das Jugendcoaching als zentrale Anlaufstelle ist auch für die Begleitung von AusbildungsabbrecherInnen notwendig, da sich hier wichtige Informationen während der steten Begleitung durch das Jugendcoaching (bereits im Pflichtschulabschlussjahr) bündeln; dadurch können wichtige Informationen über den Entwicklungsstand der AusbildungsabbrecherInnen ab dem Schulabgang nachvollzogen werden.

Im Übergangmanagement der AusbildungsabbrecherInnen, die durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz betreut werden, sind Parallelbetreuungen mit Projekten aus dem NEBA-Netzwerk möglich. Aus der Sicht der ExpertInnen ist die Berufsausbildungsassistenz zuständig für die Entwicklung von Folgeperspektiven, die Organisation und Koordination von Terminen im Zuge des Übergangsmagements. Hier können auch Parallelbetreuungen durch das Jugendcoaching in Richtung der Produktionsschule entstehen. Das Jugendcoaching übernimmt die AusbildungsabbrecherInnen von der BBE zur Berufsausbildungsassistenz und klärt den Bedarf der Jugendlichen ab. Es dient somit als Auffangnetz, dann wenn die Betreuungen der anderen Maßnahmen enden. Als zuweisende Stelle wird vom Jugendcoaching die fachliche Stellungnahme oder der Abschlussbericht verfasst, mit dem der Zugang zur Produktionsschule für die Jugendlichen offensteht.

Der Austausch der Projekte erfolgt im Zuge der Begleitungen der Jugendlichen, wobei zwischen der BBE zur Berufsausbildungsassistenz und den NEBA-Netzwerk, aufgrund von Datenschutz, keine Berichte ausgetauscht werden. (vgl. Kap. 7.4.) Durch die notwendige Parallelbegleitung durch das Jugendcoaching und weitere Termine in der Produktionsschule, müssen sich AusbildungsabbrecherInnen oft einige Wochen außerhalb der betreuenden tagesstrukturierenden Maßnahmen aufhalten.

Die ExpertInnen sehen besonders bei dieser Zielgruppe die Notwendigkeit einer engen Begleitung im Übergangsmanagement und eines zeitnahen Eintritt in die Produktionsschule. (vgl. Kap- 7; 7.7.)

8.1. Beantwortung der Forschungsfrage

In Bezug auf die Forschungsfrage „**Wie organisiert die Berufsausbildungsassistenz in Wien den Übergang für LehrabbrecherInnen aus dem überbetrieblichen Ausbildungssystem in Richtung Produktionsschulen?**“ beschreiben die befragten ExpertInnen aus drei verschiedenen Maßnahmen innerhalb des Übergangsmanagements von AusbildungsabbrecherInnen zur Produktionsschule folgende Aufgabenteilung im Übergangsmanagement:

- Perspektivenentwicklung seitens der Berufsausbildungsassistenz
- Organisation von Folgemaßnahmen seitens der Berufsausbildungsassistenz
- Terminkoordination/Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz
- In einigen Fällen wurden auch Jugendliche zu Erstgesprächen zu bestimmten Produktionsschulen begleitet. (von der Berufsausbildungsassistenz)
- Auf Grundlage der Fördergebervorgaben, kann jedoch eine Zubuchung zur Produktionsschule nur durch eine zuvor getane fachliche Stellungnahme oder den Abschlussbericht des Jugendcoachings stattfinden.
- Durch die Kontaktaufnahme mit dem Jugendcoaching werden Informationen mit dem Jugendcoach ausgetauscht, entweder im Rahmen der Begleitung oder durch Telefonate.
- Weitergabe von Stellungnahmen und Berichten zwischen der BBE zur Berufsausbildungsassistenz und den NEBA-Projekten ist aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

Hier blieb die Frage offen, ob Informationen die durch den Endbericht der BBE zur Berufsausbildungsassistenz an das AMS übermittelt werden, in einem möglichen Übergabe-Bericht des AMS an die Produktionsschulen weitergegeben werden. (vgl. Sozialministerium Service 2014: 57f)

- Das eigentliche Übergangsmanagement aus der Begleitung der BBE zur Berufsausbildungsassistenz ist bereits mit der Übergabe an das Jugendcoaching beendet.

8.2. Bedarfsorientierung im Übergangsmanagement

Die ExpertInnen erachten den engen Austausch und die Begleitung der Jugendlichen im Übergangsmanagement als sehr wichtig; der Beziehungsaufbau und die Aufklärungsarbeit werden dabei als mögliche Erfolgsfaktoren bezeichnet. Der Bedarf für mehr spezifische Angebote wurde im Zusammenhang mit Jugendlichen mit psychischen Auffälligkeiten benannt.

Um einen zeitnahen Übergang zur Produktionsschule zu schaffen, wurde der Bedarf nach direkten Zubuchungen in die Produktionsschule, durch die BBE zur Berufsausbildungsassistenz vorgeschlagen, auch die Erweiterung der Produktionsschulen war ein möglicher Verbesserungsvorschlag der ExpertInnen. Die Erweiterung des Angebots der Produktionsschulen mit bestimmten Spezialisierungen und der Schaffung von zusätzlichen Produktionsschulen, wurde nach der Beendigung der empirischen Feldforschung, bereits im Sommer 2017 umgesetzt.

8.3. Forschungsspezifische Relevanz

In der vorliegenden Arbeit wurden zwölf ExpertInnen aus sieben verschiedenen Organisationen der Wiener Sozialwirtschaft interviewt. Die Erkenntnisse im Zuge der Beantwortung der Forschungsfrage wurden mittels eines qualitativen Forschungsdesigns gesammelt. Somit ist der Kontext und die Untersuchung auf den Raum Wien bezogen, auch wurden spezialisierte Angebote von Produktionsschule und Jugendcoaching in der Untersuchung nicht berücksichtigt. „Das Problem der Generalisierung liegt bei qualitativer Forschung u.a. darin, dass ihr Ansatzpunkt häufig gerade die auf einen Kontext, auf einen konkreten Fall bezogene Analyse von Bedingungen, Zusammenhängen, Verläufen etc. ist.“ (Flick 2016: 522)

Nach Flick (2016) ist ein bestimmter Grad der Verallgemeinerung durch die vorherige Klärung vom gewählten Sampling, der gewählten Erhebungsmethode, sowie dem möglichen Grad der Verallgemeinerung, der durch die Studie erreicht werden kann, abhängig.

1. Die interviewten ExpertInnen sind Projektleitungen von Produktionsschulen, Jugendcoachs und BerufsausbildungsassistentInnen (ÜBA) in Wien. Dabei wurden

sieben Projektträger Organisationen in Wien erreicht. Insgesamt konnten 12 ExpertInnen befragt werden

2. Gewählte Auswertungsmethode war die inhaltliche Strukturierung nach Mayring (vgl. Mayring 2015: 103), bei der Datenmaterial nach bestimmten Kategorien subsumiert wurde.
3. Die Verallgemeinerung der Ergebnisse lässt sich auf das Übergangsmanagement von AusbildungsabbrecherInnen der ÜBA in Wien tätigen.

Nur im Bezug auf das gewählte Sampling, das gewählte Forschungsfeld und den Möglichkeiten der hierzu gewählten Auswertungsmethode, können allgemeine Aussagen getroffen werden. Diese Forschungsarbeit kann auch als explorative Untersuchung eines bestimmten Ausschnittes der beruflichen Integration von Jugendlichen in Wien betrachtet werden.

Es bleibt jedoch offen, ob ein anderes Forschungsdesign, bei dem die gewählten ExpertInnen im Rahmen einer Fokusgruppe zusammengeführt werden, zu anderen Ergebnissen kommen würde.

Quellenverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2017): Bundesrichtlinie. Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE). <http://arbeitplus.at/wordpress/wp-content/uploads/2012/07/AMS-Richtlinie-BBE-2017.pdf> [02.11.2017]
- Arbeitsmarktservice Österreich (2016): Arbeitsmarktlage 2015. Wien. http://www.ams.at/docs/001_JB-2015.pdf [24.12.2016]
- Arbeitsmarktservice Österreich (2011): Bundesrichtlinie. Kernprozess Arbeitskräfte unterstützen. http://www.arbeitplus.at/wordpress/wp-content/uploads/2012/07/Richtlinie_Kernprozess_Arbeitskra_776_fte_unterstu_776_tz_en_2011.pdf [04.11.2017]
- Aschauer Julia (2015): Erste Evaluation der überbetrieblichen Lehrausbildung der Lehrlingsstiftung Eggenburg. Eine Lehrlingsbefragung ehemaliger Lehrlinge. FH Campus Wien: Masterarbeit.
- Aumair Betina, Bican Drin Margarete, Mayer Katharina, Özkan Emine, Richrath Beatrice, Rinner Monika, Senekowitsch Susanne, Smertnik Manuela, Trauner Christoph, Akrivou Kirsten und Wörz Walter (2016): Sacelab-Produktionsschule Wien 2015 Jahresbericht über den Zeitraum 1.1. bis 31.12.2015. Wien. http://www.spacelab.cc/documents/articles/spacelab_Jahresbericht_2015.pdf [22.09.2017]
- Bacher Johann, Braun Julius, Burtscher-Mathis Simon, Dlabaja Cornelia, Lankmayer Thomas, Leitgöb Heinz, Stadlmayr Martina, Tamersberger Dennis (2013): Sozialpolitische Studienreihe. Band 17. Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“. Wien: ÖGB Verlag. <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/41257> [04.04.2017]
- Backmann Astrid, Rodarius Danielle (2010): Übergangsmanagement, Netzwerke und Kooperationen. In: Köck Michael, Stein Margit (Hrsg.): Übergänge von der Schule, Ausbildung, Studium und Beruf. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. 129-148.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.), Deutsches Jugendinstitut (2007): Leitfaden lokales Übergangsmanagement. Von der Problemdiagnose zur praktischen Umsetzung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bruneforth Michael, Eder Ferdinand, Krainer Konrad, Schreiner Claudia, Seel Andrea, Spiel Christiane (Hrsg.) (2015): Nationaler Bildungsbericht. Österreich 2015. Fokussierte Analyse bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Band 2. Graz: leykam Verlag.
- Bundes Jugend Vertretung (o.J.): Jugendgarantie, Ausbildungsgarantie, Ausbildungspflicht...?!?. Wien. <https://www.bjv.at/2016/10/jugendgarantie-ausbildungsgarantie-ausbildungspflicht/> [27.12.2016]
- Bundessozialamt (2013): Jugendcoaching. Konzept inklusive Umsetzungsregelungen. <http://docplayer.org/14334792-Jugendcoaching-konzept-inklusive-umsetzungsregelungen-version20131004.html> [10.10.2017]
- BundesKOST AusBildung bis 18 (2017): Produktionsschule. Jahresbericht. Wien. http://www.dabei-austria.at/site/content/startseite-des-dabei-austria/neba/gi_19q3ls2/Jahresbericht-Produktionsschule-2016.pdf [13.09.2017]

Dornmayer Helmut, Wieser Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008 – 2009. Wien. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010bmwfj_jugendbeschaeftigung_ibw_oeibf.pdf [26.11.2016]

Dornmayr Helmut (2016): Nach der Lehre. Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien: ibw, öibf.

Dornmayr Helmut, Nowak Sabine (2016): Lehrlingsausbildung im Überblick 2016 - Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 188. Wien. <https://www.ibw.at/resource/download/299/ibw-forschungsbericht-188.pdf> [05.01.2018]

European Commission (2013): Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving. Brüssel. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/doc/esl-group-report_en.pdf [26.08.2016]

Europäische Kommission (2012): ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN. Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Einführung einer Jugendgarantie. SWD(2012) 409 final. Brüssel. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9222&langId=de> [06.05.2017]

Flick Uwe (2016): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. 7., Auflage.

Gregoritsch Petra, Holl Jürgen, Kernbeiß Günter, Prammer-Waldhör Michaela (2016): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage 2016. Wien. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_LP_16.pdf [04.05.2017]

Jugend am Werk (2018). Berufliche Integration. Berufsausbildungsassistenz. <http://www.jaw.at/de/dienstleistungen/berufl.iche-integration/95/Berufsausbildungsassistenz> [08.01.2018]

Koordinationsstelle Jugend Bildung Beschäftigung (2016): Informationsblatt für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. BBE zur Berufsausbildungsassistenz AMS. Wien. http://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2016/01/infoblatt_berufsausbildungsassistenz_ams.pdf [10.10.2016]

Koordinationsstelle Jugend Bildung Beschäftigung (2015): Informationsblatt für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Überbetriebliche Lehre (ÜBA). Wien. http://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2015/08/infoblatt_allg_ueba_herbst_winter_2015.pdf [27.12.2016]

Köck Michael (2010): Grundsätzliche Aspekte einer arbeits- und berufsorientierten Didaktik. In: Köck Michael, Stein Margit (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf. Voraussetzungen und Hilfestellungen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. 19-50.

Lex Tilly, Gaupp Nora, Reißig Birgit, Adamczyk Hardy (2006): Methoden des Übergangsmanagements. In: Lex Tilly, Gaupp Nora, Reißig Birgit, Adamczyk Hardy: Übergangsmanagement: Jugendliche von der Schule in Arbeitsleben lotsen. Ein Handbuch aus dem Modellprogramm „Kompetenzagentur“. Übergänge in Arbeit. Band 7. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut. 44-60.

Mayring Philipp (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 12., Auflage.

NEBA Netzwerk (2016): *Warum Produktionsschule?* Wien. <http://www.neba.at/produktionsschule/warum-produktionsschule> [05.12.2016]

Neuffer Manfred (2009): *Case Management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien*. Weinheim und München: Juventa Verlag. 4., Auflage.

Neuffer Manfred (2013): *Case Management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag.

Przyborski Aglaja, Wohlrab-Sahr Monika (2014): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg Verlag 4., Auflage.

Rainer Helmut (2012): *Bundesrichtlinie zur Durchführung der Überbetrieblichen (Integrativen) Berufsausbildung (ÜBA, IBA) durch das AMS*. https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_03634/fname_402845.pdf [11.12.2017]

Reis Claus (2009): *Case Management als zentrales Element einer dienstleistungsorientierten Sozialhilfe – ein (zu) schweres Erbe für das SGB II?*. In: Löcherbach Peter, Klug Wolfgang, Rimmel-Faßbender Ruth, Wendt Wolf Rainer (Hg.): *Case Management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit*. München: Ernst Reinhardt Verlag. 4., Auflage. 189-207.

Schober Waltraud (2015): *Jugendcoaching in Niederösterreich aus der Sicht der Jugendcoaches*. FH Campus Wien: Masterarbeit

Schönen Michael (2014): *Coaching für Jugendliche. Kybernetisch-systemische Ethik*. Hamburg: Diplomica Verlag.

Sommer Jörn, Aram Elisabeth, Otto Kristin, Timptner Silke (2013): *Abschlussbericht der Evaluation des ESF-Programms „Kompetenzagenturen“*. Berlin. <https://www.jugendstaerken.de/fileadmin/content/Dokumente/Evaluationsbericht-Kompetenzagenturen.pdf> [14.09.2017]

Sozialministerium 2017: *SOZIALBERICHT. Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015-2016. Sozialpolitische Analysen*. Wien.

Sozialministerium Service (2014): *NEBA Netzwerk berufliche Assistenz. Produktionsschule. Konzept inklusive Umsetzungsregelungen*. <http://www.esf.at/wp-content/uploads/2017/05/Anlage-Produktionsschule-01-Konzept.pdf> [20.09.2017]

Sozialministerium Service (2015a): *Umsetzungsregelungen Koordinationsstellen am Übergang von Schule zu Beruf. BundesKOST & KOST*. https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/5/8/8/CH0053/CMS1456833931327/ur_kost_sms_20151124.pdf [06.10.2017]

Sozialministerium Service (2015b): *Richtlinie NEBA-Angebote*. https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/7/6/7/CH0011/CMS1199712266329/richtlinie_neba_angebote.pdf [15.08.2017]

Sozialministerium Service (2016a): *NEBA Netzwerk berufliche Assistenz. Berufsausbildungsassistenz. Berufsausbildungsassistenz Umsetzungsregelungen*. https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/0/3/4/CH0053/CMS1456510634424/bas_ur_1.1_20160630_2.pdf [30.09.2017]

Sozialministerium Service (2016b). NEBA Netzwerk berufliche Assistenz. Jugendcoaching Konzept und Umsetzungsregelungen Version 27.09.2016. http://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2016/10/JU-konzept_umsetzungsregelungen_2016-1.pdf [09.01.2017]

Steiner Mario (2014): Abbruch und Schulversagen im österreichischen Bildungssystem. Studie im Auftrag der Kammer Arbeiter und Angestellte. Wien: IHS. <https://www.ihs.ac.at/publications/lib/IHSPR6461139.pdf> [09.10.2016]

Steiner Mario, Pessl Gabriele, Bruneforth Michael (2015): Früher Bildungsabbruch – Neue Erkenntnisse zu Ausmaß und Ursachen. In: Bruneforth Michael, Eder Ferdinand, Krainer Konrad, Schreiner Claudia, Seel Andrea, Spiel Christiane (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht. Österreich 2015. Fokussierte Analyse bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Band 2. Graz: leykam Verlag. 175-220. https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/NBB_2015_Band2_v1_final_WEB.pdf [17.05.2017]

Steiner Mario, Pessl Gabriele, Karaszek Johannes (2016): Sozialpolitische Studienreihe. Band 20. Ausbildung bis 18 Jahre. Grundlagenanalyse zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe. Wien: ÖGB Verlag. http://www.studienreihe.at/cms/Z02/Z02_2.a/1466656216285/bisherige-studien/studien-einzelband-uebersicht/band-20-ausbildung-bis-18 [02.05.2017]

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (o.J.): Wiener Ausbildungsgarantie. http://www.waff.at/html/index.aspx?page_url=Wiener_Ausbildungsgarantie&mid=369 [27.12.2016]

Gesetzestexte:

Berufsausbildungsgesetz (BAG) idF BGBl. I Nr. 78/2015

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Konzept des Jugendcoaching (Bundessozialamt 2013:7)	19
Abb. 2: Kontaktadressen regional zuständiger Wiener Jugendcoaching-Projekte. Adaptiert nach: Koordinationsstelle 2016.....	21
Abb. 3: Strukturmodell der Produktionsschule (Sozialministerium Service 2014: 18)	26
Abb. 4: Produktionsschulen in Wien Koordinationsstelle 2017.....	28
Abb. 5: Umsetzungsregelungen (Sozialministerium Service 2016a:5)	38
Abb. 6: Vorgaben zu Überschneidungen zwischen den Projektmaßnahmen im NEBA- Angebot (Sozialministerium Service 2016b: 23)	51

Anhang

LEITFADENENTWURF – ÜBERGANGSMANAGEMENT

Allgemein:

Was ist Ihre berufliche Funktion?

Geschlecht? w/m

Wie alt sind Sie?

Wie lange sind Sie in der aktuellen beruflichen Funktion?

1. Einstiegsfrage

Zum Einstieg, würde ich Sie bitten, dass Sie mir Ihre ganz generellen und aktuellen Erfahrungen mit Übergängen von LehrabbrecherInnen aus dem überbetrieblichen Lehrbetrieben zur Produktionsschule schildern, im Fokus auf die Zielgruppe der verlängerten Lehre und Teilqualifizierung.

→ Nachfragen

- 1.1. Welche Rolle haben Sie und Ihre Organisation im Übergangsmangement?
- 1.2. Wie werden Sie über potenzielle im Übergangsprozess zu begleitende LehrabbrecherInnen vorinformiert?
- 1.3. Welche Herausforderungen existieren dabei?
- 1.4. Wie kommen die KlientInnen im Allgemeinen zu Ihnen?

2. Kooperation zwischen den Stellen

Mit welchen Organisationen und Projekten kooperieren Sie laufend in diesem Übergangsmangement?

→ Nachfragen

- 2.1. Wie ist die Vernetzung zu anderen Projekten und Organisationen organisiert? (mit wem? Wie häufig? Wer initiiert diese Vernetzungen?)
- 2.2. Gibt es Vorgaben seitens FördergeberInnen hinsichtlich der Betreuung im Übergangsmangement?
- 2.3. Gibt es Fördervorgaben hinsichtlich möglicher Überschneidungen?
- 2.4. Wie erfolgt der Austausch mit Vorgänger-Projekten?

3. Berichtswesen

Welche Berichte oder Stellungnahmen zu KlientInnen verlangen die FördergeberInnen?

→ Nachfragen

- 3.1. Was beinhalten diese Berichte und Stellungnahmen?
- 3.2. Sehen Sie einen möglichen Mehrwert durch diese Berichte für die KlientInnen im Übergangsmangement?
- 3.3. Wie häufig werden Berichte verfasst?
- 3.4. Gibt es Rückfragen seitens der FördergeberInnen zu den KlientInnen?
- 3.5. Dürfen diese Berichte auch an Folgeprojekte oder Folgemaßnahmen weitergegeben werden oder ist es aufgrund von Datenschutz untersagt?

4. Methoden

Nach welchen Methoden arbeiten Sie?

→ Nachfragen

- 4.1. Gibt es Fördergebervorgaben zu den Methoden?
- 4.2. Wird das Case Management als Methode eingesetzt?
- 4.3. Ist das Case Management auch im Projektkonzept miteinbezogen?

5. KlientInnen

Gibt es spezielle Herausforderungen bei der Unterstützung der LehrabbrecherInnen, der VL und TQ aus dem überbetrieblichen System, im Übergangsmanagement?

→ Nachfragen

- 5.1. Was benötigt die Zielgruppe im Übergang?
- 5.2. Wie lange dauert diese Betreuung, in Ihrem Projekt, im Schnitt?
- 5.3. Was zeichnet die Zielgruppe der Jugendlichen, die eine verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung gemacht haben aus?
- 5.4. Gibt es Ähnlichkeiten der Jugendlichen hinsichtlich ihres Unterstützungsbedarfs im Übergangsmanagement?
- 5.5. Welche Rückmeldungen gibt Ihnen die Zielgruppe in Bezug auf diesen Übergangsprozess?

6. Bilanzierung

Was sind Ihre konkreten Ideen um das Übergangsmanagement zu verbessern?

→ Nachfragen

- 6.1. Welche Voraussetzungen sind erforderlich?
- 6.2. Gibt es darüber hinaus noch Überlegungen und Anregungen zum Übergangsmanagement?