



Empfehlungen für die Verwertung erfolgreicher Integrationskonzepte aus Projekten des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt

Sylvia Kestner
Martin Schubert

Impressum

f-bb online
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
gemeinnützige GmbH

Herausgeber

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Autoren

Sylvia Kestner, Martin Schubert

Förderung

Dieser Band ist im Rahmen des Projekts „XENOS Panorama Bund“ entstanden, das im Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und durch den Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Es ist ein Verbundprojekt von vier Partnern: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb), u.bus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH, CONVIS Consult & Marketing GmbH und UPJ e.V., einem Netzwerk von Unternehmen und Organisationen im CSR-Bereich.

Erscheinungsjahr

2015
Online abrufbar unter
www.f-bb.de/publikationen/onlinepublikationen.html

Zitierhinweis

Kestner, S., Schubert, M. (2015):
Empfehlungen für die Verwertung erfolgreicher Integrationskonzepte aus dem Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“.
f-bb online, 06/2015
Verfügbar unter www.f-bb.de/ [31.08.2015]

Vorwort.....2

Einleitung.....6

Die XENOS-Prototypen – eine inhaltliche Verortung 6

Prototyp 1 Anwendung von Mentoring und vergleichbaren Patenmodellen für den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit..... 7

Prototyp 2 Niedrigschwellige Beratung zum Abbau von Vorbehalten..... 9

Prototyp 3 Individuelles Coaching zur Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen 11

Prototyp 4 Aktivierungsmaßnahmen mit integrierten Sportangeboten..... 13

Prototyp 5 Aktivierungsmaßnahmen mit Elementen der Erlebnispädagogik..... 14

Prototyp 6 Aktivierung, Ausbildung und Umschulung im Bereich Pflege und Gesundheit 16

Prototyp 7 Stabilisierende Rahmenangebote von Aktivierungsmaßnahmen 18

Prototyp 8 Nachqualifizierung von Geringqualifizierten 20

Schlussbemerkung..... 24

Literatur.....25

Autorenverzeichnis 27

Vorwort

Das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ hatte zum Ziel, durch gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Aktivitäten eine Stärkung der Toleranz, der Chancengleichheit und des Demokratiebewusstseins in der Bevölkerung zu bewirken.

In den Jahren 2007 bis 2014 förderte das BMAS Projekte, die sich für einen Abbau individueller und struktureller Integrationshemmnisse in den Bereichen Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt engagierten: Im Zentrum stand die Verbesserung der Chancen von besonders benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Neben der Erarbeitung individueller Lösungen wurden auch die Rahmenbedingungen in den Blick genommen: Betriebliche, behördliche und zivilgesellschaftliche Akteure wurden für die Bedarfe der Zielgruppen sensibilisiert und geschult.

A) Inhaltliche Schwerpunktsetzungen der 2. Förderrunde

In der zweiten Förderrunde des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ (2012-2014) wurden Projekte adressiert, die (1) die Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Unterstützung von Übergangsprozessen in die Arbeitswelt und/oder (2) den Abbau von Formen der Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zum Ziel hatten. So entwickelten insgesamt 113 Projekte umfassende Ansätze und Strategien zur Arbeitsmarktintegration benachteiligter junger Menschen, die sowohl auf Ebene der Individuen als auch bei den strukturellen Rahmenbedingungen Verbesserungen bewirken sollten. Eine wichtige Zielgruppe stellten Jugendliche und junge Erwachsene dar, die von der Regelförderung nach SGB II und SGB III nicht mehr angemessen erreicht und gefördert werden konnten.

Die Bandbreite an programmgeförderten Projekten in Bezug auf Zielgruppen, Ansätze sowie kooperierende Akteure und Einrichtungen spiegelte sich in vier arbeitsmarktlichen Handlungsfeldern – „Lernorten“ – wider, denen sich die Projektträger bei Antragstellung selbst zuordneten:

- 1) Übergangmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an den Lernorten der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Justizvollzugsanstalten,
- 2) Übergangmanagement und (interkulturelle) Qualifizierung an allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie außerbetrieblichen Einrichtungen,
- 3) Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung zu Themen kultureller Vielfalt in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen und
- 4) Sensibilisierung zu kultureller Vielfalt in Städten, im ländlichen Raum und europäischen Grenzregionen.

B) Stärkung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit

Projekte der Lernorte 1 und 2 verfolgten das Ziel, benachteiligte und förderbedürftige junge Menschen beim Übergang in Beruf oder Ausbildung zu unterstützen. In diesem Rahmen sind neben Ansätzen vertiefender Berufsorientierungsformate an Schulen auch aktivierende und individuell begleitende Hilfen sowie Qualifizierungen und Trainings im Rahmen der Berufsvorbereitung gefördert worden. Der Großteil der Projekte an den Lernorten 1 und 2 hat sich explizit Zielgruppen zuge-

wandt, die aufgrund unterschiedlicher benachteiligend wirkender Faktoren besondere Schwierigkeiten bei der gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Integration aufweisen. Typische Hürden beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung stellen unter anderem fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosigkeit, gesundheitliche Probleme sowie familienbedingte Unterbrechungen der Bildungs- und Berufslaufbahn dar. Kumulieren sich diese Vermittlungshemmnisse bei einzelnen Personen, so werden vielfältige Aktivierungs- und Unterstützungsleistungen notwendig, bevor mit einer zielgerichteten Qualifizierung für bestimmte Berufsfelder begonnen werden kann. Dies macht den Aufbau einer auf die individuellen Bedarfe der Betroffenen abgestimmten Unterstützungsstruktur erforderlich, die über die Grenzen der Regelförderung durch SGB II und III hinausgeht.

C) Abbau von Formen der Ausgrenzung und Diskriminierung

Neben der Erarbeitung zielgruppenadäquater Ansätze und Instrumente zur Ansprache, Aktivierung, Qualifizierung und langfristigen Begleitung haben viele Projekte eine Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen angestrebt. So wurde in den Tätigkeitsbereichen der Lernorte 3 und 4 an gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturen und Abläufen sowie an stereotypen Denkmustern angesetzt, um Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft entgegenzuwirken. Die Menschen in den „aufnehmenden“ Strukturen des Arbeitsmarktes – betriebliche und behördliche Akteurinnen und Akteure wie Personalverantwortliche, Auszubildende, Mitarbeitende und Führungspersönlichkeiten wurden geschult und für eine kulturelle Öffnung ihrer Einrichtungen sensibilisiert. Im Mittelpunkt dieser Bestrebungen für eine nachhaltige Organisationsentwicklung stand die Implementierung von Konzepten des Diversity Management und Gender Mainstreaming. Die XENOS-Projekte im Lernort 4 sollten zur Sensibilisierung für kulturelle Vielfalt in sozialräumlichen Bezügen beitragen und die Wertschätzung von kultureller Vielfalt fördern.

D) Die Transfer- und Vernetzungsstelle XENOS Panorama Bund

In den Handlungsempfehlungen der Evaluationsberichte vorangegangener Förderrunden wurde der Bedarf nach einer übergeordneten externen Instanz formuliert, die zum fachlichen Austausch und Ergebnistransfer der Projektaktivitäten beiträgt. Entsprechend wurde bei der Konzeption der 2. Förderrunde von „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das BMAS ein Projektverbund mit der Aufgabe einer programmübergreifenden Vernetzung und Begleitung der XENOS-Projekte beauftragt. Die Transfer- und Vernetzungsstelle sollte so zur Qualitätsentwicklung im Programm und zur Verbreitung und Verstetigung erfolgreicher und innovativer Ansätze auch über die Projektgrenzen hinaus beitragen.

Am Projektverbund XENOS Panorama Bund waren beteiligt: das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, die u.bus – Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH, die CONVIS Consult & Marketing GmbH und UPJ e.V., das Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Ziel von XENOS Panorama Bund war es, die XENOS-Projekte hinsichtlich ihrer Ressourcen, ihrer Expertise und Wirksamkeit zu erschließen, zu präsentieren und ihre Ergebnissicherung zu unterstützen. Jeder der Partner übernahm dabei spezifische Aufgaben entsprechend seiner Expertise.

Folgende Strategien wurden dabei verfolgt:

I. Die Vernetzung der Akteure

Auf eigens für den Austausch untereinander konzipierten Veranstaltungen wurden die Projektbeteiligten zur Kommunikation und zur Vernetzung angeregt. In der Folge schlossen sich zahlreiche XENOS-Projekte thematisch oder regional zusammen, konnten dadurch Synergien nutzen und die Außenwirkung ihrer Aktivitäten verstärken.

II. Sicherstellung des fachlichen Austauschs

XPBund unterstützte den fachlichen Austausch der XENOS-Projekte untereinander und mit externen arbeitsmarkt- oder sozialpolitischen Akteuren. Ausführliche Informationen zu Instrumenten und Ansätzen des fachlichen Austausches geben Rudi Netzelmann und Vera Krick in ihrem Beitrag im f-bb online Nr. 06/2015.

III. Ergebnissicherung

Die Identifizierung und Verbreitung guter Praxis stellte einen Aufgabenschwerpunkt der Transfer- und Vernetzungsstelle dar. Innovative und erfolgreiche Lösungsansätze wurden identifiziert und für eine Nachnutzung aufbereitet. Zusätzlich wurden im Rahmen der Ergebnissicherung unter Berücksichtigung einschlägiger Förderprogramme sogenannte Prototypen entwickelt, die aus erfolgreichen Strategien der Projekte abgeleitet sind. Der Beitrag von Sylvia Kestner und Martin Schubert im f-bb online Nr. 05/2015 geht darauf detailliert ein.

IV. Beratende Unterstützung und Qualifizierung

Die Beratung und Qualifizierung der Projektverantwortlichen durch XPBund war eine weitere Aktivität zur Wirkungsverstärkung für die Projektstätigkeiten. Mit Hilfe von themenspezifischen Angeboten wurden die Projekte auf freiwilliger Basis bei der Erschließung ihrer Ressourcen und Expertise unterstützt. Ein projektübergreifendes Beratungsfeld stellte die Information über mögliche Anschlussfinanzierungen der Projektstätigkeiten dar.

V. Ergebnistransfer durch Öffentlichkeitsarbeit

Sämtliche Maßnahmen des fachlichen Austauschs, der Ergebnissicherung, der Qualifizierung und Beratung wurden von Beginn an in ein umfassendes Konzept der Öffentlichkeitsarbeit eingebettet. Dadurch sollte die Verbreitung guter Projektansätze zur gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Integration junger Menschen in der Fachöffentlichkeit verstärkt werden. Die Verbreitung der Gender Mainstreaming-Strategie bildete in diesem Zusammenhang ein Querschnittsthema. Einer ausführlichen Darstellung des XPBund-PR-Konzeptes und seinem Beitrag zur nachhaltigen Wirkung des XENOS-Programms widmet sich Elke Biester im f-bb online Nr. 07/2015.

E) XENOS wirkt

Als besonders erfolgreich erweisen sich ganzheitliche Konzepte und Herangehensweisen, die sowohl die Jugendlichen als auch die aufnehmenden Strukturen einbeziehen. Barbara Kiepenheuer-Drechsler, Stefanie Mensching und Sylvia Kestner verdeutlichen in ihrem Beitrag im f-bb online Nr. 03/2015 die Bedeutung eines ganzheitlichen Ansatzes am Übergang Schule – Beruf. Die Projekte gehen auf regionale Besonderheiten, Bedarfslagen der Zielgruppen sowie vorhandene Kooperationsstrukturen ein, um maßgeschneiderte Angebote zu entwickeln.

Die persönliche und intensive Begleitung von förderbedürftigen Schülern/innen oder Ausbildungsplatzsuchenden im Rahmen von ehrenamtlichen Patenschaftsmodellen hat in Deutschland Konjunktur. Dabei zeigt sich, dass die Umsetzung von Mentoring in Bezug auf konzeptionelle, qualifikatorische und koordinierende Rahmentätigkeiten sehr voraussetzungsvoll ist. In den XENOS-Projekten konnte auf die Erfahrungen vorangegangener Mentoringtätigkeiten aufgebaut werden und im Verlaufe der dreijährigen Programmdauer innovative Konzepte für erfolgreiche Patenschaftsmodelle in verschiedenen Regionen erarbeitet werden.

Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind in der betrieblichen Ausbildung in Betrieben und Verwaltungen nach wie vor unterrepräsentiert. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfes in einigen Branchen wird die interkulturelle Öffnung von Organisationen zunehmend als Innovations- und Wertschöpfungsfaktor begriffen. XENOS-Projekte wenden sich an Betriebe und öffentliche Verwaltungen, um diese von interkultureller Öffnung und der Entwicklung von angepassten Diversity Management-Konzepten zu überzeugen sowie deren nachhaltige Einführung zu unterstützen. Barbara Kiepenheuer-Drechsler und Daniel Schönefeld illustrieren im f-bb online Nr. 04/2015 Instrumente und Methoden, die auf den Ebenen individueller Sensibilisierung, Organisationsentwicklung und externer Kooperation ansetzen.

F) Ausblick

Die programmgeförderten Projekte haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, erfolgreiche und innovative Strategien für die nachhaltige arbeitsmarktbezogene und gesellschaftliche Integration unterschiedlicher Zielgruppen zu entwickeln. Sie haben Ansätze für die dauerhafte Implementierung von Diversity-Konzepten in betrieblichen und öffentlichen Einrichtungen erprobt und erfolgreich umgesetzt. Darüber hinaus konnten die XENOS-Projekte aufzeigen, wie Kooperationsstrukturen in unterschiedlichen regionalen Bezügen und mit verschiedensten Partnern erfolgreich aufgebaut und dauerhaft – auch über das Projektende hinaus – verstetigt werden können. Sie erweisen sich darin als Vorreiter. Denn vernetzte „Zukunftslabore“, die in der Kooperation mit Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen, Verwaltungen, Arbeitsagenturen, Kammern, Sozialpartnern und zivilgesellschaftlichen Akteuren die Problemlösungsstrategien für morgen antizipieren, sind genau die Garanten für soziale Innovationen, wie sie von der Europäischen Kommission in der Strategie Europa 2020 gefordert werden.

Einleitung

In der zweiten Förderrunde des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ (Laufzeit 2012 bis 2014) wurden zahlreiche Projekte durchgeführt, die innovative Angebote für die Integration von benachteiligten jungen Menschen in Ausbildung und Beschäftigung entwickelten. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) hat im Rahmen der Transfer- und Vernetzungsstelle XENOS Panorama Bund aus der gesamten Bandbreite erfolgreich erprobte Ansätze identifiziert und zur Ergebnis-sicherung und Unterstützung des Transfers zu sogenannten „Prototypen“ verdichtet. Diese wurden auf verschiedenen Veranstaltungen der Transferstelle vorgestellt und diskutiert.

Diese Prototypen werden im folgenden Beitrag dargestellt. Dabei werden vor allem auch Herausforderungen und mögliche Optionen einer dauerhaften Bereitstellung der Angebote einschließlich einer zukünftigen Finanzierung im Rahmen der Regelförderung thematisiert.

Beinahe ein Drittel aller XENOS-Projekte der zweiten Förderrunde des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ (Laufzeit 2012 bis 2014) hat eine Kofinanzierung aus Mitteln des Sozialgesetzbuchs (SGB) Zweites Buch (II) und Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) in Anspruch genommen. In diesen Projekten wurden Maßnahmen im Rahmen des SGB II und SGB III durch zusätzliche (im Rahmen von XENOS geförderte) Aktivitäten ergänzt, die die Wirkung der SGB-Maßnahmen verstärken sollten. Hierzu gehörten beispielsweise vor- und nachgeschaltete Beratungs- und Begleitungsangebote oder ein verstärkter Einsatz von Methoden und Instrumenten aus dem künstlerischen/sportlichen Bereich. Die Affinität der XENOS-Angebote zur Regelförderung der Arbeitsverwaltung ist also prinzipiell gegeben.

Die XENOS-Prototypen – eine inhaltliche Verortung

Die Prototypen orientieren sich inhaltlich an den (möglichen) Phasen der Integration von benachteiligten jungen Menschen in den Arbeitsmarkt: Neben der Berufsorientierung beim Übergang von der Schule in die Ausbildung (Prototyp 1) und spezifischen Beratungs- und Begleitungsangeboten für besonders Arbeitsmarktferne (Prototyp 2 und 3) werden Angebote dargestellt, die „klassische“ Aktivierungsmaßnahmen als Bausteine inhaltlich ergänzen (Prototypen 4, 5 und 6) oder als begleitendes Angebot für besonders Hilfsbedürftige umrahmen (Prototyp 7). Junge Menschen, die motiviert sind und aktiv ihre Probleme angehen, kommen ggf. für eine Nachqualifizierung in Frage. Auch in diesem Kontext wurden von XENOS-Projekten neue Elemente erprobt (Prototyp 8).

Die Beschreibung der Prototypen gliedert sich wie folgt:

- Kurzbeschreibung des erprobten Ansatzes bzw. der Leistungen, die durch das XENOS-Programm aus den Mitteln des BMAS und des ESF finanziert wurden,
- Finanzierungsbedarf,
- Finanzierungsmöglichkeiten und
- kurzes Fazit mit einem Ausblick zur Fortführung des Ansatzes nach dem Ende des XENOS-Programms.

Prototyp 1 Anwendung von Mentoring und vergleichbaren Patenmodellen für den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit

Für den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung und Arbeit gibt es eine Vielzahl von Angeboten. So zeichnet sich zum Beispiel die schulische Berufsorientierung in der Regel dadurch aus, dass Personen aus der Arbeitsagentur, den Kammern, Betrieben, Verbänden oder von Bildungsanbietern die Schulen aufsuchen und dort innerhalb eines kurzen zeitlichen Rahmens einen Ausschnitt aus dem Berufsspektrum vorstellen. Ergänzend dazu finden zum Teil Projektwochen bei Bildungsanbietern statt, die sich ausschließlich auf die Feststellung von Neigungen und Kompetenzen konzentrieren. Alle Angebote sollen dazu dienen, dass Schüler/innen über die Berufs- und Arbeitswelt informiert werden und auf dieser Basis einen realistischen Berufswunsch entwickeln. Dieser Entscheidungsprozess wird durch Praktika und Besuche im Berufsinformationszentrum intensiviert. Der Austausch mit Eltern, Verwandten und Freunden spielt zwar eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung für einen Beruf (vgl. z. B. Puhmann 2005, Baum/Wagner 2014), da diese Personen jedoch in der Regel keine umfassenden Kenntnisse der Berufswelt besitzen, sind institutionelle Angebote wie die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit wichtig. Allerdings benötigen manche Schüler/innen über einen längeren Zeitraum individuelles Feedback und Antworten auf im Übergangsprozess auftretende Fragen. Dies ist von den Berufsberatern/innen der Agentur für Arbeit, die nicht selten über 100 Jugendliche betreuen, nicht zu leisten.

In diesem Kontext haben verschiedene XENOS-Projekte Mentoring und vergleichbare Patenmodelle für den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit entwickelt und erprobt.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Im Rahmen eines freiwilligen Engagements erklären sich Berufstätige bereit, für einen begrenzten Zeitraum die Patenschaft für eine Schülerin bzw. einen Schüler zu übernehmen und sie/ihn im Übergang von der allgemeinen in die berufliche Bildung – über die Berufsorientierung hinaus – zu begleiten.

Die Stärke des Patenansatzes beruht auf der längeren Dauer der Begleitung, dem freiwilligen Engagement der Berufstätigen und dem reichen Fundus an Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt, in denen sich die Freiwilligen täglich bewegen. Die Schüler/innen erhalten eine besondere Wertschätzung, da sich die Freiwilligen nicht qua Arbeitsaufgabe für sie engagieren, sondern in ihrer Freizeit und aus persönlichem Interesse an ihrer Entwicklung. In der Folge lässt sich beobachten, dass sich die Motivation und Zuverlässigkeit in der Einhaltung von Verabredungen erhöht.

Der Mentoring-Ansatz wurde in Form der folgenden drei Leistungsbereiche innerhalb von XENOS umgesetzt:

- *Akquisition von Mentorinnen/Mentoren und Mentees:* Eine Institution übernimmt die Akquisition der Teilnehmenden, d. h. der Schüler/innen und der Berufstätigen. Hierzu ist als erstes eine enge Kooperation mit Schulen notwendig. Die Schulen werden dazu angeregt, das Mentoringmodell in ihr Berufsorientierungskonzept zu integrieren. Des Weiteren werden von der koordinierenden Institution Berufstätige für die Rolle als freiwillige Mentorinnen und Mentoren gewonnen. Hierbei wird auf die

Einhaltung von Mindeststandards geachtet, da sich nicht jede berufstätige Person als Mentor/in eignet. Dazu gehören – neben einem einwandfreien Führungszeugnis – verbindliches Engagement, interkulturelle Kompetenz und Gendersensibilität.

- *Vorbereitung auf den Mentoringprozess und Matching:* Die Schüler/innen und die Freiwilligen werden in Qualifizierungen auf den Begleitungsprozess vorbereitet. Es finden hierzu mehrere Veranstaltungen statt. Danach erfolgt das Matching zwischen den Schüler/innen und den Mentorinnen und Mentoren.

- *Begleitung während des Mentoringprozesses:* Im Laufe des Mentoringprozesses finden begleitende Treffen statt, in denen sowohl die Freiwilligen als auch die Mentees separat über ihre Erfahrungen berichten können und ggf. Unterstützung erhalten. Die koordinierende Institution kann damit auch die Einhaltung von Standards und Rahmenbedingungen beeinflussen.

Finanzierungsbedarf

Für ein erfolgreiches Mentoring bedarf es einer koordinierenden Institution, die als Motor und Qualitätssicherer des gesamten Prozesses fungiert. Auch wenn das Konzept primär auf freiwilligem Engagement beruht, fallen für die Koordinationsleistung je nach Anzahl der Mentoringpaare Personalstellen und Betriebskosten an.

Finanzierungsmöglichkeiten

Die Finanzierung der koordinierenden Institution über die Regelinstrumente der Arbeitsförderung gestaltet sich sehr schwierig, da die Berufsberatung eine Aufgabe der Arbeitsagenturen und Jobcenter ist. Grundsätzlich kann die Agentur für Arbeit jedoch nach § 48 SGB III Schüler/innen allgemeinbildender Schulen durch vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung fördern, sofern sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung beteiligen. Ebenso ist eine Finanzierung von Maßnahmen Dritter mit bis zu 50 Prozent seitens der Agenturen für Arbeit möglich. Welche konkreten Angebote darunter zu verstehen sind, wird im SGB III jedoch nicht näher ausgeführt.

Fazit

Da die Agenturen für Arbeit grundsätzlich förderungsbedürftige junge Menschen nach § 49 SGB III durch Berufseinstiegsbegleiter/innen unterstützen können und damit ein individuelles Begleitungsangebot zur Berufsorientierung im Rahmen der Regelförderung existiert, ist unklar, ob ggf. Kosten für Koordinierungsstellen von Mentoring-Modellen übernommen werden können. Die Vorzüge des Ehrenamtsansatzes liegen jedoch in der zunächst unbefristeten Begleitungsdauer und dem hohen Stellenwert eines „Matchingprozesses“ zwischen Mentor/in und Mentee. Um eine Kontinuität der Mentoring-Angebote losgelöst von (ESF-)Drittmitteln und Spenden zu gewährleisten, wäre es sinnvoll, zu prüfen, welche etablierten Institutionen die Koordinatorenrolle von Mentoring-Prozessen als Teilaufgabe übernehmen könnten. Denkbar wäre z. B. die Übernahme von Mentoring-/Patenmodellen in das Berufsberatungsangebot der Agenturen für Arbeit: Die Berufsberater/innen stehen bereits in Kontakt mit Schulen, kennen die entsprechende Angebotslandschaft und können ggf. potenziellen Mentoren/innen Hinweise geben. Entsprechende personelle Ressourcen müssten allerdings geschaffen werden.

Prototyp 2 Niedrigschwellige Beratung zum Abbau von Vorbehalten

Im Folgenden wird ein Ansatz dargestellt, der im Rahmen individueller Beratungsangebote die Zielstellung verfolgt, junge Langzeitarbeitslose mit vielfältigen Problemlagen an die Angebote der Jobcenter heranzuführen. Manche Personen nehmen beispielsweise die Angebote der Jobcenter nicht wahr und erscheinen nicht zu Terminen, weil sie der Institution misstrauen. Diese jungen Menschen scheinen für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt verloren. Daher liegt es nahe, Hemmschwellen gegenüber den relevanten Hilfsstrukturen abzubauen.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Seitens verschiedener XENOS-Projekte wurden externe Anlaufstellen eingerichtet, welche Leistungsberechtigte nach dem SGB II, die von sich aus kein Jobcenter besuchen, aufsuchen können. Durch eine klare räumliche, personelle und institutionelle Trennung besteht die Chance, die Botschaft des Förderns zu kommunizieren, ohne dass ein Jobcenter als sanktionierende Instanz in Erscheinung tritt. Den Mitarbeitenden der externen Anlaufstelle wird aufgrund der institutionellen Trennung u. U. weniger Misstrauen entgegengebracht.

Die externe Anlaufstelle übt eine Brückenfunktion aus. Sie soll zwischen den Leistungsberechtigten und dem Jobcenter vermitteln. Ziel ist es, die Beratungssuchenden wieder an die Angebote des Jobcenters heranzuführen. Hierzu ist eine gute, von wechselseitigem Vertrauen geprägte Kooperation zwischen den Mitarbeitenden der Anlaufstelle und des Jobcenters Voraussetzung.

Befinden sich unter den Leistungsberechtigten Kunden, die schon seit längerer Zeit und nach mehrmaliger Einladung nicht zu Beratungsterminen im Jobcenter erschienen sind, können die Mitarbeitenden des Jobcenters diese Personen zu einem Termin in der externen Anlaufstelle einladen. Dies ist eine zusätzliche Möglichkeit, mit diesen „abgetauchten“ Kundinnen und Kunden wieder in Kontakt zu treten.

Im Rahmen von XENOS haben sich sowohl Beratungsbüros als auch mobile Anlaufstellen, wie z. B. ein Beratungsbus, bewährt. Letzteres Format eröffnet zusätzlich die Möglichkeit, an Orten zur Verfügung zu stehen, an denen sich Menschen in ihrem Alltag aufhalten, und hat damit eine aufsuchende Funktion. Ziel der Beratung in solchen Anlaufstellen ist es, Integrationshemmnisse und Vorbehalte abzubauen. Es werden mögliche Perspektiven aufgezeigt und nächste Schritte besprochen. Darüber soll schließlich der Kontakt zum Jobcenter wieder hergestellt werden, so dass die Leistungsberechtigten dort wieder Angebote in Anspruch nehmen.

Für die Arbeit der Anlaufstelle ist der direkte Kontakt zu den Fallmanagern/innen in den Jobcentern notwendige Voraussetzung und ein Qualitätskriterium.

Finanzierungsbedarf

Für das Angebot einer externen Anlaufstelle werden Mittel für Personal- und Betriebsausgaben benötigt. Um ein verlässliches und zu den Öffnungszeiten des Jobcenters verfügbares Beratungsangebot für ca. 100 Personen pro Monat gewährleisten zu können, sind zwei Vollzeitstellen beim Träger des Beratungsangebots notwendig. Des Weiteren fallen Betriebskosten für einen Beratungsraum oder z. B. einen mobilen Beratungsbus in der Nähe des Jobcenters an.

Finanzierungsmöglichkeiten

Für die Finanzierung eines niedrigschwelligen und für mehrere Zielgruppen offenen Beratungsangebots steht kein Regelinstrument im SGB II und SGB III zur Verfügung, weil diese Arbeit gewissermaßen zum „Kerngeschäft“ der Jobcenter gehört. Daher wird der Ansatz der externen Anlaufstelle bisher durch Mittel des Europäischen Sozialfonds/BMAS, aus Eigenmitteln der Träger und aus Spenden (ko-)finanziert. Eine Finanzierung der Beratungs- und Vermittlungsleistung durch Dritte über § 16 Abs. 1 SGB II i. v. m. § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) kann nicht erfolgen, da Beratungsleistungen von den Jobcentern selbst zu erbringen sind.

Die Erfahrungen mit niedrigschwelligen Beratungsangeboten könnten jedoch durch die Jobcenter derart aufgegriffen werden, dass sie im Rahmen ihrer eigenen Schwerpunktsetzung die Strukturen ihres Hauses so gestalten, dass Integrationsfachkräfte auch außerhalb der Institution arbeitsmarktfernen Beratungssuchenden mit einem Leistungsanspruch zur Verfügung stehen. Die Fachkräfte könnten in der Region existierende und durch Dritte finanzierte niedrigschwellige und für mehrere Zielgruppen offene Anlaufstellen als temporäre Beratungsorte nutzen, um mehr Nähe zu den Leistungsberechtigten zu erreichen. Dies erfordert interne Ressourcen für die Organisation und Gewährleistung von offenen Sprechzeiten, da die Fallmanager/innen und Berater/innen in der Regel nach dem Prinzip der Terminvergabe arbeiten und demzufolge Arbeitsabläufe umstrukturiert werden müssten.

Die Beratung durch die Integrationsfachkräfte der Jobcenter hat jedoch den Nachteil, dass eine Beratung nicht durch eine – aus Sicht der Leistungsberechtigten – neutrale, d. h. dritte Instanz erfolgt. Sofern ein Träger nicht über eigene Mittel verfügt oder Drittmittel von z. B. Stiftungen oder Verbänden akquiriert, kann das Beratungsangebot in dieser Form nicht weiterfinanziert werden.

Fazit

Im Rahmen von XENOS konnten Anlaufstellen für die Zielgruppe der jungen Langzeitarbeitslosen finanziert werden. Diese zeichneten sich durch eine klare räumliche, personelle und institutionelle Trennung von den Jobcentern aus und ermöglichten den Abbau von Hemmungen und Vorbehalten. Für die weitere Gewährleistung eines derartigen Beratungsangebots kann es bisher jedoch nur individuelle Lösungen geben, da die Beratungsleistung als Kerngeschäft der Jobcenter angesehen wird.

Auch wenn die Jobcenter zukünftig verstärkt Beratungsleistungen außer Haus umsetzen würden, könnten sie dadurch kaum das Image der Institution bei den Leistungsberechtigten verbessern. Damit ist der Bedarf an „neutralen Beratungsangeboten“ bzw. an externen Anlaufstellen, die durch Dritte in Abstimmung mit den Jobcentern umgesetzt werden, offensichtlich: Die externen Berater/innen fungieren als „Mediatoren“ und sprechen, durch mobile und aufsuchende Anlaufstellen wie auch Beratungsbüros, jene Zielgruppen an, die von den Jobcentern nicht mehr erreicht werden.

Der Mehrwert für die Gruppe der jungen Langzeitarbeitslosen wurde im Rahmen der XENOS-Projekte deutlich. Die Angebote könnten jedoch auf alle Altersgruppen von Langzeitarbeitslosen ausgeweitet werden. Zusätzlich wäre zu prüfen, in welchen Wohngegenden bzw. Quartieren mit einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen externe Anlaufstellen sinnvoll erscheinen. In diesem Kontext empfiehlt es sich zu ermit-

teilen, wie externe Anlaufstellen, beispielsweise im Rahmen anderer Programme wie „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“, „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ oder im Rahmen einer zukünftigen Regelförderung, finanziert werden können.

Prototyp 3 Individuelles Coaching zur Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Über ein fallbezogenes Coaching, d. h. ein Beratungs- und Begleitungsangebot „aus einer Hand“, wird die Lösung der Problemlagen von jungen Menschen mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen in besonders intensiver Form angegangen. Die Beratung und Begleitung der Teilnehmenden bezieht sich dabei stets auf deren individuelle Problemlagen. Schritt für Schritt werden Hemmnisse behoben.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Einige XENOS-Projekte boten individuelles Coaching über einen Zeitraum von drei Jahren an. Dies hatte den Vorteil, dass Personen, deren Problemlagen zunächst erfolgreich bearbeitet wurden und die eine weiterführende Maßnahme, Qualifizierung, Arbeit oder Ausbildung aufgenommen hatten, die Chance erhielten, beim Auftreten neuer Probleme das Coaching-Angebot erneut zu nutzen. Ein solches längerfristig verfügbares Unterstützungsangebot stützt präventiv die Integration auch angesichts von wiederholten Rückschlägen.

In den XENOS-Projekten mit fallbezogenem Coaching wurden die Teilnehmenden durch das Jobcenter dem Coaching-Angebot zugewiesen. In Einstiegsgesprächen wurde sodann die individuelle Problemlage ermittelt. Danach wurde ein Integrationsplan erstellt, in dem die einzelnen Schritte dargestellt und die von beiden Seiten zu erbringenden Leistungen festgelegt wurden. Die Teilnehmenden – ein Personenkreis, der bei unterstützenden Stellen oft „nicht ankommt“ – wurden je nach individuellem Bedarf bei Gängen z. B. zum Vermieter, zur Suchtberatungsstelle und zu Ärzten von den Coaches begleitet. Parallel zum Coaching wurde auch versucht, die jeweilige Person in ein passendes Ganztagsangebot des Coaching-Trägers zu integrieren. Die Kombination von individuellem Coaching mit einem aktivierenden Ganztagsangebot in derselben Institution ermöglichte aufgrund „kurzer Wege“ eine besonders intensive Begleitung der Teilnehmenden. Dies unterstützte deren Stabilisierung und konnte den Rückfall in resignative Muster verhindern.

Fallbezogenes Coaching zeichnet sich durch variable Intensität aus. Das Spektrum reicht von der „Hilfe zur Selbsthilfe“ bis hin zum „An-die-Hand-Nehmen“. Es wird jeweils im Einzelfall entschieden, welche Unterstützung eine teilnehmende Person benötigt und akzeptiert.

Finanzierungsbedarf

Dieses Angebot ist mit Personalausgaben verbunden. Individuelles Coaching kann Bestandteil einer Maßnahme zur Aktivierung sein.

Finanzierungsmöglichkeiten

Für die Finanzierung eines individuellen Coaching steht ein Regelinstrument im SGB II und SGB III zur Verfügung: Es kann über den

§ 16 Abs. 1 SGB II i. v. m. § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) realisiert werden, wenn ausschließlich leistungsberechtigte Personen beraten werden und das Coaching ein Teil der Maßnahme zur Aktivierung ist. Demnach ist individuelles Coaching nach SGB II bzw. III immer nur Bestandteil eines Komplettangebots. Es wird z. B. durch Eignungsfeststellung, niedrigschwellige Vermittlung beruflicher Kompetenzen, Strukturierung des Tagesablaufes und ähnliche Elemente zu einer Vollzeitmaßnahme ergänzt.

Ob eine intensive Einzelfallbetreuung von Teilnehmenden Bestandteil einer Maßnahme zur Aktivierung ist, hängt im Wesentlichen von der Auftragsgestaltung seitens der jeweiligen Jobcenter ab: Grundsätzlich können z. B. Module zur Heranführung an den Arbeitsmarkt wie Bewerbungstraining oder Profiling-Maßnahmen mit dem Modul „sozialpädagogische Begleitung“ kombiniert werden. Allerdings ist der zeitliche Rahmen von Aktivierungshilfen begrenzt: Die individuelle Teilnahmedauer, welche seitens der Integrationsfachkräfte festgelegt wird, beträgt in der Regel sechs Monate und maximal 12 Monate. Sofern eine Nachbetreuung und sozialpädagogische Stabilisierung von z. B. einer Ausbildung über diesen Zeitraum hinaus notwendig erscheint, hat der/die ehemalige Teilnehmende, sofern er/sie unter 25 Jahre alt ist, die Möglichkeit, ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III in Anspruch zu nehmen. Bei einer Beschäftigungsaufnahme von jungen Menschen unter 25 Jahren oder bei Teilnehmenden über 25 Jahren bleibt allerdings unklar, wie ggf. sozialpädagogische Beratungen/Begleitungen finanziert werden könnten. Personen, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, können nach § 35 SGB VIII nur in begründeten Einzelfällen eine intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung in verschiedenen Lebensphasen in Anspruch nehmen.

Fazit

Im Rahmen von XENOS konnten Teilnehmende ein individuelles Coaching über einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen, so dass sie auch während eines neuen Lebensabschnitts, nach z. B. einer Ausbildungsaufnahme, im Bedarfsfall eine feste Ansprechperson hatten. Gerade bei jungen Menschen haben feste Bezugspersonen eine stabilisierende Funktion. Jenseits einer XENOS-Förderung ist dieses Angebot bisher nur begrenzt realisierbar, da Aktivierungsmaßnahmen mit dem Bestandteil individueller Betreuung zeitlich auf max. 12 Monate begrenzt sind. Diese Dauer ist für viele Personen ausreichend, manchmal wird jedoch eine längerfristige Betreuung benötigt. Den individuellen Bedarf vorausgesetzt, sollte ein Coachingangebot auch über die Dauer von einem Jahr hinaus bewilligt werden können.

In einem XENOS-Projekt hat sich der Einsatz von „Aktivierungsgutscheinen“ nach § 81 SGB III bewährt. Während bei „klassischen Aktivierungsmaßnahmen“ in der Regel Teilnehmende einem befristeten (Gruppen-) Angebot zugewiesen werden, sind dort die Teilnehmenden selbst an das Projekt herantreten und haben entsprechende Aktivierungsgutscheine eingelöst. Die Gutscheinvariante hat in dem Projekt eine bedarfsgerechte Teilnahmedauer und eine Kontinuität der Ansprechpersonen ermöglicht. Das positive Image und ein gewisser Bekanntheitsgrad des Trägers haben dazu geführt, dass ein Interesse an den Angeboten seitens der Leistungsberechtigten gegeben war. Allerdings ist die Möglichkeit des Einsatzes von Aktivierungsgutscheinen bisher kaum bekannt und wird kaum umgesetzt. Daher ist es empfehlenswert, verstärkt über die positiven Effekte des Einsatzes von Aktivierungsgutscheinen aufzuklären. Im Fokus sollten dabei sowohl die Integrationsfachkräfte der Jobcenter stehen, da diese der Zielgruppe oftmals weniger Eigenverantwortlichkeit zutrauen, als auch die Bildungsanbieter, die sich für die Umsetzung allerdings zertifizieren lassen müssen.

Prototyp 4 Aktivierungsmaßnahmen mit integrierten Sportangeboten

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 Abs. 1 SGB III sowie nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 SGB III können aus einem Modul oder mehreren bestehen, beispielsweise Kompetenzstärkung und Aktivierung durch den Abbau von allgemeinen Beschäftigungsbarrieren, Gesundheitsorientierung, wirtschaftliches Verhalten oder eine tätigkeitsorientierte Erprobung.

Darüber hinaus können flankierende Module über die gesamte Maßnahmedauer angeboten werden. Dazu zählen u. a. Gruppen- und Bewerbungscoaching oder eine sozialpädagogische Begleitung.

Im Rahmen des XENOS-Programms wurden von einzelnen Projekten weitere mögliche Bestandteile von Aktivierungsmaßnahmen erprobt. Dazu zählt auch Sport. Sportliche Aktivitäten und Bewegung leisten bei jungen Menschen einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Entfaltung einer eigenständigen Persönlichkeit. Dieses Bildungspotenzial attestieren bisher nicht nur wissenschaftliche Beiträge und Studien (vgl. Sygusch/Herrmann 2013, Krüger/Neuber 2012), es wurde auch politisch erkannt. So heißt es im 12. Kinder- und Jugendbericht: „Dem Sport wird insgesamt eine maßgebliche Bildungswirksamkeit zugesprochen, die zunächst die unmittelbar körperbezogenen Kompetenzen (Körpererfahrung, -ästhetik, -ausdruck), aber auch nicht unmittelbar sportbezogene Kompetenzen im sozialen, politischen und kognitiven Bereich einschließt (Teamfähigkeit, Selbstvertrauen, Selbstorganisation, Verantwortungsfähigkeit)“ (BMFSFJ 2006, S. 243).

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Im Rahmen von XENOS haben verschiedene Projekte Sport in ihre Aktivierungsangebote integriert, um zum einen die Kompetenzen der jungen Arbeitslosen zu stärken und zum anderen Gesundheitsbewusstsein zu fördern. Das Portfolio ist dabei sehr vielfältig und reicht von Yoga über Boxen bis hin zu Teamsportarten wie Fußball oder Volleyball. Yoga verbessert die Körperwahrnehmung und vermeidet Leistungsdruck, Fußball oder Volleyball können die Teamfähigkeit stärken. Diese Angebote finden einen festen Platz in der Aktivierungsmaßnahme. Sie finden z. B. bis zu dreimal die Woche zu festen Zeiten in Zusammenarbeit mit lokalen Vereinen statt. Die Teilnahme am Sport ist stets freiwillig, die Nachfrage seitens der jungen Teilnehmenden groß.

Finanzierungsbedarf

Es fallen die üblichen Kosten im Rahmen der Aktivierung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. v. m. § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) an. Um die Aktivierung durch Sportangebote zu ergänzen, empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit Vereinen und/oder Sportpädagogen/innen. Unter Umständen fallen Betriebskosten für die Pflege von Sportanlagen oder die Miete von Räumlichkeiten an. Sofern sich die Sportstätte nicht in unmittelbarer Nähe zum Maßnahmeort befindet, können zusätzliche Kosten für die An-/Abreise der Teilnehmenden entstehen. Darüber hinaus können je nach Sportart Kosten für das entsprechende Equipment anfallen.

Finanzierungsmöglichkeiten

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können bereits neben Elementen wie z. B. gesunde Ernährung oder Stressbewältigung im Rahmen der Ge-

sundheitsorientierung Sport und Bewegung enthalten, wobei diese Elemente bis zu 20 Prozent der Maßnahmendauer umfassen können und als regelmäßiger Bestandteil über die gesamte Laufzeit der Maßnahme angeboten werden. Im Mittelpunkt können z. B. die Heranführung an sportliche Aktivitäten, Bewegung mit Musik, aber auch Teamsport und Spiele stehen. Die Umsetzung der Gesundheitsorientierung liegt grundsätzlich in der Gestaltungsfreiheit des Bieters einer Aktivierungsmaßnahme, allerdings sind eine lokale Vernetzung und die Kooperation mit z. B. Vereinen und Verbänden sinnvoll.

Fazit

Während Angebote im Sport- und Bewegungsbereich bereits nach § 11 SGB VIII (Jugendarbeit) feste Bestandteile der offenen und verbandlichen Jugendarbeit sein können, wird Sport bisher im Rahmen von Aktivierung eher selten angeboten: In einer Publikation des BMAS zu Handlungsansätzen zur Unterstützung und Förderung von Langzeitarbeitslosen enthalten nur zwei von zahlreichen Fallbeispielen aus bundesweiten Jobcentern einen Hinweis auf sportliche Aktivitäten, wobei Aussagen zur Art und zum Umfang unklar bleiben (BMAS 2013). Dabei zeigen Analysen, dass (Langzeit-)Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen mit einer sicheren Beschäftigung einen insgesamt ungesünderen Lebensstil führen, der sich in Nikotinkonsum, ungesunder Ernährung/Übergewicht und einer sportlichen Inaktivität manifestiert (Lampert et al. 2013). Betroffen sind alle Altersgruppen gleichermaßen. Insofern empfiehlt es sich, dass zukünftig angebotene Aktivierungsmaßnahmen auch vermehrt Sportangebote umfassen. Dabei ist hinsichtlich der Qualität der Maßnahmen auf eine zielgruppengerechte Ansprache und inhaltliche Ausgestaltung zu achten. Ebenfalls sollte sich die Teilnahme an Sportangeboten durch das Prinzip der Freiwilligkeit auszeichnen. Es handelt sich immer um ergänzende oder begleitende Einheiten.

Prototyp 5 Aktivierungsmaßnahmen mit Elementen der Erlebnispädagogik

Erlebnispädagogik ist eine Teildisziplin der Erziehungswissenschaft. „Erlebnispädagogik ist eine handlungsorientierte Methode und will durch exemplarische Lernprozesse, in denen junge Menschen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen gestellt werden, diese in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern und sie dazu befähigen, ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten“ (Heckmair/Michl 2002, S. 90). Eine einheitliche Definition gibt es zwar nicht, jedoch ist sich die Wissenschaft darin einig, dass durch Erfahrung und Erleben intensiv und nachhaltig gelernt wird und erlebnisorientierte Aktivitäten für die Bildungsprozesse von Personen relevant sind (Kümmel et al. 2008, S. 555). Verschiedene Studien belegen die positiven Effekte auf Jugendliche verschiedener Altersgruppen, die nach der Teilnahme häufig über ein besseres Selbstwertgefühl, eine bessere psychosoziale Befindlichkeit und manchmal sogar über eine positivere Einstellungen zur Schule verfügen (ebd., S. 555 f.). Erlebnispädagogische Angebote sind daher, wie Sport- und andere Freizeitangebote auch, zu einem festen Bestandteil der Kinder- und Jugendhilfe, (Schul-) Sozialarbeit, aber auch der Jugendverbands- und Vereinsarbeit geworden (vgl. Klawe/Bräuer 2001).

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Insgesamt 17 der 113 XENOS-Projekte gaben in ihren Projektprofilen auf der Website von XENOS Panorama Bund an, dass sie in ihren Projekten erlebnispädago-

gische Angebote bzw. erfahrungsorientiertes Lernen umsetzen, auch im Rahmen von Aktivierungsmaßnahmen/-hilfen. Im Rahmen von „Kreativwerkstätten“ für Holz, Papier, Medien oder Umweltbildung wurden von den Teilnehmenden ungewohnte Aufgaben gelöst oder es wurden Gruppentrainings in Kletter- und Hochseilgärten veranstaltet. Von einzelnen Projekten wurden zudem Exkursionen und Ausflüge – z. B. in die Stadtbibliothek, oder auch zu Gedenkstätten – durchgeführt oder gar ehrenamtliche Arbeitseinsätze organisiert.

Insgesamt wurden sowohl Indoor- als auch Outdoor-Aktivitäten umgesetzt. Den Teilnehmenden wurden feste Aufgaben zugeteilt und sie lernten, nicht nur in Teams zusammenzuarbeiten, sondern sich auch mit anderen Teams abzustimmen.

Finanzierungsbedarf

Es fallen zusätzliche Kosten im Rahmen der Aktivierung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. v. m. § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) an. Um eine Qualität der erlebnispädagogischen Angebote zu gewährleisten, sollten die entsprechenden Kursleiter/innen bzw. (sozialpädagogischen) Betreuer/innen nicht nur über berufliche Erfahrung auf dem Gebiet, sondern im besten Fall über eine Weiterbildung in der Erlebnispädagogik verfügen, um sicher zu gehen, dass sich die Angebote von klassischen Freizeitaktivitäten unterscheiden. Je nach Angebot fallen Kosten für z. B. die Nutzung von Hochseilgärten oder Räumlichkeiten an.

Finanzierungsmöglichkeiten

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung können neben klassischen Elementen der beruflichen Kenntnisvermittlung eine sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden beinhalten. Es steht u. a. die Entwicklung einer Lebens- bzw. Berufsperspektive im Mittelpunkt, aber auch die Einzelfallhilfe bei Problemen oder sogar Verhaltenstraining. Es wäre daher möglich zu prüfen, inwiefern erlebnispädagogische Angebote, z. B. im Kontext der Persönlichkeitsentwicklung und des Verhaltenstrainings, für junge Langzeitarbeitslose auch zukünftig im Rahmen von Aktivierungsangeboten sinnvoll und machbar sind. Die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmenden ist bedarfsorientiert umzusetzen, die konkrete Ausgestaltung obliegt daher dem Anbieter einer Aktivierungsmaßnahme.

Fazit

Die verschiedenen positiven Effekte der Erlebnispädagogik auf die Persönlichkeitsentwicklung von jungen Menschen, z. B. im Kontext Schule oder der Arbeit mit Straffälligen, wurden bereits im Rahmen verschiedener Studien belegt. Dabei wird sich jedoch zumeist auf junge Menschen von ca. 11 - 17 Jahren bezogen. Es gibt wenig Erfahrungen und Untersuchungen zur Wirkung erlebnispädagogischer Angebote über diese Zielgruppe hinaus, vor allem im Kontext bzw. als Bestandteil von Maßnahmen zur Aktivierung. Eine stichprobenartige Internetrecherche hat gezeigt, dass bereits auch außerhalb von XENOS vereinzelt erlebnispädagogische Elemente in Aktivierungsangeboten integriert werden. Um diesen spezifischen pädagogischen Ansatz jedoch besser in das Regelangebot der Arbeitsförderung, z. B. als Begleitmodul innerhalb von Maßnahmen zur Aktivierung, integrieren zu können, empfiehlt sich zum einen eine systematische Bestandsaufnahme und Analyse von bereits umgesetzten Aktivierungsangeboten mit erlebnispädagogischen Bezügen. So können bessere Aussagen zu den Inhalten und Erfahrungen der Jobcenter/Bildungsanbieter getroffen werden. Zum anderen erscheint es aufgrund der spärlichen Informationslage sinnvoll, Fallstudien zur Wirkung erlebnispädagogischer Angebote bei der heterogenen Ziel-

gruppe durchzuführen. Damit kann ein Fundament für einen sinnvollen, bedarfsge- rechten Einsatz erlebnispädagogischer Elemente geschaffen werden.

Prototyp 6 Aktivierung, Ausbildung und Umschulung im Bereich Pflege und Gesundheit

Im Pflege- und Gesundheitsbereich besteht eine große Nachfrage an Fachkräf- ten, die durch das gegenwärtige Angebot nicht gedeckt wird. Diese Lücke wird sich in Zukunft noch vergrößern. Daher haben die Bundesregierung, Länder und Kommu- nen, die Wohlfahrtsverbände, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, Kosten- träger, die Bundesagentur für Arbeit und die Gewerkschaften im Dezember 2012 eine Vereinbarung zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege unter- zeichnet (vgl. BMFSJ 2013).

Neben dem steigenden Fachkräftebedarf in der Altenpflege zeichnet sich auch ein Wandel der verlangten Kompetenzen ab. Ein immer höherer Anteil an zu pflegen- den Personen besitzt einen Migrationshintergrund. Interkulturelle Sensibilität wird daher zu einem wichtigen Qualitätsmerkmal der Pflege. In der Pflegeausbildung muss also künftig interkulturelle Kompetenz vermittelt werden, andererseits gilt es aber auch, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Arbeit in der Altenpflege zu ge- winnen.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Vor diesem Hintergrund wurden im XENOS-Kontext aktivierende und stabilisie- rende Maßnahmen mit Anteilen einer fachpraktischen Qualifizierung im Pflegebe- reich verknüpft: Die Teilnehmenden konnten einen Abschluss in der Basisqualifizierung Betreuungsassistent/in nach § 87b SGB XI erwerben und sich interkulturelle Kompetenzen in der Pflege aneignen. Die Basisqualifizierung Betreuungsassistent/in ist unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt verwertbar und zugleich eine Basis für eine spätere Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in oder zum/zur Altenpflegehelfer/in.

Das Angebot enthielt folgende vier Leistungsbereiche:

1) *Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes Gesundheit und Pflege:* Im Rahmen von Informationsveranstaltungen wurde für das Berufsfeld Gesundheit und Pflege geworben. Zielgruppen waren neben Langzeitarbeitslosen auch Schülerinnen und Schüler in der Phase der beruflichen Orientierung. Ihnen wurde die Attraktivität dieses Tätigkeitsfeldes vermittelt.

2) *Aktivierung und Erlangung einer verwertbaren und zertifizierten Basis- qualifikation insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund:* Es wurde eine aktivierende Maßnahme entwickelt und erprobt, an deren Ende die Basisqualifikation Betreuungsassistent/in erworben werden konnte. Langzeitarbeitslose Erwachsene bis 35 Jahre – vorwiegend mit Migrationshintergrund – wurden für die Maßnahme gewonnen. Mit den Interessierten wurde eine ausführliche Kompetenzerfassung durchgeführt, in der auch persönliche Eignung und Neigungen festgestellt wurden. Nach erfolgreichem Abschluss der Basisqualifizierung wurde die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

3) *Erlangung eines vollwertigen Berufsabschlusses:* Personen, die den Voll- abschluss Altenpfleger/in oder den Abschluss Altenpflegehelfer/in erwerben wollten, wurden dabei unterstützt, die Voraussetzungen zum Eintritt in eine Ausbildung und einen Ausbildungsplatz zu erlangen.

4) *Ergänzende Trainings in interkultureller Kompetenz und berufsbezogener Sprachunterricht*: Im Rahmen der Maßnahme erfolgte bei Bedarf Sprachunterricht, um den Erwerb des fachtheoretischen Wissens bei Migranten/innen zu unterstützen und die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Darüber hinaus wurden von den Maßnahmeteilnehmenden Lerneinheiten zur kultursensiblen Pflege absolviert.

Finanzierungsbedarf

Um eine Aktivierungsmaßnahme mit einer niedrighschwelligem Qualifizierung zu verknüpfen, fallen zum einen Kosten für Gewinnung und Information von potenziellen Teilnehmenden an. Dies können beispielsweise Kosten für Informationsveranstaltungen sein oder Kosten für die Publikation von Informationen zu den Möglichkeiten einer Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Zum anderen muss die Aktivierungsmaßnahme mit ihren aktivierenden und qualifizierenden Elementen als solche finanziert werden. Ergänzend fallen Kosten für die Durchführung von Sprachunterricht und Kompetenzerfassungen an. Sofern Teilnehmende nach Erhalt eines Zertifikats als Betreuungsassistenten/assistentin Interesse an einer darauf aufbauenden Qualifizierung haben, fallen für diese Teilnehmende weitere Kosten an. Bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen können jene durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 81 SGB III (Förderung der beruflichen Weiterbildung) gefördert werden. Im Zusammenhang mit der weiter oben genannten Qualifizierungsoffensive kann die Förderung einer Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in als Teilziel einer Ausbildung zur/zum Altenpfleger/in im Rahmen flankierender Qualifizierungsprogramme, z. B. „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU), genutzt werden. Eine der Voraussetzungen ist, dass damit der Abschluss als Fachkraft Altenpfleger/in angestrebt wird. Die Rahmenbedingungen des Programms sind entsprechend zu beachten.

Finanzierungsmöglichkeiten

Für die Finanzierung eines Aktivierungsangebots, in dem eine berufliche Basisqualifikation erworben wird, steht ein Regelinstrument im SGB II und SGB III zur Verfügung: Das aktivierende Angebot im Pflegebereich kann über das Regelinstrument § 16 Abs. 1 SGB II i. v. m. § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) finanziert werden. Hierfür sind jedoch folgende Rahmenbedingungen zu beachten: Das aktivierende Angebot, das die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch den Erhalt und Ausbau der Fähigkeiten und Fertigkeiten herstellen soll, beinhaltet kenntnisvermittelnde qualifizierende Anteile (Basisqualifikation zum/zur Betreuungsassistent/in, berufsbezogener Sprachunterricht und Lerneinheiten zur interkulturellen Pflege), ein Betreuungspraktikum, eine Eignungsfeststellung, Maßnahmen zur Strukturierung des Tagesablaufs und vergleichbare stabilisierende Angebote. Die kenntnisvermittelnden Anteile in einer Maßnahme zur Aktivierung dürfen den Umfang von acht Wochen nicht übersteigen. Die Basisqualifizierung Betreuungsassistenz umfasst einen Gesamtumfang von 4 – 5 Wochen (mindestens 160 Unterrichtsstunden, durchschnittlich ca. 200 Stunden). Ergänzend dazu können interkulturelle Trainings und berufsbezogener Sprachunterricht bis zum genannten Maximalumfang in die Maßnahme zur Aktivierung integriert werden. Entsprechendes trifft auf das für die Basisqualifizierung erforderliche zweiwöchige Betreuungspraktikum zu.

Zur Finanzierung der Werbung und zur Gewinnung von potenziellen Fachkräften für den Pflegebereich bietet sich eine regionale Kooperation an. Einerseits haben Kommunen ein Interesse, auf die Herausforderungen der alternden Bevölkerung

vorbereitet zu sein. Eine gute Pflegeversorgung kann als Standortfaktor zur Attraktivität einer Region beitragen. Andererseits sind sowohl Pflegeeinrichtungen als auch Bildungsanbieter, die Pflegekräfte ausbilden, an der Gewinnung von (jungen) Menschen interessiert, die sich eine Arbeit in der Pflege vorstellen können. So sind gezielte Werbeaktivitäten in Form einer Verbundfinanzierung möglich.

Fazit

Die Besonderheit der XENOS-Leistung liegt insbesondere in den ergänzenden Lerneinheiten zur kultursensiblen Pflege und zum berufsbezogenen Sprachunterricht. Die Angebote zielen auf die Vermittlung interkultureller Kompetenzen zu Beginn einer möglichen Berufslaufbahn im Pflegebereich und auf eine bessere Vorbereitung von Migrant*innen auf das Berufsfeld Altenpflege. Während berufsbezogene Sprachförderung bereits ein möglicher Bestandteil von Aktivierungsmaßnahmen sein kann, wird das Thema interkulturelle Kompetenz bisher nicht als eigenständige Lerneinheit angeboten. Daher sollte geprüft werden, inwiefern die Vermittlung von interkultureller Kompetenz grundsätzlich als Lerneinheit in die Berufsfelder Altenpflege und Hauswirtschaft (verbindlich) einfließen können.

Die Möglichkeit, ein Zertifikat „Betreuungsassistent*in“ zu erwerben, kann Teilnehmende von Aktivierungsmaßnahmen zusätzlich zum Ausstieg aus der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit motivieren. Seitens der Jobcenter und Agenturen für Arbeit sind dabei jedoch stets die lokalen/regionalen Bedarfe am Arbeitsmarkt und die jeweilige Kundenstruktur zu berücksichtigen.

Prototyp 7 Stabilisierende Rahmenangebote von Aktivierungsmaßnahmen

Maßnahmen zur Aktivierung folgen in der Regel der Logik und dem zeitlichen Ablauf eines Arbeitstages und dienen dem Erlernen von entsprechenden Routinen. Die Angebote beginnen z. B. morgens um 8:00 Uhr und enden um 16:00 Uhr. Während dieser Zeit werden Arbeitstätigkeiten, Bewerbungstrainings, Coaching, Gruppenaktivitäten und Lerneinheiten durchgeführt. Das Personal des Maßnahmeträgers steht den Teilnehmenden in der Regel nur in diesem Zeitraum als Ansprechpartner zur Verfügung.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Junge Menschen, die in der Zeit von 16:00 Uhr bis 8:00 Uhr, also dem deutlich längeren „Rest“ des Tages, über kein geordnetes Umfeld verfügen, kein gesichertes Zuhause haben oder in besonders schwierigen Wohnsituationen leben, benötigen bei Bedarf auch außerhalb des regulären Aktivierungsangebots Ansprechpersonen, eine Versorgung mit Mahlzeiten, einen Rückzugsort oder andere Elemente eines stabilisierenden Umfelds. Daher wurden bei einzelnen XENOS-Projekten Aktivierungsmaßnahmen durch weitere Hilfen ergänzt, die es den jungen Menschen ermöglichten, sich voll auf die Ordnung des eigenen Lebens zu konzentrieren:

- **Notunterkunft:** Bei Streit im Elternhaus oder dem Wegbrechen anderer Unterkunftsmöglichkeiten konnten einzelne Teilnehmende für kurze Zeit in einer Notunterkunft unterkommen. Dies war zum Beispiel vor wichtigen Terminen, wie z. B. einem Bewerbungsgespräch, notwendig, damit die Teilnehmenden den Termin ausgeruht

wahrnehmen konnten. Rechtzeitiges Aufstehen und ein passendes Erscheinungsbild wurden so gewährleistet.

- **Gemeinsames Frühstück:** Die Maßnahmen zur Aktivierung begannen jeden Tag mit einem Frühstück. Dies steigert die Motivation, beim Maßnahmeträger pünktlich zu erscheinen und trainiert die Strukturierung des Tagesablaufs. Des Weiteren gibt ein ordentliches Frühstück Energie für den Tag. Junge Menschen können dabei zudem bessere Ernährungsgewohnheiten erlernen, um Übergewicht oder Unterernährung zu vermeiden.

- **Freizeitangebote:** Nach dem täglichen Abschluss der Maßnahme wurden Freizeitaktivitäten angeboten. Eine längere Zeit des Tages wurde damit in einem aktivierenden Umfeld zugebracht. Die Teilnahme an den Angeboten erfolgte auf freiwilliger Basis.

- **Mobilitätssteigerung:** Es wurden gruppenbildende Angebote durchgeführt. Gemeinsame Fahrten mit gemeinsamer Arbeit an anderen Orten förderten die individuelle Mobilität und den Gruppenzusammenhalt.

Durch solche begleitenden Rahmenangebote werden konstruktive Alternativen zur Gestaltung von Freizeit und allgemeiner Lebensführung erlernt. Die Angebote unterstützen damit die stabilisierende Wirkung der aktivierenden Maßnahmen.

Finanzierungsbedarf

Für die jeweiligen flankierenden Bestandteile einer Aktivierungsmaßnahme können verschiedene Kosten anfallen, wobei außerhalb der Aktivierungsphase stets zusätzliche Personalkosten für Beratungs- und Betreuungsleistungen (z. B. während der Nachtstunden in einer Notunterkunft) einzukalkulieren sind:

- Kosten für die Einrichtung einer Notunterkunft (Zimmer mit Bett und sanitäre Einrichtungen)
- Kosten für die Verpflegung der Teilnehmenden (Frühstück)
- Finanzierung von Freizeitangeboten nach dem täglichen Maßnahmeschluss
- Finanzierung von Fahrt- und Unterkunftskosten für kurze Gruppenfahrten zur Steigerung des Gruppenzusammenhalts, der persönlichen Mobilität und der beruflichen Kompetenzen

Finanzierungsmöglichkeiten

Die stabilisierenden Angebote als Ergänzung der Aktivierungsmaßnahmen (z. B. Notunterkunft, gemeinsames Frühstück) können größtenteils nicht über die Regulierungsinstrumente des SGB II und SGB III finanziert werden. Daher ist eine enge Kooperation der Jobcenter bzw. der Arbeitsagenturen mit den Kommunen notwendig. Im Rahmen einer Kooperation kann die Kofinanzierung der beschriebenen Angebotskombinationen durch kommunale oder weitere finanzielle Mittel vereinbart werden. Der Grundsatz des Arbeitsmarktbezugs muss dabei stets beachtet werden.

Die stabilisierenden Rahmenangebote für Personen aus dem Rechtskreis des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) könnten über das Jugendamt auf Basis des § 13 SGB VIII (Jugendsozialhilfe) finanziert werden. Dies trifft insbesondere auf

- die Freizeitangebote,
- die Verpflegungskosten für ein gemeinsames Frühstück,
- die Einrichtung einer Notunterkunft und
- die damit verbundenen Personalkosten zu.

Fazit

Eine Kooperation der Jobcenter mit den Jugendämtern kann durch notwendige und zu beachtende Datenschutzrichtlinien erschwert werden. Die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote durch die Träger ist auf Vernetzung und Austausch zwischen den Institutionen vor Ort angewiesen. Erschwerend kommt noch die chronische Mittelknappheit der Kommunen hinzu: Gerade an zusätzlichen Angeboten neben den kommunalen Pflichtaufgaben u. a. für die Jugendhilfe wird vielerorts gespart.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes der Arbeitsförderung wäre die alleinige Finanzierung von stabilisierenden Rahmenangeboten aus Mitteln des SGB II zu prüfen. Der Arbeitsmarktbezug der dargestellten Angebote kann durchaus nachgewiesen werden: Im Rahmen eines gemeinsam zubereiteten Frühstücks beispielsweise wird Aufgabenteilung, Zeitmanagement und Teamfähigkeit trainiert, aber auch Kommunikationsfähigkeit und der Umgang mit Geld (bei der Beschaffung von Lebensmitteln). Es werden die personalen Kompetenzen (Sozialkompetenz, Selbstständigkeit) gefördert, die für die Persönlichkeitsentwicklung jedes Einzelnen von Bedeutung sind. Sie stellen eine Grundvoraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt dar und entscheiden mit über den individuellen Arbeitsmarkterfolg (vgl. Salvisberg 2008, S. 2572).

Prototyp 8 Nachqualifizierung von Geringqualifizierten

Im Jahr 2011 waren ca. 1,33 Millionen der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren noch ohne Berufsabschluss (vgl. BIBB 2014, S. 285). Auch wenn die Gruppe der jungen Menschen sehr heterogen ist und sich die Ungelerntenquote gegenüber den Vorjahren verbessert hat, besteht im Bereich der Nachqualifizierung nach wie vor Handlungsbedarf. An- und Ungelernte verfügen häufig durchaus über reichhaltige berufliche und überfachliche Kompetenzen. Diese wurden z. B. in abgebrochenen Ausbildungen, Beschäftigungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen und Erwerbsphasen durch informelle und non-formale Lernprozesse erlangt. Das Problem ist, dass diese Kompetenzen Dritten zu wenig transparent gemacht werden können und in ihrer Ausprägung oftmals nicht den Anforderungen entsprechen, die an zum Teil dringend gesuchte Fachkräfte gestellt werden.

Der Ansatz der Nachqualifizierung von Geringqualifizierten ist in diesem Kontext nicht neu. Im Fokus steht der nachträgliche Erwerb von Abschlüssen auf Fachkräfteniveau. Nachqualifizierung kann in Vollzeit oder berufsbegleitend in Teilzeit durchgeführt werden. Aufbauend auf bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen werden An- und Ungelernte so qualifiziert, dass sie über die Externenprüfung nach § 45 BBiG bzw. § 37 HWO ihren vollwertigen Berufsabschluss erlangen. Dieser Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss ist noch immer nicht ausreichend bekannt. Zulassungsvoraussetzung für die Externenprüfung ist das Vorhandensein einschlägiger Berufserfahrung in dem angestrebten Berufsbild.

Beschreibung der erprobten XENOS-Leistung

Nachqualifizierung kann in unterschiedlicher Form durchgeführt werden. Das Angebotsspektrum reicht von Kursen zur Vorbereitung der Abschlussprüfung über modulare Angebote, in denen nur noch fehlende Inhalte erlernt werden, bis hin zu betrieblichen oder außerbetrieblichen Umschulungen. Ausschlaggebend für die Art und den Umfang der Nachqualifizierung sind die Reichweite der vorhandenen beruflichen Kompetenzen der Teilnehmenden und die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen.

Im Folgenden wird typischer Ablauf einer Nachqualifizierung dargestellt. Dazu werden verschiedene erprobte Elemente aus XENOS-Projekten in Bezug gesetzt, die sich bei der Umsetzung von Nachqualifizierungen bewährt haben.

1. *Information und Beratung zur abschlussorientierten Nachqualifizierung:* In einem ersten Schritt werden Beschäftigte und Erwerbslose ohne Berufsabschluss zunächst über die ihnen oftmals unbekanntere Möglichkeit der Erlangung des Berufsabschlusses durch die Externenprüfung informiert. Teil der Beratung ist auch die Information und Sensibilisierung von Betrieben. Betriebe unterstützen bei Interesse die Akquisition von Teilnehmenden unter ihrer Belegschaft. Dabei hat sich in XENOS der Einsatz von sogenannten Bildungskoaches bewährt, welche die Informationen zur Nachqualifizierung verbreiten und auch telefonisch und beratend zur Seite stehen. Die Bildungskoaches entwickeln für die Nachqualifizierung von Interessierten ein individuelles Finanzierungskonzept. Sie prüfen dabei, welche öffentlichen Förderprogramme für die Teilnehmenden in Frage kommen. Dabei wird die individuelle berufliche Situation berücksichtigt.

2. *Weiterbildungsvorbereitung für Lernentwöhnte:* In einem zweiten Schritt werden insbesondere lernferne Zielgruppen durch eine entsprechende Weiterbildungsvorbereitung an das Lernen herangeführt. Ein beträchtlicher Teil der An- und Ungelernten – beschäftigt oder erwerbslos – hatte seit längerer Zeit keinen Kontakt zu formaler Bildung. Schulische Lernprozesse sind aufgrund biografischer Erfahrungen des Scheiterns oftmals negativ besetzt. Hier gilt es, die Zielgruppe individuell an Lernen im Allgemeinen und an Berufsbildung im Speziellen heranzuführen. So konnten z. B. im Rahmen eines zweitägigen Seminars Teilnehmende in einem XENOS-Projekt auf Lernen vorbereitet und ihre Ängste abgebaut werden. Dies trug im Weiteren zum Erfolg der Nachqualifizierung bei.

3. *Kompetenzerfassung:* Als Basis für die Nachqualifizierung werden zunächst die vorhandenen berufsbezogenen Kompetenzen ermittelt. Die Fähigkeiten der einzelnen Personen werden identifiziert und mit den Anforderungen des Ausbildungsrahmenplans des angestrebten Berufs abgeglichen. Solche Feststellungen enthalten verschiedene Elemente: Der Kenntnisstand in Fachtheorie kann durch Aufgaben aus Zwischen- und Abschlussprüfungen geprüft werden. Die vorhandenen fachpraktischen Kompetenzen werden durch eine Kombination aus Selbstauskunft und der Durchführung von Arbeitshandlungen (Vorarbeiten) ermittelt. Der zeitliche Rahmen für eine fachliche Kompetenzfeststellung ist mit zwei Arbeitstagen anzusetzen.

4. *Qualifizierung:* Nachqualifizierungen beinhalten in der Regel eine Vermittlung bestimmter fachtheoretischer und fachpraktischer Kenntnisse, die i. d. R. mit Qualifizierungsangeboten im Bereich Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach § 81 SGB III bzw. § 16 SGB II verbunden sind.

5. *Vorbereitung auf die Externenprüfung:* Wie bei Prüfungen üblich, ist in der Regel eine gezielte Vorbereitung vor allem auf den fachtheoretischen Teil erforderlich. Eine Nachqualifizierung erfordert immer eine Umstellung des Alltags der Teilnehmenden. Qualifizierungszeiten bei einem Bildungsträger oder Zeiten des Selbststudiums müssen so in den Alltag integriert werden, dass für Teilnehmende und deren soziales Umfeld keine Belastungen entstehen.

6. *Weiterbildungsbegleitende Hilfen:* Coaching zu Zeitmanagement und Lerntechniken kann die Organisation des Alltags unterstützen. Eine sozialpädagogische Begleitung zur Stärkung personaler Kompetenzen und zum Abbau von Vermittlungshemmnissen festigt die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmenden und verhindert den Abbruch des Bildungsweges (Dauser/Schweigard-Kahn 2011, S. 34 f.): Durch die Integration der Begleitung in die Nachqualifizierung werden mögliche Schwierigkeiten oder Krisen im Verlauf frühzeitig erkannt und vermieden. Für die Aneignung von fachtheoretischem Wissen und dessen Anwendung im beruflichen Alltag ist eine gute Sprachbeherrschung unabdingbar. Weiterbildungsbegleitende

Hilfen in Form von integrierter Deutschförderung sichern den Erfolg der Nachqualifizierung bei Migranten/innen, die mit der deutschen Sprache bisher weniger gut vertraut sind.

Finanzierungsbedarf

Finanzierungsbedarf entsteht zum einen für die Verbreitung von Informationen zur Externenprüfung und zum Thema Nachqualifizierung. Zum anderen fallen Personalkosten und Betriebskosten für Beratungsräume o. ä. an, um eine trägerneutrale Beratung der Interessierten zur Nachqualifizierung allgemein und zu Fragen individuell notwendiger Qualifizierungsinhalte zu gewährleisten. Es fallen Kosten an für die Betreuung der Teilnehmenden während der Nachqualifizierung. Dazu kommen Prüfungsgebühren und Kosten für Lern- und Informationsmaterialien.

Finanzierungsmöglichkeiten

Für die Finanzierung der Nachqualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss stehen bereits Regelinstrumente im SGB II und SGB III zur Verfügung:

- Für bildungsentwöhnte Erwerbslose, die eine Nachqualifizierung anstreben, ist eine Hinführung zu formalem Lernen ratsam. Eine solche Vorbereitung kann im Rahmen einer Maßnahme zur Aktivierung über § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung) finanziert werden, in der die Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Herstellung individueller Beschäftigungsfähigkeit gefördert werden. Sie kann jedoch nur ein Bestandteil neben anderen in einer Maßnahme zur Aktivierung sein.
- Weiterbildungsvorbereitungen für bildungsentwöhnte Beschäftigte, die eine Nachqualifizierung anstreben, können über die Bildungsprämie oder den Bildungsscheck finanziert werden.
- Erwerbslose und Beschäftigte können durch die Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 81 SGB III (FbW) gefördert werden, wenn aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit einer Weiterbildung anerkannt ist und wenn eine regionale Nachfrage nach der angestrebten Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt besteht. Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Förderung wird in Form eines Bildungsgutscheins bestätigt. Weiterbildungskosten schließen die Lehrgangskosten, die Eignungsfeststellung sowie ggf. Fahrkosten, Kosten zur Unterbringung und Kinderbetreuungskosten ein. Für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, bei denen die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist, können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird.

Über die Regelinstrumente des SGB II und SGB III nicht finanzierbar sind hingegen die beschriebenen „weiterbildungsbegleitenden Hilfen“: Berufsbezogener Deutschunterricht oder individuelles Coaching zur Stärkung personaler Kompetenzen sind bisher keine definierten Bestandteile der beruflichen Weiterbildung (vgl. Arbeitsgruppe „weiterbildungsbegleitende Hilfen“ 2012, S. 4 ff.). Da die Teilnehmenden von Nachqualifizierungen jedoch sehr heterogene Voraussetzungen mitbringen, erscheinen auch individuell zugeschnittene Qualifizierungsangebote mit ggf. ergänzender Betreuung/Begleitung notwendig.

Darüber hinaus sind die Beratungsaktivitäten für Unternehmen und (junge) Erwachsene zum Thema Nachqualifizierung nicht über die Regelinstrumente förderbar. Im Rahmen der Initiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ im Förderprogramm „Perspektive Berufsabschluss“ des BMBF wurden bereits Ansätze zum

Auf- und Ausbau nachhaltiger Unterstützungsstrukturen im Bereich Nachqualifizierung erprobt, die u. a. einen Fokus auf Öffentlichkeitsarbeit zum Thema oder den Aufbau von Netzwerken hatten. Eine Verbreitung der Erkenntnisse und Erfahrungen, z. B. bei der Etablierung von Kooperationen und Netzwerken oder bei der Erprobung und Verstetigung von Beratungsleistungen ist bisher allerdings nur punktuell erfolgt, auch wenn das Programm bereits 2013 ausgelaufen ist.

Fazit

Die Bedeutung des Themas „abschlussorientierte Nachqualifizierung“ ist unumstritten. Darauf weisen nicht nur verschiedene Programme wie „Perspektive Berufsabschluss“ oder auch die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ des Bundesministeriums für Arbeit und der Bundesagentur für Arbeit hin. Um die Ungelerntenquote vor allem unter den jungen Menschen weiter zu senken, sollten die relevanten Akteure und Fördermittelgeber verstärkt Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten einer Nachqualifizierung verbreiten. Eine gemeinsame Strategie ist dabei empfehlenswert.

Zudem sollten bei der Konzeption von Nachqualifizierungsangeboten spezifische Module bzw. Begleitaktivitäten berücksichtigt werden, um Bildungsentwöhnte zu motivieren und Abbrüche zu vermeiden. Entsprechende positive Effekte haben sich im Rahmen von XENOS gezeigt. So haben sich z. B. berufsbezogener Deutschunterricht oder individuelles Bildungscoaching zum Aufbau überfachlicher, personaler Kompetenzen als besonders förderlich erwiesen. Solche Weiterbildungsbegleitende Hilfen können demnach als Qualitätsmerkmal von Nachqualifizierungsangeboten betrachtet werden. Dieser Aspekt sollte von den relevanten Akteuren (Bildungsberater/innen, Bildungsanbieter) stärker in Beratungen wie auch in den Angeboten berücksichtigt und in der Öffentlichkeitsarbeit herausgestellt werden.

Im Rahmen betrieblicher Einzelumschulungen werden derzeit bereits umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) für Teilnehmende an betrieblichen Einzelumschulungen angeboten. Neben Stützunterricht ist eine Betreuung des Lernprozesses/Coaching möglich. Die Betreuung erfolgt jedoch in Form von (Klein-)Gruppenschulungen (Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 2) und unterscheidet sich daher von der erprobten XENOS-Leistung eines individuellen Coaching. Inwiefern individuelles Coaching einer Gruppenschulung vorzuziehen ist, hängt sicherlich von dem Betreuungs- und Begleitungsbedarf der Teilnehmenden ab. Gerade im Kontext der Förderung von Benachteiligten und besonders Bildungsfernen dürfte oftmals ein individuelles Coaching notwendig sein, so dass zu prüfen wäre, inwiefern diese Leistung im Rahmen von ubH integriert werden kann.

Schlussbemerkung

Die als Prototypen vorgestellten Konzepte aus Projekten des XENOS-Programms können als Innovationsimpulse für die Anwendung der Instrumente der Regelförderung aus dem SGB II und SGB III angesehen werden. Sie wurden zum einen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgestellt. Zum anderen konnten im Rahmen zweier von XENOS Panorama Bund – unter Federführung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) – organisierten Tagungen für Vertreter/innen aus Jobcentern und Agenturen für Arbeit anhand der Prototypen arbeitsmarktpolitische Bedarfe und die Bedarfe spezieller Zielgruppen (Bildungsentwöhnte, junge Langzeitarbeitslose usw.), aber auch Kooperationserfahrungen mit ESF-geförderten Projekten dargestellt und diskutiert werden.

Die Aufbereitung von Projektergebnissen für eine weitere Verwertung in Form von generalisierten Prototypen hat sich in diesem Kontext bewährt. Diese Verdichtung präzisiert und fördert die transferorientierte Diskussion und den Erfahrungsaustausch zwischen Praktikern/innen verschiedener Regionen. Damit werden die Erkenntnisse aus XENOS greifbar und für Praktiker/innen und weitere Akteure der Arbeitsmarktpolitik verwertbar gemacht.

Literatur

Arbeitsgruppe „Weiterbildungsbegleitende Hilfen entwickeln, erproben und nachhaltig implementieren“: Positionspapier Implementierung von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen in der Nachqualifizierung, Offenbach am Main 2012 – URL: www.perspektive-berufabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Nachqualifizierung/Nachqualifizierung_Darmstadt_Positionspapier_implementierung.pdf (Stand: 29.07.2014)

Baum, S./Wagner, B.: Kooperation mit Eltern am Übergang Schule-Beruf. In: Pötter, N. (Hg.): Schulsozialarbeit am Übergang Schule – Beruf, Wiesbaden 2014, S. 187-207

BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn – URL: http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Stand: 25.07.2014)

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Langzeitleistungsbeziehende im SGB II. Handlungsansätze zur Unterstützung und Förderung. Ausgewählte Beispiele zur Verringerung von Langzeitleistungsbezug, Bonn 2013 – URL: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a866-langzeitleistungsbezug.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 31.07.2014)

BMFSFJ, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland – Zwölfter Kinder- und Jugendbericht, Berlin 2006 – URL: www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/kjb/data/download/kjb_060228_ak3.pdf (Stand: 31.07.2014)

BMFSFJ, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015. (2013) www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Ausbildungs-und-Qualifizierungsoffensive-Altenpflege,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Stand: 17.03.2015)

Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Umschulungsbegleitende Hilfen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblichen Einzelumschulungen (ubH); Information für die fachkundigen Stellen, Nürnberg 2013 – URL: www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtew/~edisp/l6019022dstbai454404.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI454407

Dauser, D./Schweigard-Kahn, E.: Beratung in der Nachqualifizierung – Erfahrungen, Strategien und Instrumente. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 49, Bielefeld 2011

Heckmair, B./Michl, W.: Erleben und Lernen – Einstieg in die Erlebnispädagogik, In: Schriftenreihe Erleben & Lernen, Band 2, Neuwied/Kriftel 2002

Klawe, W./Bräuer, W.: Erlebnispädagogik zwischen Alltag und Alaska – Praxis und Perspektiven der Erlebnispädagogik in den Hilfen zur Erziehung, Weinheim und

München 2001

Krüger, M., Neuber, N.: Bildung im Sport. Beiträge zu einer zeitgemäßen Bildungsdebatte, Hamburg 2012

Kümmel, U. et al.: Einfluss einer erlebnispädagogischen Maßnahme auf die Selbstwirksamkeit, die Stressverarbeitung und den Erholungs-Beanspruchungs-Zustand bei Jugendlichen. In: Zeitschrift für Pädagogik 54 (2008) 4, S. 555-571

Lampert, T. et al.: Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 2013, Bonn 2013 – URL: www.bpb.de/nachschlagen/datenreport-2013/gesundheits-und-soziale-sicherung/173692/arbeitslosigkeit-und-gesundheit (Stand: 01.08.2014).

Puhlmann, A.: Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder. Veröffentlichung des BIBB, Bonn 2005 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_puhlmann_ElternBerufswahl.pdf (Stand: 28.11.2014)

Salvisberg, A.: Sozialkompetenzen und arbeitsmarktliche Ungleichheitsstrukturen. In: Rehberg, K.-S. (Hg.): Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2., Frankfurt am Main 2008, S. 2563-2574

Sygyusch, R./Herrmann C.: PRIMUS-Studie – Psychosoziale Ressourcen im Jugendsport: Evaluation der Programmdurchführung und der Programmwirksamkeit, Hamburg 2013

Autorenverzeichnis

Sylvia Kestner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Berlin

Martin Schubert

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Berlin