

---

# **Das Jugendberufshilfeprojekt ETRAIN**

Ein Reflexions- und Erfahrungs-  
bericht

**Erstellt von Heinz Handloser**

---

# **Das Jugendberufshilfeprojekt**

## **ETRAIN**

Ein Reflexions- und Erfahrungsbericht

Erstellt am 02.02.2008

von

Heinz Handloser  
Mühlehof 19  
72119 Ammerbuch

# Vorbemerkungen

## *Einleitende Bemerkungen*

Projekte sind meist ein zeitlich befristetes Vorhaben mit einer definierten Aufgabenstellung und einem bestimmten Ziel. Diese Tatsache ist auch bei dem auf zwei Jahre angelegten und am 31.12.2007 ausgelaufenen Jugendberufshilfeprojekt ETRAIN (Einstiegsmanagement in Ausbildung oder Arbeit) der Fall gewesen. In dieser Zeit ist die Umsetzung des Projekts ETRAIN nicht nur eine institutionelle Leistung gewesen, sondern auch – in Verbindung damit – eine personelle Leistung der für die Durchführung beauftragten Fachkraft. Dabei stehen die institutionelle und personelle Umsetzungsleistung des Projekts im Spannungsverhältnis von sozialstrukturellen Bedingungen (z.B. Lage des Arbeitsmarktes) und individuellen Bewältigungsanstrengungen in einer spezifischen Lebenslage (z.B. Überwindung von Ausbildungs- oder Arbeitslosigkeit).

Als zuständige Projektleitung für ETRAIN sind die zwei Jahre für mich eine inhaltlich intensive und von zahlreichen Erfahrungen geprägte Zeit gewesen. In diesen zwei Jahren habe ich mich über den Rahmen meiner Arbeitszeit hinaus mit dem Projekt sowie seinen teilnehmenden jungen Frauen und Männern, ihren Bewältigungsbemühungen, den an sie gestellten strukturellen Anforderungen und den sie unterstützenden ehrenamtlich tätigen PatInnen befasst. Oftmals sind Überlegungen, thematische Reflexionen und Gedanken aus Gesprächen mit KollegInnen in der Routine des Arbeitsalltags untergegangen. So wird vieles in den alltäglichen fachpraktischen Handlungsvollzügen als selbstverständlich hingenommen. Dabei wird das fachpraktische Handeln durch das im Alltag erworbene und zur Routine gewordene Erfahrungswissen, erlernte Berufswissen und wissenschaftlich gestütztem Reflexionswissen angeleitet (vgl. Hamburger 2003: 174). Ergebnis dieser intensiven Auseinandersetzung mit dem Projekt ETRAIN – und unter Berücksichtigung dieser Aspekte – ist der vorliegende Reflexions- und Erfahrungsbericht. Mit dieser reflexiven Betrachtung meiner Tätigkeit im Projekt ETRAIN beabsichtige ich, den bei mir während meiner Ausbildung in Gang gesetzte Prozess der pädagogischen Urteilsbildung und die individuell berufssozialisatorische Entwicklung einer fachlichen Urteilskraft (vgl. Merten 1997: 141) aus eigenem Interesse für mein zukünftiges fachpraktisches Agieren fortzusetzen.

Üblicherweise sind Praxisberichte gekoppelt an betriebswirtschaftliche und managerale Vorgaben und Anforderungen (vgl. Spiegel 2004: 102 und 250). Dieser Reflexions- und Erfahrungsbericht löst sich von den rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und stützt sich auf das fachliche Kriterium, dass die Verschriftlichung dazu beitragen soll, die Projektumsetzung und die Arbeit der Fachkraft begrifflich zu fassen und zu präzisieren. Somit werden die Umsetzung und das tatsächlich Geleistete im Projekt sowie seine verdeckten Grenzen und Potentiale sichtbar gemacht (vgl. Ader/Stork 2000: 117f). Die Berichtsdarstellung bezieht sich zunächst auf die Problemlagen und Anforderungen an ausbildungs- und arbeitssuchende junge Menschen (Kapitel 2 u. 3). Hiervon ausgehend befasst sich der Bericht mit der inhaltlich-methodischen Ausgestaltung, den Zielsetzungen und pädagogischen Arbeitsprinzipien in der Projektumsetzung (Kapitel 4). Darüber hinaus soll ein Überblick über den sozialen und beruflichen Hintergrund der TeilnehmerInnen (Kapitel 5) und ihrer Nutzung der ETRAIN-Angebote (Kapitel 6) sowie über die Patenschaften (Kapitel 7) gegeben werden. Des Weiteren werden Grenzen und Hemmnisse im Unterstützungsprozess (Kapitel 8), die wiederum ein Potential und besondere Aufmerksamkeitspunkte in der alltäglichen Arbeit sein können, aufgezeigt. Außerdem wird auf die Relevanz des Projektes auf verschiedenen Akteurs- und Strukturebenen eingegangen (Kapitel 9). Zum Abschluss werden zentrale Aspekte des Projekts ETRAIN zusammenfassend resümiert (Kapitel 10). In den Bericht fließen teilweise Daten und Textmaterialien aus bereits von mir erstellten Projektdokumentationen ein (vgl. Caritas Schwarzwald-Gäu/Handloser 2006; 2007a; 2007b).

Es ist darauf hinzuweisen, dass die im Bericht vorkommenden Namen von TeilnehmerInnen und PatInnen anonymisiert worden sind; Ähnlichkeiten mit anderen Personen sind zufälliger Natur.

### *Danksagung*

Die gelingende Umsetzung des Projekts ETRAIN ist nicht allein mein Verdienst. Vielmehr sind an der Effektivität des Projektes mehrere Akteure beteiligt, die mit ihrem Wirken die Projektleitung unterstützt haben. Dieser Umstand wird in der alltäglichen Arbeit häufig als selbstverständlich Gegebenes hingenommen; doch ist dieser Sachverhalt sehr bedeutsam, der an dieser Stelle seine Anerkennung finden soll.

Zunächst gilt mein besonderer Dank der Caritas Schwarzwald-Gäu, die mir die Gelegenheit und das Vertrauen gegeben hat, das Projekt umzusetzen. Dabei gebührt ein spezielles Dankeschön an Ulrike Sommer, Edda Hamm und Carola Sevinc für die fachliche Begleitung und Anleitung des Projekts. Schließlich bedanke ich mich in diesem Rahmen bei allen Kolleginnen und Kollegen aus der Verwaltung und den verschiedenen Fachdiensten, die mit ihrer Tatkraft und ihrem fachlichen Wissen ein immenser Rückhalt für die fachliche Umsetzung des Projekts gewesen sind.

Herzlich zu danken ist Korina Seifert und dem TEAM U-25 von der Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen sowie Oliver Jaritz und dem Jugendteam vom Job-Center Landkreis Tübingen für die stets gute Zusammenarbeit. Ohne diese gute strukturelle interinstitutionelle Basis wären kaum für so viele junge Frauen und Männer Anschlussmöglichkeiten entwickelt worden. Ebenso ist ein Dank dem Team der »Caritas Arbeitsvermittlung der Region Stuttgart« für die hervorragende Zusammenarbeit zu zollen. Das Team ist durch die Ermöglichung von Kontakten und Zugängen für die an ETRAIN teilnehmenden jungen Menschen zu einer zusätzlichen und wertvollen Ressource geworden.

Ein Dankeschön ist an Hansjürgen Stiller (Kreissenioresenrat Tübingen e.V.) und Dekan Thomas Steiger (St. Michael Gemeinde Tübingen) zuzusagen. Mit Einsatz und Herz haben sie zur Unterstützung ausbildungs- und arbeitssuchender junger Menschen Werbung für ehrenamtliche Patenschaften gemacht, die viele Interessierte zum Projekt geführt hat. So ist auch an dieser Stelle all jenen zu danken, die sich mit ihren Erfahrungen, Kompetenzen und Beziehungen als Patinnen und Paten engagiert haben.

Schließlich gebührt Doreen Lebelt und Andreas Löffler ein besonderer Dank. Sie haben sich während ihrer Praktikumszeiten intensiv in die Projektarbeit eingebracht. Darüber hinaus haben sie mit ihrem fachpraktischen Können und mit viel Einfühlungsvermögen bei einigen ETRAIN-TeilnehmerInnen Anstöße für ihren Lebensweg gegeben. Sie sind eine fachliche und wertvolle Bereicherung für das Projekt ETRAIN gewesen.

Abschließend bedanke ich mich bei Christian Mücklich. Er hat neben seiner beruflichen Tätigkeit sich Zeit zur kritischen Auseinandersetzung mit dem und zur Korrektur des Bericht(s) genommen.

### *Abschließende Anmerkungen*

Der Autor versichert, dass der vorliegende Bericht selbständig und mit den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt wurde. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderweitigen fremden Äußerungen entnommen wurden, hat der Autor als solche kenntlich gemacht und Verweisungen angeführt. Der Bericht ist Eigentum des Autors. Seine Verwertung unterliegt den wissenschaftlichen Nutzungskriterien. Andere Vervielfältigungen bleiben dem Autor vorbehalten.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>Problemlagen ausbildungs- und arbeitssuchender junger Menschen.....</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Politisch-institutionelle Anforderungen an ausbildungs- und arbeitssuchende junge Menschen.....</b>	<b>8</b>
3.1	Aktivierende Ausbildungs- und Arbeitslosenförderung.....	8
3.2	Die Zuschreibung „Soziale Benachteiligung“.....	9
<b>4.</b>	<b>Inhaltlich-konzeptionelle Umsetzung des Projekts.....</b>	<b>10</b>
4.1	Case Management.....	11
4.2	Methodische Umsetzung.....	12
4.3	Zielsetzungen.....	13
4.4	Sozialpädagogische Handlungsprinzipien.....	14
4.5	Strukturelle Rahmenbedingungen.....	15
<b>5.</b>	<b>Die TeilnehmerInnen.....</b>	<b>16</b>
5.1	Schulischer und beruflicher Hintergrund.....	17
5.2	Migrationshintergrund und familiäre Situation.....	18
5.3	Verbleib nach der ETRAIN-Teilnahme.....	19
<b>6.</b>	<b>Die Nutzung der ETRAIN-Angebote.....</b>	<b>21</b>
6.1	Die Beanspruchung der individuellen Betreuung und Beratung.....	21
6.2	Die Durchführung eines Praktikums.....	22
<b>7.</b>	<b>Unterstützung durch PatInnen.....</b>	<b>23</b>
7.1	Die Gewinnung von ehrenamtlich engagierten BürgerInnen.....	23
7.2	Sozialer Hintergrund und Motivation der PatInnen.....	24
7.3	Die Umsetzung der Patenschaft.....	24
7.4	Stolpersteine in einer Patenschaft.....	26
<b>8.</b>	<b>Grenzen und Hemmnisse der Unterstützung.....</b>	<b>27</b>
<b>9.</b>	<b>Die Bedeutung des Projekts.....</b>	<b>28</b>
9.1	Die individuelle Bedeutung des Projekts.....	29
9.2	Die strukturelle Bedeutung des Projekts.....	30
<b>10.</b>	<b>Abschließendes Resümee.....</b>	<b>31</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>34</b>

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Anzahl der TeilnehmerInnen.....	16
Tabelle 2:	TeilnehmerInnen nach Landkreisen.....	17
Tabelle 3:	TeilnehmerInnen nach Schulabschluss.....	17
Tabelle 4:	TeilnehmerInnen mit Berufsausbildung.....	17
Tabelle 5:	Situation vor der Arbeitslosigkeit.....	18
Tabelle 6:	Nationale/Ethnische Herkunft der TeilnehmerInnen.....	19
Tabelle 7:	Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen unberücksichtigt der deutschen Staatsbürgerschaft.....	19
Tabelle 8:	Verbleib unmittelbar nach der ETRAIN-Teilnahme.....	20
Tabelle 9:	Verbleib nach 1 Monat der ETRAIN-Teilnahme.....	20
Tabelle 10:	Verbleib nach 6 Monaten der ETRAIN Teilnahme.....	20
Tabelle 11:	Zusätzliche Beratungstermine.....	21
Tabelle 12:	Altersstruktur der aktiven PatInnen.....	24

## 1. Einleitung

Die erschwerte Situation, dass viele junge Frauen und Männer nach ihrer Berufsausbildung oder nach einer befristeten Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb erwerbslos werden, nahm eine Gruppe engagierter VertreterInnen der Landkreisverwaltung Tübingen, Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen und Caritas Schwarzwald-Gäu im Jahr 2005 zum Anlass zur kritischen Diskussion. Die thematische Auseinandersetzung führte zum Konsens, dass in dieser Übergangsphase junge Frauen und Männer begleitend unterstützt werden sollten. Diese Anregung wurde von VertreterInnen der Caritas Schwarzwald-Gäu aufgenommen. Mit Anbindung an die Fördermittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) „AKKU-Startklar!“ entwickelten sie das Projekt ETRAIN (vgl. Sozialministerium Baden-Württemberg o.J.).

Das Förderungsprogramm des Projektverbundes „AKKU-Startklar!“ sieht ein individuell abgestimmtes Integrationsmanagement für sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der Schule in Ausbildung oder Arbeit vor. Für ein gelingenderes Integrationsmanagement sollen bestehende Netzwerke erschlossen und das bürgerschaftliche Engagement eingebunden werden (vgl. ebd.: 2). Diese Handlungsgrundlage des Förderprogramms beruht auf folgenden drei Annahmen:

1. sozial benachteiligte junge Menschen benötigen bei ihrem beruflichen Integrationsprozess mehr Zeit;
2. sie verfügen über unzureichende Unterstützungsressourcen und wenig Verlässlichkeit aus der Erwachsenenwelt;
3. sie wollen eine Berufsausbildung absolvieren und eine berufliche Tätigkeit ausüben.

Anschließend an die Überlegungen des Förderprogramms „AKKU-Startklar!“ verfolgte das Projekt ETRAIN im Zeitraum vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2007 mit seinen 24 verfügbaren Plätzen das Ziel, junge Menschen bei ihren Bewältigungsbemühungen um eine Berufsausbildung oder Arbeit für drei bis sechs Monate zu unterstützen. Die freiwillig teilnehmenden jungen Frauen und Männer sollten bei ihrem beruflichen Integrationsprozess eine kostenlose individuelle Betreuung und Begleitung erhalten. Hierzu sollte in Zusammenarbeit mit der/dem TeilnehmerIn ein persönliches Leistungsprofil und individuell abgestimmtes Begleitarrangement erstellt werden. Zusätzliche Trainings und Coachings zum Bewerbungsverfahren und für das Vorstellungsgespräch sowie Unterstützung bei der Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitssuche sollten die Chancen der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Außerdem sollten die teilnehmenden jungen Frauen und Männer nicht nur durch eine professionelle Fachkraft, sondern auch durch ehrenamtlich engagierte BürgerInnen bei ihren Anstrengungen in der Ausbildungs- und Arbeitssuche flankierend unterstützt werden. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt wendete sich an Jugendliche und junge Erwachsene

- zwischen 18 und 25 Jahren,
- mit und ohne Migrationshintergrund sowie
- mit und ohne Ausbildung, aber ohne Arbeit

in den Landkreisen Reutlingen und Tübingen. Der Zugang zum Projekt sollte in aller Regel über die Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen und weitere KooperationspartnerInnen erfolgen.

## 2. Problemlagen ausbildungs- und arbeitssuchender junger Menschen

In der heutigen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft ist Erwerbsarbeit der zentrale Lebensbereich im menschlichen Dasein. Sie ist die ökonomische Basis für eine unabhängige Lebensführung von sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen.

Neben der Bedeutung der Existenzsicherung hat die Berufstätigkeit für die Menschen eine biografische und soziale Relevanz. In biografischer Hinsicht strukturiert sie das Leben in Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand. In sozialer Hinsicht ist sie identitätsstiftend, gestaltet sie zwischenmenschliche Beziehungen, legt sie die gesellschaftliche Position fest und bestimmt sie die Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft. Schließlich strukturiert Erwerbsarbeit auch zeitlich den Alltag der Menschen, z.B. Arbeitszeit, Wochenende, Urlaub usw. (vgl. Gengnagel-Simoneit 2005: 68ff; Münchmeier 2002: 429). Doch verläuft heutzutage der Integrationsprozess in die Arbeitswelt für junge Menschen nicht mehr geradlinig, sondern wird zunehmend von Unsicherheiten und Brüchen, wie z.B. Erwerbslosigkeit, erschwerter Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Strukturwandel der Arbeitswelt usw., begleitet (vgl. hierzu insgesamt Heinz 2002).

Die Unsicherheiten und biografischen Brüche junger Menschen werden insbesondere bei der Einmündung in das duale Ausbildungssystem und beim Einstieg ins Beschäftigungssystem sichtbar. An der »1. Schwelle« – von der Schule in die duale Berufsausbildung – bleibt einem Teil der BewerberInnen der Zugang in eine Berufsausbildung verwehrt. Im Jahr 2004 konnten zu Ausbildungsbeginn im September trotz noch bundesweit 13.394 unbesetzter Ausbildungsstellen 44.576 junge Frauen und Männer nicht in eine Berufsausbildung vermittelt werden. Von diesem Ausgrenzungsprozess sind nicht mehr nur Haupt-, sondern auch zunehmend Realschüler betroffen. Ihnen werden größtenteils Plätze in Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung, außerbetrieblichen Ausbildung und Berufsvorbereitung zur Verfügung gestellt (vgl. BMBF 2005: 42 und 49ff).

Neben einer grundständigen Berufsausbildung ist für junge Menschen ein gelingender Einstieg in die Arbeitswelt eine bedeutungsvolle Bedingung zur Verwirklichung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen. An dieser »2. Schwelle« – von der Berufsausbildung ins Erwerbsarbeitssystem – werden entscheidende Richtungslinien für den weiteren Beschäftigungsverlauf gelegt. Doch diese richtungsweisende Grundlage gerät für einen Großteil junger Frauen und Männer ins Wanken. Im Jahr 2003 haben nach wissenschaftlichen Schätzungen bundesweit ca. 486.000 Personen ihre duale Ausbildung abgeschlossen. Dennoch meldeten sich nach Beendigung der Berufsausbildung 244.223 Personen bei der Bundesagentur für Arbeit erwerbslos (ebd.: 196f).

Ende des Jahres 2005 – kurz vor Beginn von ETRAIN – waren im Bezirk Reutlingen/Tübingen bei der Arbeitsagentur 14.780 Menschen arbeitslos gemeldet. Davon waren 1.575 der Gruppe der unter 25-Jährigen zuzuordnen, von denen 826 eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Der hohen Zahl an Arbeitslosen stand ein geringes Angebot von 2.138 gemeldeter offener Stellen im Arbeitsagenturbezirk Reutlingen/Tübingen gegenüber (bundesweit im Dezember 2005: 4.606.062 gemeldete Arbeitslose und 394.346 gemeldete Stellen) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2006). Infolgedessen ist der Erhalt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für alle Arbeitssuchenden schwierig.

Gerade die veränderten Bedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, aber auch die Anforderungen in anderen Lebensbereichen (z.B. Freizeit, Beziehung/Partnerschaft, Gesundheit usw.) fordern von den jungen Frauen und Männern, dass sie sich in dieser komplexen Gesellschaft selbst als Handlungszentrum begreifen (vgl. Beck 1986: 217). Die vielfältigen Herausforderungen verlangen von den jungen Frauen und Männern Flexibilität und Offenheit in der Lebensführung, in der ihre Erfahrungen aus der Vergangenheit für die gegenwärtigen Ereignisse bedeutungslos geworden sind und die ihr Leben zu einem undurchschaubaren unsicheren Akt der Planung und Gestaltung erscheinen lässt (vgl. hierzu insgesamt Sennet 2000). Das heißt für junge Menschen, dass der Übergangsprozess in Erwerbsarbeit und in eine selbst bestimmte Lebensführung – in Zeiten des Turbokapitalismus und der flexiblen Arbeitsgesellschaft – zu einem Auf und Ab in ihrer Biografie geworden ist (vgl. Stauber 1999: 270) sowie unter der Ungewissheit und dem Risiko des Scheiterns steht, die falsche Entscheidung getroffen zu haben (vgl. ausführlich Beck 1986). Eben diese sozialstrukturellen Bedingungen und diese Entscheidungsunsicherheiten im arbeitsmarktlichen Integrationsprozess binden junge Menschen vermehrt an Institutionen und soziale Dienste,



die ihnen Unterstützung, Beratung und Orientierung anbieten (vgl. Rauschenbach/Züchner 2001: 89).

### **3. Politisch-institutionelle Anforderungen an ausbildungs- und arbeitssuchende junge Menschen**

Wenn Jugendliche und junge Erwachsene auf Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche sind, kontaktieren sie nicht selten die vom Sozialstaat zur Unterstützung angebotenen Dienstleistungen (Agentur für Arbeit/Berufsberatung, Job-Center) oder ihre KooperationspartnerInnen (Träger der Jugendberufshilfe). Dabei werden die ausbildungs- und arbeitssuchenden jungen Menschen mit politischen und institutionellen Anforderungen konfrontiert. Vielmals sind diese Anforderungen und Erwartungen der Institutionen, die junge Menschen mit ihrem bisherigen Erfahrungsschatz abzugleichen und zu integrieren haben, neu und unbekannt. Der Umgang mit diesen Institutionen ist für junge Menschen teilweise von Fremdheit und Unsicherheit gekennzeichnet. Im Folgenden wird auf die sozialstaatlichen Anforderungsstrukturen der aktivierenden Förderung von Ausbildungs- und Arbeitssuchenden sowie der begrifflichen Zuschreibung „Soziale Benachteiligung“ eingegangen.

#### **3.1 Aktivierende Ausbildungs- und Arbeitslosenförderung**

Allgemein werden ausbildungs- und arbeitslose junge Frauen und Männer in der Rolle als „Arbeitslose“ wahrgenommen – also als jene, die keine Ausbildung/Arbeit haben und eine suchen. Der Gesetzgeber definiert nach dem Arbeitsförderungsgesetz (§16 SGB III) arbeitslose Menschen als Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen sowie die sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Nach §18 SGB III ist eine Person langzeitarbeitslos, die ein Jahr und länger ohne Beschäftigung ist. TeilnehmerInnen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gelten gemäß §16 Abs.2 SGB III nicht als arbeitslos.

Menschen, die heutzutage arbeitslos sind, unterliegen der (sozial-)politischen Unterstellung, dass sie in dieser Phase ihre arbeitsmarktlichen und beruflichen Kompetenzen im Wettbewerb um Arbeitsplätze verlieren und dass sie dadurch von einer uneingeschränkten gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen werden (vgl. Blair/Schröder 1998: 329). Zudem wird erwerbslosen Menschen politisch unterstellt, dass bisherige sozialstaatliche Förderungen die Entfaltung ihrer eigenverantwortlichen Kräfte behindern und diese hat einschlafen lassen. Gemeint ist, dass Menschen in Phasen der Arbeitslosigkeit zu tatenlosen LeistungsempfängerInnen verkommen und dadurch ihr Verantwortungsbewusstsein gegenüber den LeistungszahlerInnen der Gemeinschaft verlieren würden.

Als Lösung kommt für die Politik der neuen Mitte nur eine aktivierende Förderung der betroffenen Menschen in Frage. Deshalb will sie „das Sicherheitsnetz aus Ansprüchen in ein Sprungbrett in die Eigenverantwortung umwandeln“ (ebd.: 329). Die Aufgabe der Politik und ihrer ausführenden Organe ist demnach die Anregung der Selbsthilfepotentiale und die Förderung der Eigenverantwortung der Menschen (vgl. ebd.: 330). Unter dem Prinzip „Fördern und Fordern“ (Schröder 2000: 4) geht es dem aktivierenden Staat um die Zuweisung von mehr Eigenverantwortung für den Menschen; nur eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft ermöglicht Teilhabe in ihr (vgl. ebd.: 2). „Wer nicht teilnehmen will, dem droht zuerst Druck, dann Zwang und bald Ausschluss (z.B. von Sozialleistungen) durch den aktivierenden Staat“ (Dahme/Wohlfahrt o.J.: 2). Die neue sozialstaatliche und aktivierende Arbeitslosenunterstützung soll primär eine »Hilfe zur Selbsthilfe« sein (vgl. Galuske 2005: 194), mit der die Menschen an die schnellen Veränderungen und Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassungs-

fähig gemacht werden müssen, damit sie in der Wettkampfarena um Ausbildungs- und Arbeitsplätze bestehen (können). Die neue politische Devise des aktivierenden Staates lautet: Es ist besser irgendeine Arbeit – sei es Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung – als gar keine Arbeit zu haben (vgl. Blair/Schröder 1998: 330; Galuske 2005: 199). Unter dem neuen politischen Leitbild des aktivierenden Sozialstaates wird das – sozialpädagogische – Prinzip »Hilfe zur Selbsthilfe« zum Zwangsinstrumentarium für den Verkauf der eigenen Arbeitskraft unter allen Umständen. Dabei geht es nicht um eine ganzheitliche Förderung, sondern um eine kurzfristige Vermittlung in irgendeine auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verfügbare Tätigkeit zur monetären Einsparung sozialstaatlicher Ausgaben.

Demgemäß fordert der Gesetzgeber von der ausbildungs- und arbeitslosen Person eine stetige Eigenbemühung zur Beendigung der Arbeitslosigkeit. Die Eigenbemühung beinhaltet als Ziel eine rasche Beendigung der Arbeitslosigkeit. Aktivitäten der Eigenbemühungen sind: schriftliche Bewerbungen; Auswertung von Stellenanzeigen in Zeitungen, Zeitschriften und Medien; Vorstellung bei Betrieben; Nutzung der Jobbörse auf dem Internetportal der Arbeitsagentur; Arbeitsplatzsuche per Inserat; Besuch von Arbeitsmarktbörsen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a: 16). Diese Forderung der Eigenbemühungen werden rechtlich durch die Zumutbarkeitregelung und Mitwirkungspflicht gemäß §38 SGB III gestützt. Danach wird die arbeitslose Person zur Aufnahme jeder zumutbaren Beschäftigung, zur Teilnahme an einer Eingliederungsmaßnahme und zur eigenverantwortlichen Suche einer Tätigkeit verpflichtet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a: 16ff; Bundesagentur für Arbeit 2007b: 14 u. 18). Personen, die die Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme verweigern oder gar abrechnen und die Arbeitsangebote ablehnen oder nicht antreten, haben unweigerlich mit Sanktionen (z.B. Sperrzeit beim Leistungsbezug) zu rechnen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a: 39). Gefordert wird nicht nur die Bereitschaft, jedes Arbeitsangebot aufzunehmen, sondern auch die Bereitschaft zur Aufgabe lokaler Lebensplanung (insbesondere bei Alleinstehenden oder im Elternhaus lebenden jungen Menschen) durch eine bundesweite Verfügbarkeit und Mobilität.

Der aktivierende Sozialstaat als auch seine politische und gesetzliche Ausrichtung vermitteln ein Menschenbild, nach dem arbeitslose junge Frauen und Männer stets bereit zu sein haben, flexibel zu (re)agieren. Ist der junge Mensch nicht gewillt, persönliche – biografische – Vorstellungen zu überwerfen, Unsicherheiten abzulegen, flexibel auf Anforderungen zu reagieren und dargelegte Angebote nicht anzunehmen, so ist er schließlich »selber schuld« für seine Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit und hat die Verantwortung für die daraus folgenden Konsequenzen zu tragen (vgl. Enggruber 2005: 68; Galuske 2005: 203f).

### **3.2 Die Zuschreibung „Soziale Benachteiligung“**

Wenn im Alltag von Benachteiligung gesprochen wird, so besteht ein Verständnis von einer schlechten Ausgangsbedingung im Wettbewerb um die soziale Positionierung in verschiedenen Lebensbereichen (z.B. Sport, Bildung, Arbeit usw.). Im sozialwissenschaftlichen Kontext wird der Begriff »soziale Benachteiligung« verwendet. Soziale Benachteiligung steht sozialwissenschaftlich eng in Zusammenhang mit der Begrifflichkeit »soziale Ungleichheit«. Dabei wird angenommen, dass die Benachteiligung aufgrund einer Ungleichheit von Personen und Bevölkerungsgruppen in gesellschaftlichen Strukturen (z.B. Ausbildungssystem) vorliegt. Sie äußert sich darin, dass die von sozialer Benachteiligung betroffenen Menschen einen erschweren Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Gütern haben. Dieser problematische Zugang drückt sich etwa bei der schulischen, beruflichen und sozialen Integration aus (vgl. Rauschenbach/Züchner 2001: 70f).

Ein anderes Verständnis von sozialer Benachteiligung herrscht im politischen Alltag vor. Böhnisch/Schröder (2004) zeigen auf, dass das politische Verständnis sozialer Benachteiligung von gesellschaftlich strukturellen Beeinflussungen und Veränderungen entkoppelt und personalisiert ist (vgl. ebd.: 464ff). Wenn junge Menschen Schwierigkeiten haben, sich in die

gesellschaftlichen (Teil-)Systeme (z.B. Ausbildungs- und Arbeitsmarkt) zu integrieren, so wird diese Tatsache spezifischen persönlichen Merkmalen und Verhaltensweisen (z.B. Lernbeeinträchtigung, Verhaltensauffälligkeiten, Delinquenz usw.) zugeschrieben. Damit schließlich einen Anspruch auf spezielle sozialstaatliche Unterstützung besteht, haben Jugendliche und junge Erwachsene als sozial Benachteiligte eine defizitäre Persönlichkeit und Sozialisation aufzuweisen. Ihnen werden Defizite und Problematiken wie etwa (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, Ausbildungsabbrüche, gestörtes/auffälliges Verhalten, Migrationshintergrund, schwierige Familienverhältnisse (z.B. Armut, Scheidung etc.), Sucht, Straffälligkeit, Lernbeeinträchtigung usw. attestiert (vgl. Rauschenbach/Züchner 2001: 73).

Diese Zuschreibungen unterstellen, dass junge Menschen mit sozialer Benachteiligung aus dem Konstrukt sozialstaatlicher Normalität herausgefallen sind und nicht über die nötigen Ressourcen und Kompetenzen zur arbeitsmarktlichen Integration verfügen. Folglich werden durch die Defizitzuschreibungen geleistete biografische Problembewältigungen, gelöste Handlungsanforderungen sowie mögliche vorhandene Ressourcen, Kompetenzen und Stärken für eine gelingendere berufliche Integration übergangen. Darüber hinaus werden durch diese Charakterisierungen der jungen Frauen und Männer ihre biografischen Unsicherheiten und psychosoziale Belastungen mit dem Übergang(s)hilfesystem zwischen Schule und Arbeitswelt und seinen Anforderungen ausgeblendet. Außerdem werden mit dieser sozialstaatlichen Definition von sozialer Benachteiligung jene junge Menschen von Übergangshilfeangeboten ausgeschlossen, die nicht diesen Defizitzuschreibungen entsprechen, sondern als »normal« gelten, aber aus ihrer subjektiven Perspektive Unterstützung bedürfen.

Dass die Schwierigkeiten beim beruflichen Integrationsprozess junger Menschen mit konjunkturellen Schwankungen einhergehen, wird in der sozialstaatlichen und politischen Bestimmung von sozialer Benachteiligung nicht artikuliert. Um den Gehalt des Konstrukts zu erweitern, sprechen diesbezüglich Stauber/Walther (vgl. 1995: 105) von »Marktbenachteiligung«.

#### **4. Inhaltlich-konzeptionelle Umsetzung des Projekts**

In seiner Umsetzung steht das Projekt ETRAIN in der Tradition vergangener Jugendberufshilfeprojekte und -maßnahmen (vgl. Gögercin 1999: 22ff; Breuer 2002: 47ff; Hermanns 2002: 20ff). Die Aktivitätsbereiche der Jugendberufshilfemaßnahmen umfassen etwa Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Berufsausbildung, Berufsvorbereitung, aber auch Beratung von ausbildungs-/arbeitslosen bzw. -suchenden jungen Menschen (vgl. Gögercin 1999: 16; Galuske 2001a: 888). Die Jugendberufshilfeangebote verfolgen das Ziel, die individuellen Integrationschancen ihrer Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen (Galuske 2001a: 889).

Da der berufliche Integrationsprozess der TeilnehmerInnen aufgrund strukturell-verursachter Problemlagen auf dem Arbeitsmarkt nicht reibungsfrei und belastungslos verläuft, bietet ETRAIN als „Normalisierungsangebot“ (Hamburger 2003: 159) eine flankierende Unterstützung an. Hierbei sind nicht die individuellen Persönlichkeits- und Sozialisationsdefizite, sondern die erschwerten sozialstrukturellen Bedingungen und die politisch-institutionellen Anforderungen, die die Lebensführung und -gestaltung junger Menschen in der Übergangsphase von der Schule in die Erwerbsarbeit verunsichern, die fachliche Ausgangslage in der Unterstützungsarbeit von ETRAIN. Um diesen lebenswelt- und lebenslagenbezogenen Anspruch fachlich gerecht zu werden, orientiert sich die das Projekt durchführende Fachkraft an einer eklektischen Arbeitsweise. Methodisch stützt sich die Herangehensweise an einem individuell abgestimmten Fallmanagement (Case Management), das sich inhaltlich aus Elementen der Einzelfallhilfe und Beratung, des Gruppenunterrichts, der Praktikums-/Ausbildungs-

/Arbeitsplatzakquise und der Gemeinwesenarbeit (Patenschaft/Netzwerkarbeit) zusammensetzt.

Im Folgenden werden die methodischen Arbeitsansätze, Zielsetzungen, pädagogischen Handlungsprinzipien und strukturellen Rahmenbedingungen von ETRAIN vorgestellt. Sie sind wesentliche Faktoren für eine gelingende Projektumsetzung (vgl. Spiegel 2004: 154ff).

#### 4.1 Case Management

Die Methode ist für die sozialpädagogische Fachkraft *das Mittel* (vgl. Ehrhardt 2002: 642), um *das Ziel* der beruflichen Integration der jungen Menschen zu erreichen.

Case Management (Fallmanagement) ist ein ganzheitlicher Ansatz (vgl. Lex 2006: 46), der aus der Reformierung des Gesundheits- und Sozialsystems der U.S.A. entstammt (vgl. Wendt 1997: 9). Eine einheitliche und allgemeingültige Begriffsdefinition gibt es bisher nicht. Eine fassbare Beschreibung des Ansatzes legt Lex (2006) dar: „Es ist eine Verfahrensweise, mit der im Einzelfall die nötige Unterstützung, Behandlung und Versorgung von Menschen so koordiniert werden soll, dass sichergestellt ist, dass die Betroffenen die Hilfe, die sie benötigen, erhalten“ (ebd.: 46). Im Mittelpunkt der Arbeit steht folglich der Klient bzw. Fall – und nicht die soziale Einrichtung –, für den es gilt, ein gut austariertes Netzwerk an Unterstützungsangeboten zu erstellen (vgl. Galuske 2001b: 197).

In der fachpraktischen Handhabung kann der Arbeitsprozess im Case Management je nach analytischem Verständnis bis zu sieben Arbeitsphasen haben (vgl. Lowy 1988: 32ff; Ballew/Mink 1991: 65ff; Neuffer 1998: 32ff; Gögercin 1999: 60ff; Lex 2006: 52ff). Diese Arbeitsschritte sind:

1. Kontaktaufnahme/Erstgespräch,
2. Einschätzung und Bedarfsklärung,
3. Planung,
4. Intervention(-sdurchführung),
5. Schaffung von Zugängen zu Hilfen,
6. Monitoring (Kontrolle/Überwachung),
7. Evaluation.

Case Management ist gegenwärtig in Öffentlichkeit und Politik in aller Munde. Der methodische Ansatz steht eng in Verbindung mit der sozialpolitischen und arbeitsmarktlichen Effizienz- und Aktivierungsprogrammatisierung der Beschäftigungsförderung von Arbeitslosen. Case Management wird als Heilsbringer gesehen, der „die Arbeitsfähigkeit als Kern von Selbstständigkeit im flexiblen Kapitalismus in den Mittelpunkt stellt“ und „den Einzelnen in seiner Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt“ (Galuske 2007: 410) stärken soll. Ohne Berücksichtigung lebensweltbezogener Aspekte sowie individueller Bedürfnis- und Interessenlagen sollen die BürgerInnen, die durch Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit bedroht sind, von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen zu werden, mit Case Management zur Stärkung ihrer Selbstverantwortung und Autonomie getrieben werden. Die Nutzung des Ansatzes steht in Zusammenhang damit, dass der aktivierende Sozialstaat gesellschaftliche Strukturprobleme personalisiert und dafür den betroffenen Menschen die Verantwortung zuschiebt (vgl. Kapitel 3.1).

Diese Ausgangslage ist keine konstruktive Voraussetzung für eine gelingende Beziehung im Case Management. Neuffer (2007) merkt diesbezüglich an, dass die Beziehung zwischen KlientIn und Fachkraft ein grundlegendes Element in der fallorientierten Arbeit ist. Findet das Case Management unter fiskalischen Begründungszwängen statt, „besteht die Gefahr der Instrumentalisierung des Unterstützungsgeschehens, das letztlich keine positiven Veränderungen für die Klientel erbringt, sondern lediglich der Legitimation dient“ (ebd.: 424).

## 4.2 Methodische Umsetzung

Um die Hilfe- und Tätigkeitsverläufe zur Bewältigung des Integrationsprozesses der ProjektteilnehmerInnen methodisch planbar, nachvollziehbar und überprüfbar zu machen (vgl. Spiegel 2004: 126ff), stützt sich die Projektleitung in der Umsetzung von ETRAIN auf drei Ansätze. Ausgehend vom Case Management gepaart mit verschiedenen sozialpädagogischen Methoden sind diese drei Ansätze:

**1. Individuelle Betreuung und Beratung:** Das Kernstück der ETRAIN-Teilnahme ist die individuelle Betreuung der jungen Erwachsenen durch die Projektleitung. Ziel dieser individuellen Betreuung ist, dass die TeilnehmerInnen in diesem 3- bis 6-monatigen Unterstützungsprozess in die Lage versetzt werden, ihre Bewerbungsmaterialien zu optimieren, ihre Suchstrategien zu erweitern und ihre beruflichen Erfahrungen zu ergänzen. Die individuelle Betreuung nimmt die vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen der TeilnehmerInnen als Ausgangslage für die Unterstützung, damit sie diese einbringen und erweitern können.

Die individuell abgestimmte Betreuung und Beratung unterteilt sich in Einzelfallarbeit (Profiling, individuelles Coaching, Praktikumssuche und -begleitung, nachgehende Betreuung) und Gruppenarbeit (Module: Selbstanalyse, Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräch).

**2. Praktikumsakquise und -vermittlung:** Ein weiterer Ansatzpunkt des Projekts ist die Vermittlung der jungen Erwachsenen in ein Praktikum oder in eine Qualifizierungsmaßnahme. Das Praktikum oder die Qualifizierungsmaßnahme ist in Vereinbarung mit der Agentur für Arbeit auf *2 bis 4 Wochen* angelegt. In Ausnahmefällen gewährt die Arbeitsagentur eine bis zu 12 Wochen dauernde Maßnahme.

Die Vermittlung der TeilnehmerInnen in ein Praktikum oder in eine Qualifizierungsmaßnahme verfolgt mehrere Ziele:

- Erweiterung des beruflichen Handlungsspektrums durch den Erwerb neuer Kenntnisse im erlernten Beruf;
- Erschließen des verdeckten Stellenangebotes, um so den TeilnehmerInnen die nicht öffentlichen Stellenausschreibungen zugänglich zu machen;
- Netzwerkarbeit durch den Praktikumsbetrieb, indem dieser die PraktikantInnen in seinem Umfeld – KundInnen, KooperationspartnerInnen, Geschäftsbeziehungen, Bekanntenkreis – als geschickte und kompetente ArbeitnehmerInnen und Auszubildende bekannt macht;
- Kennen lernen eines neuen oder eines erweiterten Arbeitsfeldes;
- Erhaltung und (Wieder-)Gewinnung des Selbstwertgefühls.

**3. Patenschaft:** Zur Unterstützung ihrer Bemühungen bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche sollen den TeilnehmerInnen des Projekts ETRAIN ehrenamtlich tätige PatInnen zur Seite stehen. Sie unterstützen nicht nur arbeitslose junge Frauen und Männer bei ihrer beruflichen Integration, sondern leisten mit ihrem Engagement einen wertvollen Dienst, der junge Menschen davor bewahren soll, gesellschaftlich ins Abseits zu geraten. Grundlage für eine Patenschaft ist, dass die/der PatIn besonderes Interesse mitbringt, sich auf die Herausforderungen eines jungen Menschen in einer schwierigen Lebensphase einzulassen. Das heißt: sie/er ist offen und hat Verständnis für die Belange und Nöte der arbeitssuchenden jungen Erwachsenen sowie die Bereitschaft, sich für eine begrenzte Zeitspanne zu engagieren und sie an persönlichen Erfahrungen teilhaben zu lassen. Die Aufgaben einer/-s PatIn sind vielfältig:

- mit dem betreffenden Schützling Informationen über die regionale und bundesweite Arbeitsmarktlage sammeln;
- das Kompetenz- und Potentialprofil des Schützlings schärfen und somit Ansatzpunkte für den beruflichen Integrationsprozess finden;

- mit dem Schützling Strategien für das Bewerbungsverfahren erarbeiten;
- bei Absagen von Bewerbungen seinen Schützling aufbauen und zum weiteren Bewerben motivieren;
- Unterstützung bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen, so dass diese optimiert und vollständig präsentierbar sind;
- den Schützling auf anstehende Vorstellungsgespräche vorbereiten und mit ihr/ihm die Gesprächssituation simulieren;
- mit dem Schützling einen »Lebensordner« anlegen, in dem er seine wichtigsten Dokumente sammeln kann;
- dem Schützling während seines beruflichen Integrationsprozesses ein ständige(r) Ansprechpartner sein und ihn an eigenen Erfahrungen teilhaben lassen;
- den Schützling in seinem Beziehungsgefüge bekannt machen und dadurch zum Türöffner zu – nicht öffentlich ausgeschriebenen – Ausbildungs- und Arbeitsstellen werden.

Die Arbeitsansätze fungieren zur fachlichen Strukturierung der Handlungsvollzüge der das Projekt durchführenden Fachkraft. Jedoch aufgrund der komplexen Lebenssituation junger Menschen bedarf es in der Projektumsetzung einer „strukturierte(n) Offenheit“ (Thiersch 1993: 11ff), um so nicht nur auf deren vergangenen Lebensführung und aktuellen Lebenssituation zu verharren, sondern auch für deren zukünftigen Lebensgestaltung flexibel zu sein (vgl. Hamburger 2003: 177 u. 189f). Die Berücksichtigung der gesamten Lebenssituation und ihrer strukturellen Anforderungen ist deshalb erforderlich, weil die angestrebte berufliche Integration die junge Frau oder der junge Mann letztlich in Abstimmung mit dem eigenen Lebenskonzept selbst zu vollziehen hat.

### 4.3 Zielsetzungen

Sozialpädagogisches Handeln ist intentional und zeichnet sich infolgedessen durch seine Zielbezogenheit aus, eine Situation zu verändern (vgl. ebd.: 176). Ziele zu formulieren und festzulegen heißt, Veränderungen zu planen und herbeizuführen (vgl. Spiegel 2004: 135).

Das zentrale Ziel von ETRAIN ist, den TeilnehmerInnen in Ausbildung oder Arbeit zu verhelfen. Dabei sollen folgende Teilziele erreicht werden:

- Stärkung der vorhandenen persönlichen Kompetenzen und Ressourcen,
- Ausbau der individuellen Suchstrategien,
- Steigerung der fachpraktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten (z.B. durch ein Praktikum),
- Einblicke in einen Ausbildungsberuf,
- Erweiterung der sozialen Ressourcen der/des TeilnehmerIn durch eine/-n PatIn,
- Erhaltung und Steigerung des Selbstwertgefühls und -bewusstseins.

Damit das zentrale Ziel erreicht wird und die dafür notwendigen Teilziele umgesetzt werden können, bedarf es des kommunikativen Austausches mit der/dem TeilnehmerIn (vgl. ebd.: 136). Eine gemeinsame Zielsetzung mit den TeilnehmerInnen ist deshalb von immenser Relevanz, weil Menschen wissen wollen, wohin ihre Reise geht und wie ihr Verlauf sein wird. Schließlich ist jede/r TeilnehmerIn für die Umsetzung der Reise und die Erreichung des Zieles selbst verantwortlich. Deshalb sind die Teilziele mit der/dem TeilnehmerIn zu entwickeln und für ihr/sein Verständnis konkret zu formulieren, damit sie erreichbar werden (vgl. ebd.: 138).

#### 4.4 Sozialpädagogische Handlungsprinzipien

Handlungsprinzipien fließen durch gewachsene Handlungsroutine, (berufs-)biografisch erworbene Wertvorstellungen und institutionelle Leitmaximen in die alltäglichen fachlichen Handlungsvollzüge mit den TeilnehmerInnen und KooperationspartnerInnen von ETRAIN zwangsläufig ein. Sie beziehen sich auf die (beruflichen) Haltungen und Arbeitsprinzipien, mit denen pädagogische Handlungen vollzogen werden (sollen) (vgl. ebd.: 252). Aufgrund der habitualisierten Werte und Einstellungen der sozialpädagogischen Fachkraft ist das berufliche Handeln individuell – und teilweise durch Organisationen und Institutionen – wertgeleitetes Agieren (vgl. ebd.: 97, 106 u. 109). In den Arbeitsprinzipien drückt sich das professionelle Selbstverständnis und die fachlichen Orientierungen einer Fachkraft, Organisation und Institution aus (vgl. ebd.: 249).

Das zentrale Handlungsprinzip der Projektleitung von ETRAIN ist im Sinne des Empowermentansatzes (vgl. Stark 1996; Herriger 1997) die »Hilfe zur Selbsthilfe«. Um in der fachlichen Alltagsarbeit nicht einseitigen Defizitblicken (vgl. Kapitel 3) zu unterliegen, nach denen die von Benachteiligung betroffenen Personen ohne Berücksichtigung der Problem verursachenden oder verschärfenden Sozialstrukturen selber schuld an ihrer jeweiligen Situation sind, bezieht sich die Projektleitung – mit einem „gewendete(n) Blick“ (Alber 2000: 104) – auf die handlungsbezogenen fachpraktischen Rahmenkonzepte Lebenswelt-, Lebenslagen- und Ressourcenorientierung:

- 1. Lebenswelt-/Lebenslagenorientierung:** Lebensweltorientierung sieht die an ETRAIN teilnehmenden jungen Frauen und Männer in der Verstricktheit moderner und gesellschaftlich widersprüchlicher Anforderungsstrukturen (z.B. Arbeitsmarkt), die sich vor dem Hintergrund sozialer Ungleichheit in der Individualisierung ihrer Lebensführung und in der Pluralisierung ihrer Lebenslage präsentieren (vgl. Grunwald/Thiersch 2004: 14ff). Im Sinne des Handlungskonzepts versteht sich das Projekt ETRAIN für seine TeilnehmerInnen als „Hilfe zur Lebensbewältigung“ (ebd.: 16) in spezifischen Lebenslagen. Mit Lebenslagen sind keine Spielräume zur Interessenentfaltung, sondern Lebensbereiche (z.B. Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Armut usw.) gemeint, in denen die jungen Frauen und Männer vor dem Hintergrund ihrer biografischen Erfahrungen soziale Balancen zur Lebensbewältigung und zur Erhaltung ihrer Handlungsfähigkeit vollziehen (vgl. Böhnisch 1982: 81; Chassé 1999: 150). So ist die Lebenslage „Arbeitslossein“ das Zusammenspiel von Belastungen und Chancen sowie von Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten/-grenzen, die gesellschaftlich und sozialstaatlich konstituiert sind (vgl. Böhnisch 1982: 90).
- 2. Ressourcenorientierung** richtet die Perspektive weg von den Defiziten hin zu den Ressourcen – also Stärken und Potentiale – der teilnehmenden jungen Frauen und Männer (vgl. Nestmann 2004: 77ff). Trotz institutioneller Defizitzuschreibungen in der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und Sozialisation verfügen junge Menschen über bestimmte Stärken und Potentiale zur Bewältigung biografischer Anforderungen (z.B. Überwindung von Arbeitslosigkeit) und schwierigen Situationen (z.B. Bewerbungsgespräch). Nicht selten sind diese Ressourcen durch belastete Lebensereignisse verschüttet oder durch destruktive Verhaltensweisen überlagert. Diese verdeckten individuellen und strukturellen Ressourcen sind in sensibler und sorgsamer Weise herauszuarbeiten.

Um eine vertrauensvolle Unterstützungsbeziehung zu erlangen, werden die Arbeitsprinzipien der Projektleitung durch die aus der von Rogers (vgl. 2001; 2003) konzipierten »Klientenzentrierten Gesprächsführung« entwickelten und von der Sozialen Arbeit übernommenen Grundhaltungen (vgl. etwa Galuske 2001b; Geißler/Hege 2001; Sickendiek/Engel/Nestmann 2002: 129f) Authentizität, Empathie und Akzeptanz gestützt. Sie sind eine unabdingbare Grundlage für die Unterstützungs- und Beratungsbeziehung zwischen der sozialpädagogischen Fachkraft und den ETRAIN-TeilnehmerInnen, PatInnen und KooperationspartnerInnen (vgl. Sickendiek/Engel/Nestmann 2002: 129f):

- **Authentizität:** Damit ist gemeint, dass sich die sozialpädagogische Fachkraft auf eine macht- und herrschaftsfreie Beziehung mit der/dem ProjektteilnehmerIn einlässt und sich in ihrem Verhalten nicht verstellt und maskiert. Die Fachkraft pflegt gegenüber den teilnehmenden jungen Frauen und Männer einen offenen Umgang mit deren subjektiven Wahrnehmungen, Gefühlen und Gedanken.
- **Empathie:** Die Projektleitung verfügt über die Kompetenz, sich in die Gefühle und Gedanken der TeilnehmerIn hineinzusetzen. Sie entwickelt dabei ein Verständnis für die Sinnkonstruktionen über die soziale Welt, die Denk- und Handlungsmuster der/des teilnehmenden jungen Frau oder Mannes und für ihre/seine subjektiven Möglichkeiten und Grenzen in den gegebenen sozialen Strukturen und Anforderungssituationen.
- **Akzeptanz:** Diese Grundhaltung erfordert von der das Projekt durchführenden Fachkraft Respekt und Wertschätzung vor den Bewältigungsbemühungen, Handlungsstrategien und Urteilsbildungen sowie der Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden jungen Frauen und Männer. Ebenso ist es Aufgabe der Projektleitung, die Eigenheit und -art der jungen Menschen in ihren strukturell gewachsenen Lebensverhältnissen anzunehmen.

#### 4.5 Strukturelle Rahmenbedingungen

Der organisatorisch-strukturelle Rahmen des Projekts ETRAIN ist konstitutiv für seine Umsetzung und den Einsatz der beruflichen Kompetenzen der Fachkraft. Die Rahmenbedingungen strukturieren die Zusammenarbeit zwischen der Projektleitung, den ETRAIN-TeilnehmerInnen, den PatInnen und dem engsten Kooperationspartner Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen (vgl. Spiegel 2004: 126ff).

**Einbindung in die Gesamtstruktur der Caritas Schwarzwald-Gäu:** Die Dienst- und Fachaufsicht des Projekts ETRAIN und der Projektleitung obliegt der Regionalleitung. Durch das gleiche Themenfeld »Arbeit und Beschäftigung« und »Ehrenamt« besteht darüber hinaus Anknüpfungspunkte zur fachlichen Zusammenarbeit mit dem Projekt »JAFFAS« im Caritas-Zentrum Böblingen sowie mit den Projekten »ABba« (Ausländische Betriebe bilden aus) und »Individuelle Lernbegleitung« im Caritas-Zentrum Tübingen.

**Örtliche, räumliche und materielle Bedingungen:** Sitz des Projekts ETRAIN ist das Caritas-Zentrum Tübingen. Hier steht der Projektleitung ein Büro zur Verfügung, das mit einem Computer (mit zentralem Drucker und Internetzugang), Telefon, Schreibtisch, Schränken und Beratungstisch ausgestattet ist. Zudem ist ein Zugang zu einem Kopiergerät und zu einem Konferenzraum zur Durchführung von Gruppenangeboten gegeben.

**Einbindung in die Struktur des Caritas-Zentrums Tübingen:** Aufgrund des Sitzes im Caritas-Zentrum Tübingen ist das Projekt in die dortigen Strukturen eingebunden. Neben der regelmäßigen Teilnahme an der Dienstbesprechung beteiligt sich die Projektleitung von ETRAIN auch an der lokalen Öffentlichkeitsarbeit des Caritas-Zentrums Tübingen (z.B. »Woche für das Leben«, »Tübinger Schokoladenfestival«, »Caritas-Sonntag« etc.).

**Anbindung an die Caritas Arbeitsvermittlung der Region Stuttgart:** Im Frühjahr 2007 ist die »Caritas Arbeitsvermittlung der Region Stuttgart« von den Caritas Regionen Ludwigsburg-Waiblingen-Enz, Stuttgart, Neckar-Alb-Fils und Schwarzwald-Gäu gegründet worden. Sie ist für die Akquise von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in diesen Regionen zuständig, um (benachteiligten) ausbildungs- und arbeitssuchenden Menschen aus Jugendberufshilfe- und Beschäftigungsprojekten der Caritas einen Zugang zu potentiellen ArbeitgeberInnen zu verschaffen.



**Kooperationspartner des Projekts:** Der zentralste Kooperationspartner des Projekts ist das TEAM U-25 der Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen sowie das Job-Center des Landkreises Tübingen. Über die Arbeitsagentur sind dem Projekt der Großteil seiner TeilnehmerInnen, die aus den Landkreisen Reutlingen und Tübingen kommen, vermittelt worden. Um den interinstitutionellen Informationsfluss zwischen dem TEAM U-25 der Arbeitsagentur und dem Projekt ETRAIN sicherzustellen, besteht ein kontinuierlicher Austausch (etwas alle sechs bis zehn Wochen) zwischen der unmittelbaren Ansprechperson des TEAM U-25 und der Projektleitung.

**Einbindung in das regionale Übergangs(hilfe)system Schule-Beruf:** Im Landkreis Tübingen ist das Projekt ETRAIN ein institutionelles Unterstützungsangebot unter vielen, welches sich mit der beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener befasst. Doch aufgrund seiner Fokussierung auf den Übergang Berufsausbildung-Arbeit hat das Projekt wiederum eine spezifische Ausrichtung und agiert in diesem Bereich mit anderen speziellen Anbietern (z.B. ttg TeamTraining GmbH, Neue Arbeit Zollernalb e.V. usw.) (vgl. Landkreis Tübingen 2005).

Aufgrund seiner Ausrichtung ist die das Projekt durchführende Fachkraft Mitglied im Facharbeitskreis Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe des Landkreises Tübingen und der Stadt Tübingen, der sich mit Problem- und Fragestellungen zum Übergang von der Schule in den Beruf junger Menschen fachlich befasst. Des Weiteren nimmt die Fachkraft im kleinräumlichen Arbeitskreis „Tübinger Südstadt-Konferenz“ des Jugendhilfeträgers Martin-Bonhoeffer-Häuser teil, der sich seit August 2006 zur Bündelung der Ressourcen im Tübinger Süden regelmäßig trifft.

**Personelle Bedingungen:** Die das Projekt durchführende Fachkraft verfügt über ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik. Sie ist auf der Grundlage eines Werkvertrages mit einem Stellenumfang von 30 Wochenstunden beschäftigt.

## 5. Die TeilnehmerInnen

Das Projekt ETRAIN begann am 01.01.2006 mit 14 jungen Frauen und Männern. Bis zum Projektende am 31.12.2007 haben 114 junge Menschen bei ETRAIN teilgenommen. Darunter sind 74 weiblichen und 40 männlichen Geschlechts. Im Gegensatz zum ersten Jahr sind aufgrund der verbesserten wirtschaftlichen Lage 2007 die TeilnehmerInnenzahlen etwas rückläufig gewesen (vgl. Tabelle 1). Zum Projektabschluss haben noch acht junge Frauen und Männer teilgenommen.

Tabelle 1: Anzahl der TeilnehmerInnen (N=114)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Weiblich</b>	43	69 %	31	60 %	74	65 %
<b>Männlich</b>	19	31 %	21	40 %	40	35 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen ist über die Agentur für Arbeit Reutlingen/Tübingen und einige über das Job-Center des Landkreises Tübingen dem Projekt zugeführt worden. 13 junge Frauen und Männer haben den Weg über die Empfehlung Dritter zum Projekt gefunden. Mehr als 70% der TeilnehmerInnen lebt im Landkreis Tübingen (vgl. Tabelle 2: 17).

In der bisherigen Projektlaufzeit zeigte sich, dass die teilnehmenden jungen Frauen und Männer einen vielschichtigen qualifikatorischen und beruflichen Hintergrund haben. Im Fol-

genden wird ein Überblick über den Bildungshintergrund, die Situation vor der Arbeitslosigkeit, den sozialen Status und den Verbleib nach der ETRAIN-Teilnahme der jungen Frauen und Männer gegeben.

Tabelle 2: TeilnehmerInnen nach Landkreisen (N=114)						
	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Tübingen</i>	48	77 %	32	61 %	80	70 %
<i>Reutlingen</i>	14	23 %	20	39 %	34	30 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

## 5.1 Schulischer und beruflicher Hintergrund

Bereits im allgemeinen Bildungssystem werden zentrale Weichen für das zukünftige Leben von Heranwachsenden gestellt. Das persönliche Ziel der Heranwachsenden ist normalerweise, die Schule mit einem erfolgreichen Zeugnis abzuschließen. Ein guter Schulabschluss ist heutzutage für einen jungen Menschen der Zugang in das betriebliche Berufsausbildungssystem und bildet die Grundlage, danach den beruflichen Werdegang mit Aspirationen in anderen Lebensbereichen (z.B. Familie, Freizeit) und der persönlichen Lebensplanung zu verknüpfen (vgl. hierzu ausführlich Langness/Leven/Hurrelmann 2006: 65ff).

Tabelle 3: TeilnehmerInnen nach Schulabschluss (N=114)						
	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Mit Haupt-schulabschluss</i>	27	43,5 %	21	40,4 %	48	42,1 %
<i>Ohne Haupt-schulabschluss</i>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<i>Realschulab-schluss</i>	27	43,5 %	22	42,3 %	49	42,0 %
<i>Fachhoch-schul-reife/Abitur</i>	8	12,9 %	8	15,4 %	16	14,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

Blickt man auf den erreichten Schulabschluss der ETRAIN-TeilnehmerInnen, so ist die Verteilung der Haupt- und RealschülerInnen im Vergleich nahezu ausgeglichen: Es haben 49 TeilnehmerInnen einen Mittleren Bildungsabschluss und 48 den Hauptschulabschluss. 16 TeilnehmerInnen verfügen über das Abitur bzw. die Fachhochschulreife. Lediglich eine Person hat bisher keinen Schulabschluss vorzuweisen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 4: TeilnehmerInnen mit Berufsausbildung (N=114)						
	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Mit Berufsaus-bildung</i>	57	91,9 %	37	71,2 %	94	82,4 %
<i>Ohne Be-ruftsausbildung</i>	3	4,8 %	14	26,9 %	17	14,9 %
<i>Abgebrochene Ausbildung</i>	2	3,2 %	1	1,9 %	3	2,6 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

Von den 114 am Projekt ETRAIN teilnehmenden jungen Frauen und Männer haben knapp 82% eine Berufsausbildung absolviert. Die Gewichtung der Ausbildungsberufe konzentriert sich auf folgende Bereiche: 22x Büro und Verwaltung, 14x Erziehung, 12x Ärztliche Assistenz, 10x Metall- und Holzverarbeitung, 7x Pflege, 6x Einzelhandel, 3x Chemie/Biologie, 3x Hauswirtschaft, 3x Kosmetik/Haarpflege, 14x Sonstiges. Etwa 15% der TeilnehmerInnen hat noch keine Berufsausbildung absolviert. Drei TeilnehmerInnen haben ihre Berufsausbildung vorzeitig abgebrochen (vgl. Tabelle 4: 17).

Tabelle 5: **Situation vor der Arbeitslosigkeit** (N=114)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Arbeit</b>	29	46,7 %	25	48,1 %	54	47,3 %
<b>Berufsausbildung</b>	24	38,8 %	16	30,8 %	40	35,1 %
<b>Abgebrochene Berufsausbildung</b>	2	3,2 %	1	1,9 %	3	2,6 %
<b>Schulbildung</b>	3	4,8 %	5	9,6 %	8	7,0 %
<b>Freiwilliges Soziales Jahr</b>	1	1,6 %	2	3,8 %	3	2,6 %
<b>Zivil-/Wehrdienst</b>	1	1,6 %	1	1,9 %	2	1,8 %
<b>Hochschulbildung</b>	1	1,6 %	---	---	1	0,9 %
<b>Praktikum</b>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<b>Keine Angaben</b>	1	1,6 %	1	1,9 %	2	1,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

Nach Beendigung ihrer Berufsausbildungszeit machten 35% der ETRAIN-TeilnehmerInnen erste Erfahrungen von Arbeitslosigkeit. Knapp 47% der teilnehmenden jungen Frauen und Männer waren vor ihrer Arbeitslosigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis. Der Rest beendet vor seiner Arbeitslosigkeit die Schulbildung oder absolvierte seinen Wehr-/Ersatzdienst (vgl. Tabelle 5).

Dieser Einblick in den Ausbildungs- und Beschäftigungsverlauf der jungen Menschen vor Beginn ihrer Projektteilnahme verdeutlicht, dass ein Schulabschluss und eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung eine sofortige Positionierung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht mehr garantiert. Insbesondere verschärft sich dieser Sachverhalt bei einer erschwerten Arbeitsmarktlage, bei der die Nachfrage nach Arbeitsplätzen das Angebot übersteigt (vgl. Kapitel 2). In dieser Situation erhalten die schulischen und beruflichen Bildungsabschlüsse eine Entwertung (vgl. Walther/Stauber 2007: 31), welche in den 1980er Jahren bereits als „Qualifikationsparadox“ (Mertens 1984) beschrieben wurde.

## 5.2 Migrationshintergrund und familiäre Situation

Hinsichtlich der nationalen/ethnischen Herkunft sind unter rechtlichen Gesichtspunkten 22 der 114 TeilnehmerInnen nicht deutscher Herkunft (vgl. Tabelle 6: 19). Werden die TeilnehmerInnen unter dem Aspekt des Migrationshintergrunds betrachtet, so sind dies jedoch insgesamt 37% (vgl. Tabelle 7: 19).

In Bezug auf den Familienstand der 114 teilnehmenden jungen Erwachsenen ist zu sagen, dass 106 ledig und 8 verheiratet sind. 25 TeilnehmerInnen leben nicht mehr im Elternhaus und führen selbständig oder mit ihrer/-m LebenspartnerIn einen eigenen Hausstand.

Tabelle 6: Nationale/Ethnische Herkunft der TeilnehmerInnen (N=114)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Deutschland</i>	53	85,5 %	39	75,0 %	92	80,7 %
<i>Türkei</i>	3	4,8 %	3	5,8 %	6	5,3 %
<i>Italien</i>	2	3,2 %	4	7,7 %	6	5,3 %
<i>Eritrea</i>	1	1,6 %	---	---	1	0,9 %
<i>Kosovo</i>	2	3,2 %	2	3,8 %	4	3,5 %
<i>Iran</i>	1	1,6 %	---	---	1	0,9 %
<i>Kroatien</i>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<i>Österreich</i>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<i>Rep. Irland</i>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<i>Schweiz</i>	---	---	1	1,9 %	1	0,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

Übersicht 7: Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen unberücksichtigt der deutschen Staatsbürgerschaft (N=114)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<i>Ohne Migrationshintergrund</i>	44	71,0 %	28	53,9 %	72	63,1 %
<i>Mit Migrationshintergrund</i>	18	29,0 %	24	46,1 %	42	36,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>52</b>		<b>114</b>	

### 5.3 Der Verbleib nach der ETRAIN-Teilnahme

Im Auftrag des Europäischen Sozialfonds ist eine Aufgabe von ETRAIN, den Verbleib der jungen Frauen und Männer nach ihrer ETRAIN-Teilnahme aufzuzeichnen. Die Befragung erfolgt telefonisch und beschränkt sich gemäß Auftraggeber auf den jeweiligen Zeitpunkt. Die folgende Darlegung bezieht sich auf den Verbleib unmittelbar nach Beendigung der ETRAIN-Teilnahme, nach einem Monat und nach sechs Monaten.

**1. Verbleib nach der unmittelbaren ETRAIN-Teilnahme:** Bis zum 31.12.2007 haben insgesamt 106 junge Frauen und Männer ihre Teilnahme an ETRAIN beendet. Von Ihnen sind 62% in Erwerbsarbeit. Dabei sind die 71 TeilnehmerInnen in unterschiedliche Arbeitsverhältnisse gelangt: 11 haben eine unbefristete und 40 eine befristete Vollzeitstelle (davon 11 bei Zeitarbeitsfirmen) erhalten. 16 junge Frauen und Männer haben einen Anschluss in einer befristeten und zwei in einer unbefristeten Teilzeitstelle gefunden. Zwei TeilnehmerInnen sind in geringfügiger Beschäftigung verblieben. Die Zahlen legen offen, dass sich die ehemaligen TeilnehmerInnen im Ausdifferenzierungsprozess der Beschäftigungsverhältnisse einer flexiblen Arbeitsgesellschaft befinden – in Befristungen, Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungen (vgl. eingehend Galuske 2002: 157ff). Sichtbar wird, dass nur wenigen jungen Frauen und Männern der Anschluss in ein von der Gesellschaft als »normal« anerkanntes auf Lebenszeit angelegtes Vollzeitverhältnis gelungen ist (vgl. Böhnisch 1994: 47).

Weitere 18% der TeilnehmerInnen haben für sich eine Anschlussmöglichkeit in einer Berufsausbildung, schulischen Aus-/Weiterbildung, Trainingsmaßnahme oder in einer Arbeitsgelegenheit entwickelt. Knapp 13% sind nach der ETRAIN-Teilnahme in der Arbeitslosigkeit verblieben. Hierzu gehören zwei TeilnehmerInnen, die aufgrund eines Wohnortwechsels ihren Status beibehalten haben. Lediglich zwei TeilnehmerInnen wurden aufgrund mangelnden Engagements ausgeschlossen (vgl. Tabelle 8: 20).

Tabelle 8: **Verbleib unmittelbar nach der ETRAIN-Teilnahme** (N=106)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Arbeit</b>	42	67,8 %	29	65,9 %	71	67,0 %
<b>Berufsausbildung</b>	1	1,6 %	4	9,1 %	5	4,7 %
<b>Schulausbildung</b>	2	3,2 %	2	4,5 %	4	3,8 %
<b>Trainingsmaßnahme</b>	7	6,1 %	2	4,5 %	9	8,5 %
<b>1-Euro-Job</b>	1	1,6 %	---	---	1	0,9 %
<b>Arbeitslosigkeit</b>	9	14,5 %	5	11,3 %	14	13,2 %
<b>ETRAIN abgebrochen</b>	---	---	2	4,5 %	2	1,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>44</b>		<b>106</b>	

2. **Verbleib nach einem Monat:** Zum Verbleib nach einem Monat sind bis Projektende 103 ehemalige TeilnehmerInnen befragt worden. Es befanden sich 62% der ehemaligen TeilnehmerInnen in Arbeit. Interessanterweise hat die Zahl der in einer Berufsausbildung befindenden jungen Menschen im Zeitraum von einem Monat um fünf Personen zugenommen. Die Zahl der in Arbeitslosigkeit verharrenden TeilnehmerInnen ist im Vergleich zur unmittelbaren Beendigung von ETRAIN mit 14 jungen Frauen und Männern unverändert geblieben. Bei sechs Personen ist der Verbleib nicht zu ermitteln gewesen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: **Verbleib nach 1 Monat nach der ETRAIN-Teilnahme** (N=103)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Arbeit</b>	41	66,1 %	23	56,1 %	64	62,1 %
<b>Berufsausbildung</b>	3	4,8 %	5	12,2 %	8	7,8 %
<b>Schulausbildung</b>	2	3,2 %	2	4,9 %	4	3,9 %
<b>Trainingsmaßnahme</b>	5	8,1 %	1	2,4 %	6	5,8 %
<b>1-Euro-Job</b>	1	1,6 %	---	---	1	1,0 %
<b>Arbeitslosigkeit</b>	7	11,3 %	7	17,1 %	14	13,6 %
<b>Nicht bekannt</b>	3	4,8 %	3	7,3 %	6	5,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>41</b>		<b>103</b>	

3. **Verbleib nach sechs Monaten:** Bis Projektende sind 83 ehemalige TeilnehmerInnen zu ihrem Verbleib nach sechs Monaten befragt worden; daher ist ein genauer Vergleich zur vorherigen Verbleibserhebung nicht möglich. Festzuhalten ist, dass sechs Monate nach Beendigung der ETRAIN-Teilnahme sich weit über 50% der jungen Frauen und Männer in Erwerbsarbeit befinden (vgl. Tabelle 10). Ein Resultat der Verbleibsfeststellung ist, dass die jungen Menschen zunehmend schwieriger telefonisch zu erreichen sind.

Tabelle 10: **Verbleib nach 6 Monaten nach der ETRAIN-Teilnahme** (N=83)

	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>Arbeit</b>	36	58,1 %	9	42,9 %	45	54,2 %
<b>Berufsausbildung</b>	1	1,6 %	2	9,5 %	3	3,6 %
<b>Schulausbildung</b>	2	3,2 %	---	---	2	2,4 %
<b>Trainingsmaßnahme</b>	3	4,8 %	1	4,8 %	4	4,8 %
<b>1-Euro-Job</b>	1	1,6 %	---	---	1	1,2 %
<b>Arbeitslosigkeit</b>	4	6,4 %	4	19,0 %	8	9,6 %
<b>Nicht bekannt</b>	15	24,2 %	5	23,8 %	20	24,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>		<b>21</b>		<b>83</b>	

Kritisch anzumerken ist, dass diese Form der nachgehenden Betreuung eine Momentaufnahme darüber ist, wo sich die ehemaligen TeilnehmerInnen zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihrer Erwerbsbiografie befinden. Aufgrund der punktuellen Festlegung wird wenig Auskunft über den tatsächlichen berufsbiografischen Verlauf der/des ehemaligen TeilnehmerIn ausgesagt (vgl. Hiller 1997: 11f), dieser ist vielmehr im Telefongespräch herauszuarbeiten. Der Gesprächsverlauf ermöglicht es, Bedarfe der/des Interviewten aufzudecken. So haben drei ehemalige TeilnehmerInnen erneut eine Teilnahme aufgenommen.

## 6. Die Nutzung der Angebote

Die Verbleibsquote sagt über den individuellen Verlauf der jungen Frauen und Männer bei ETRAIN kaum etwas aus. Um etwas über die Nutzung der Angebote auszusagen, soll im Folgenden auf die Beanspruchung einzelner Angebotssegmente und auf die Durchführung von Praktika eingegangen werden.

### 6.1 Die Beanspruchung der individuellen Betreuung und Beratung

Kernelement des Unterstützungsangebots von ETRAIN ist die individuelle Betreuung und Beratung. Sie ist quantitativ über das Profilinggespräch, durch zusätzliche Termine und die Teilnahme an den Gruppenarbeitsmodulen zu fassen. Die Betreuung wird durch den kommunikativen Austausch über die Medien Telefon und E-Mail ergänzt.

Die individuelle Betreuung beginnt bereits beim Aufnahmegespräch, in dem nicht nur der Inhalt von ETRAIN vermittelt wird, sondern auch bereits erste Fragen der angehenden TeilnehmerInnen behandelt werden. Darauf folgt nur wenige Tage später das so genannte Profilinggespräch, in dem die Kompetenzen und Potentiale der/des TeilnehmerIn hinsichtlich ihres/seines beruflichen Integrationsprozesses und ihrer/seiner ETRAIN-Teilnahme sowie ihrer/seiner Bewerbungsunterlagen analysiert werden. Das Gespräch dauert durchschnittlich zwei Stunden. Das Profilinggespräch ist mit 103 der 114 TeilnehmerInnen im gesamten Coaching- und Unterstützungsprozess durchgeführt worden. Mit 11 jungen Frauen und Männern wurde das Gespräch nicht geführt, da sie bereits nach kurzer Zeit eine Anschlussmöglichkeit (z.B. Arbeit, Ausbildung usw.) gefunden haben.

Tabelle 11: Zusätzliche Beratungstermine (N=106)

Anzahl der Termine	Im Jahr 2006		Im Jahr 2007		Insgesamt	
	Anzahl der TeilnehmerInnen	Gesamtzahl der Termine	Anzahl der TeilnehmerInnen	Gesamtzahl der Termine	Anzahl der TeilnehmerInnen	Gesamtzahl der Termine
1	19	19	16	16	35	35
2	4	8	6	12	10	20
3	2	6	8	24	10	30
4	---	---	1	4	1	4
5	---	---	---	---	---	---
6	---	---	1	6	1	6
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>95</b>

Über dieses Beratungsangebot hinaus haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit wahrgenommen, weitere Termine zur Beratung mit der Projektleitung zu vereinbaren. Dieses Angebot haben von den 106 ehemaligen TeilnehmerInnen 57 in unterschiedlicher Intensität in Anspruch genommen. Insbesondere im zweiten Jahr von ETRAIN haben die TeilnehmerInnen dieses Unterstützungsangebot wesentlich intensiver als im Jahr 2006 genutzt (vgl. Tabelle: 11). In erster Linie nutzten die jungen Frauen und Männer dabei die Gelegenheit, ihre

Bewerbungsunterlagen weiterzuentwickeln und sich über schulische und akademische Weiterbildung (z.B. Ausbildungsstätten, Anschlussmöglichkeiten, Finanzierung usw.) zu informieren. Schließlich hatten die jungen Erwachsenen nicht nur primär Fragen in Bezug auf das Thema »Berufliche Integration«, sondern ebenso in Bezug auf jene, die dieses Thema aus anderen Lebensbereichen berühren. Diese Themenfelder waren vor allem: die Lebensgestaltung im Zusammenhang mit schulischer und akademischer Weiterbildung, Familienplanung, Finanzen, soziale Beziehungen, Umgang mit Behörden und Wohnen. Folglich dient die Beratung nicht nur der Informationsvermittlung, sondern setzt vielmehr konkret an der Lebenssituation der TeilnehmerInnen an. Hierbei geht es um die Klarheit der aktuellen Situation, soziale und emotionale Stabilisierung sowie um Hilfestellung bei der Entscheidungsfindung und Handlungsumsetzung.

Exemplarisch hierzu ist der ETRAIN-Verlauf von Frau Mahmoud (22 Jahre, Rechtsanwaltsfachangestellte) aufzuführen. Sie ist im Sommer 2007 auf Empfehlung von ihrer Arbeitsvermittlerin zu ETRAIN gekommen. Die im Jahr 2006 beendete Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten hat sie auf Anraten von Lehrkräften und der Berufsberatung absolviert, weil ihr mit ihrem Abschneiden des mittleren Bildungsabschlusses andere Berufe kaum zugetraut wurden. Im Aufnahme- und darauf folgenden Profilinggespräch erwähnte Frau Mahmoud, dass sie die Ausbildung wenig zufrieden stellte und sie nie richtig dahinter stand. Einzig und allein der Kontakt und Umgang mit den KlientInnen der Kanzlei bereitete Frau Mahmoud Freude. Sie berichtete, dass sie ursprünglich den Beruf der Erzieherin erlernen wollte. Aufgrund ihrer Erfahrungen in einem Praktikum in einer Kinderbetreuung nach der Ausbildung und als Trainerin in einem Sportverein erinnerte sie sich an ihren Wunschberuf. Die intensive Analyse ihrer Kompetenzen und Bedürfnisse ergab, dass sie nochmals eine Ausbildung und zwar als (Jugend- und Heim-)Erzieherin absolvieren wolle. Jedoch war sie sich mit dem Beginn einer erneuten Berufsausbildung unschlüssig, weil sie sich in einem Alter wähnt, in dem man daran denkt, sich finanziell vom Elternhaus unabhängig zu machen, eventuell mit einem Partner zusammenzuleben und eine Familie zu gründen. Diese Ausgangsüberlegungen galt es, in einen Klärungsprozess ihrer Lebens- und Berufsplanung einzubinden und unter der Fragestellung zu beleuchten, inwieweit eine weitere Ausbildung subjektiv-biografisch sinnvoll ist. Zur weiteren Unterstützung entschloss sie sich, eine Patin hinzuzuziehen, um diese Fragestellung mit einer neutralen Person zu bearbeiten. Gemeinsam mit Patin und Projektleitung begab sie sich in einen Unterstützungs- und Reflexionsprozess, der ihr zur Klärung der Entscheidungsfindung verhalf. Mit Rückhalt ihrer Eltern, ihrer Patin und der Projektleitung hat sich Frau Mahmoud für die Ausbildung zur Erzieherin entschieden. Bis zum Erhalt eines Vorpraktikumsplatzes ist sie zur Überbrückung in einer geringfügigen Beschäftigung tätig.

All die oben genannten Themen werden nicht nur per face-to-face-Interaktion verhandelt, sondern ebenso in unzähligen Telefonaten und Korrespondenzen per E-Mail. So hat beispielsweise Frau Sabine Böhm (21 Jahre, Bürokauffrau) ihre Bewerbungsunterlagen per E-Mail weiterentwickelt und sich die nötigen Informationen zum Vorstellungsgespräch vor anstehenden Terminen per Telefon eingeholt.

Aus der individuellen Beratung und Betreuung ergibt sich die jeweilige Teilnahme der jungen Frauen und Männer an den Gruppenarbeitsmodulen. Da bereits in den Einzelgesprächen die Bereiche Standortbestimmung und Bewerbungsschreiben bearbeitet werden, konzentrierte sich die Nutzung der Module in erster Linie auf das Vorstellungsgespräch. Das Modul 3 (Bewerbungsgespräch) ist insgesamt zwölfmal durchgeführt worden. Hierbei sind 48 junge Frauen und Männer auf die Situation des Vorstellungsgesprächs vorbereitet worden.

## 6.2 Die Durchführung eines Praktikums

Ein weiterer Baustein von ETRAIN ist das Angebot eines Praktikums. Entsprechend ihres Berufs und ihrer Kompetenzen wurde den TeilnehmerInnen ein Praktikum nahegelegt bzw. gesucht. Um ein gelingendes Praktikum zu ermöglichen, sind die Sinnbezüge der Betriebe

und Institutionen, die Praktika zur Verfügung stellen, mit den Vorstellungen der jungen Erwachsenen abzustimmen, weil für die MitarbeiterInnen die Betreuung einer/-s PraktikantIn häufig ein Mehraufwand an Arbeit bedeutet. So ist im Vorfeld das Motiv des Praktikums zu klären. Handelt es sich hierbei um

- die Aussicht auf eine Stelle,
- die Erweiterung des beruflichen Handlungsspektrums,
- das Kennenlernen eines neuen oder eines erweiterten Arbeitsfeldes.

Seit ETRAIN-Beginn im Jahr 2006 sind unzählige Betriebe und Institutionen für die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes angefragt worden. Aus diesen Anfragen haben sich 15 für eine engere Kooperation bereit erklärt. Während im ersten Jahr noch 14 TeilnehmerInnen ein Praktikum über ETRAIN absolviert haben, hat im Jahr 2007 lediglich ein/e TeilnehmerIn eines durchgeführt. Als effektiv hat sich die Selbstsuche der TeilnehmerInnen ergeben, die meistens mit einem Tag oder gar mehreren Tagen Probearbeit verbunden war. Auf diesem Weg haben 17 TeilnehmerInnen einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag angeboten bekommen. Insbesondere bei den Ausbildungsplatzsuchenden (sechs TeilnehmerInnen) hat sich ein Berufspraktikum als Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis erwiesen.

## 7. Unterstützung durch PatInnen

Eine zusätzliche Unterstützung bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche der ETRAIN-TeilnehmerInnen sollen die ehrenamtlich tätigen PatInnen sein. Mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen sowie ihrem sozialen Netz sollen die ehrenamtlich tätigen BürgerInnen eine Quelle sein, die den jungen Frauen und Männern Informationen über und Zugänge zur Erwerbsarbeit verschaffen, Anregungen zur Lebensplanung und -gestaltung liefern und als Vermittler zwischen Lebenswelten von Institutionen und Menschen sein kann. Netzwerktheoretische Analysen zeigen auf, dass Menschen, die über tragfähige Beziehungen verfügen, in erschwerten Lebensumständen und Anforderungsstrukturen mehr Belastbarkeit und Widerstandsfähigkeit demonstrieren (vgl. Nestmann 1991: 32f).

### 7.1 Die Gewinnung von ehrenamtlich engagierten BürgerInnen

Die PatInnen wurden durch Öffentlichkeitsarbeit und Projektvorstellungen geworben. Zur Akquise von PatInnen sind folgende Aktivitäten durchgeführt worden:

- ETRAIN-Vorstellung im Dekanatsbezirk Tübingen (Dekanatsratsitzungen, Pastoral-konferenz, Gemeindefestungen usw.),
- Präsentation des Projekts in Seminaren der Universität Tübingen,
- Aushänge in den Instituten der Universität Tübingen,
- Darstellung bei der Caritas-Konferenz ehrenamtlich Tätiger in Rottenburg,
- Präsentation im „Bündnis für Familie in Rottenburg“,
- Meldungen im Schwäbischen Tagblatt, Kirchen- und Gemeindeblätter (vgl. bspw. Handloser 2006a).

Über diese Aktivitäten hinaus besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Dekan des Landkreises Tübingen, der sich sehr für die Gewinnung von PatInnen engagierte (vgl. Steiger/Handloser 2007: 4). Außerdem hat die intensive Kooperation mit dem Kreissenorenrat Tübingen e.V. zur Gewinnung von engagierten BürgerInnen beigetragen. Der Kreissenorenrat setzt sich dafür ein, SeniorInnen des jüngeren Seniorenalters Tätigkeitsfelder des bürgerschaftlichen Engagements zugänglich zu machen (vgl. Kreissenorenrat Tübingen e.V. 2007a; 2007b).



## 7.2 Sozialer Hintergrund und Motivation der PatInnen

Aus den oben beschriebenen Aktivitäten und Kooperationen heraus haben sich in den zwei Projektjahren 16 engagierte BürgerInnen gefunden, die sich für die Übernahme einer Patenschaft bereit erklärt haben. Die soziale Herkunft und Altersstruktur der ehrenamtlich Engagierten ist sehr heterogen (vgl. Tabelle 12). So befindet sich je ein Teil der PatInnen im Studium, mitten im Erwerbsleben oder im Ruhestand. Sieben Paten sind weiblichen und neun männlichen Geschlechts. Zwei PatInnen haben einen Migrationshintergrund.

Altersgruppe	Jahr 2006	Jahr 2007
20 – 30 Jahre	3	5
30 – 40 Jahre	1	0
40 – 50 Jahre	3	3
50 – 60 Jahre	1	1
60 – 70 Jahre	3	6
<b>Gesamtzahl</b>	<b>11</b>	<b>15</b>

Ein ehrenamtliches Engagement lässt sich nicht vorraussetzungslos in die Tat umsetzen. Zur Umsetzung eines Ehrenamts bedarf die/der BürgerIn an verfügbarer Zeit und finanzieller Absicherung ihrer/seiner Existenz (vgl. Rauschenbach 2001: 348). Dabei hängt die Frage des Engagements nicht allein von der vorhandenen Zeit und einer abgesicherten Lebensexistenz ab, sondern genauso von der Motivation der/des freiwillig Engagierten. Die Motivationsgründe für das Eingehen einer Patenschaft sind für die ehrenamtlich Tätigen bei ETRAIN verschieden:

- Dankbarkeit aus eigener biografischer Erfahrung,
- Einsatz und Weitergabe (beruflicher) Lebenserfahrungen und Kompetenzen,
- Hilfsbereitschaft,
- Neugierde auf den und Freude im Umgang mit jungen Menschen,
- vorhandenes Netzwerk,
- mit einem jungen Menschen eine Perspektive entwickeln,
- Stärkung und Stützung der Gesellschaft,
- Dankbarkeit gegenüber Gott.

Deutlich wird, dass die Beweggründe einen persönlichen Bezug haben, indem die PatInnen ihre Kräfte und Erfahrungen anderen zu Gute kommen lassen wollen. Aber es wird ebenso sichtbar, dass religiöse und solidarische Motive mitschwingen.

## 7.3 Die Umsetzung der Patenschaft

In den zwei Jahren des Projektes ist es insgesamt zu 25 Patenschaften gekommen. Im Jahr 2006 waren es 11 Patenschaften. 2007 sind es 15 Patenschaften gewesen, wobei eine aus 2006 weiterbesteht (vgl. Tabelle 12).

Bevor es zum Kontakttreffen kommt, erhält die/der PatIn erste Informationen zu ihrem/seinem möglichen Schützling, um zu klären, ob sie/er sich eine Begleitung mit der/dem ausgewählten TeilnehmerIn vorstellen kann. Daran anschließend findet das Kontakttreffen zwischen PatIn und Schützling unter Moderation der Projektleitung statt. In diesem Treffen geht es zum einen um das erste gegenseitige Kennenlernen und zum anderen um die Bestimmung der gemeinsamen Arbeitsschwerpunkte und Ziele im Begleitungsprozess. Danach treffen sich PatIn und Schützling unabhängig von der Projektleitung an neutralen Orten (z.B. Internet-Café, Arbeitsagentur, Stadtbücherei usw.) etwa alle 7 bis 14 Tage einmal. Der

Schützling hat zudem die Gelegenheit, die/der PatIn per Telefon oder E-Mail stets zu kontaktieren.

In den zwei Jahren des Projektes hat sich gezeigt, dass es nicht *die* Patenschaft gibt. Vielmehr verlaufen die Patenschaften der ehrenamtlich Engagierten unter Einbindung der Bedürfnis- und Interessenlagen ihrer Schützlinge unterschiedlich. So lässt sich die Rolle der ehrenamtlich Tätigen in den Patenschaften aufgrund inhaltlicher Besonderheiten in sechs Typen kategorisieren:

- 1. Die/der ZuhörerIn** ist bestrebt, durch aktives Zuhören die Nöte und Besorgnisse sowie Bedürfnisse und Interessen verstehend herauszufiltern, um dadurch Ansatzpunkte für die Begleitung zu finden. Die Unterstützung äußert sich darin, dass der Schützling merkt, es ist jemand da, der ihm zuhört, ihn in seiner Person und Situation ernst nimmt und seine bisherigen Bewältigungsstrategien akzeptiert. Auf Grundlage dieser Herangehensweise entwickeln Schützling und PatIn in Koproduktion Bedarfe und Ziele, die bearbeitet werden. So hat Herr Fendt (43 Jahre) seinem Schützling Herrn Mang (22 Jahre, Heilerziehungspfleger) dazu verholfen, dass er ein überarbeitetes Arbeitszeugnis aus seiner Berufsausbildung erhalten hat. Herr Fendt hat ihm dafür einen Anwalt für Arbeitsrecht vermittelt.
- 2. Die NetzwerkerIn** engagiert sich im Hintergrund für den jungen Menschen. Unter Einbindung der Berufs- und Arbeitsplatzvorstellung greift die/der NetzwerkerIn auf sein soziales Beziehungsgefüge zurück. Er/sie stellt in ihrem/seinem sozialen Netz ihr/sein Engagement und ihren/seinen Schützling vor oder fragt direkt nach Arbeit an. Der Jurist Dr. Meule (60 Jahre) hat Frau Begovic (21 Jahre, Rechtsanwaltsfachangestellte) als Praktikantin in seine Kanzlei aufgenommen. Er hat zwar mitgeteilt, dass er ihr keine Arbeit geben kann, doch dass er sie auf ihrem Weg in ein Beschäftigungsverhältnis unterstützen würde. Er hat sie in seinem juristischen Umfeld bekannt gemacht und somit zu Tagespraktika in drei weiteren Kanzleien verholfen. Frau Begovic hat mit ihren Leistungen eine Kanzlei so überzeugt, dass sie ein unbefristetes Anstellungsverhältnis erhalten hat.
- 3. Die/der Co-SucherIn** sind jene PatInnen, die parallel zum Schützling nach offenen Stellen in Zeitung und im Internet suchen. Sie entwickeln aber auch gemeinsam mit dem Schützling zusätzliche Such- und Bewerbungsstrategien, die der/dem Betreuten im Wettbewerb der Ausbildungs- und Arbeitsplatzvergabe in eine vorteilhaftere Position bringen soll. Ein Beispiel zu diesem Typ von PatIn ist das Engagement von Frau Haber (63 Jahre). Sie begleitete Frau Meissner (24 Jahre, Bürokauffrau), die als Besonderheit noch über hervorragende Russischkenntnisse in Wort und Schrift verfügte. Frau Haber recherchierte im Internet nach regionalen Firmen, die wirtschaftliche Beziehungen mit Unternehmen in den ehemaligen Sowjetrepubliken pflegen. Sie gab die ermittelten Adressen an Frau Meissner für Initiativbewerbungen weiter. In der Folge hat sie Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und Probearbeiten erhalten.
- 4. Die/der BewerbungshelferIn** unterstützt ihren/seinen Schützling bei der Sammlung von Informationen über und der Analyse von Stellenangeboten. Sie/er hilft dem Schützling bei der Er- und Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen sowie bei der Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch. Herr Pavic (24 Jahre, Lagergehilfe) hat bisher noch nicht mit den Schreibprogrammen am Computer gearbeitet. Sein Pate Herr Krug (42 Jahre) hat ihm die Handhabung des Wordprogramms etwas näher gebracht, indem sie gemeinsam die Bewerbungsunterlagen entsprechend den Stellenanforderungen erstellt haben. Darüber hinaus hat Herr Krug seinem Schützling die Stellenrecherche auf verschiedenen Internetseiten nahe gelegt.
- 5. Die/der EinstiegsbegleiterIn:** Die/der PatIn begleitet ihren/seinen Schützling in den ersten Arbeitswochen und -monaten in die neue Arbeit. Die/der EinstiegsbegleiterIn steht für Rückfragen bei Unsicherheiten und Unklarheiten in der neuen Arbeit zur Verfügung. Nicht selten steht die Einstiegsbegleitung in Zusammenhang mit einem Auszug aus dem Elternhaus, wobei der/die PatIn Hilfestellung bei der Wohnungssuche bietet. Exemplarisch hat sich Frau Strobel (24 Jahre) für ihren Schützling Frau Becker (20 Jahre, ausbil-

derungssuchend) eingesetzt. Frau Becker hat nach langem Suchen eine Stelle als Pflegehelferin mit der Möglichkeit zu einer daran anschließenden Ausbildung zur Heilerziehungspflegehelferin in Grünstadt gefunden. Zu Beginn stand für sie die Suche nach einer Unterkunft an, bei der sie von ihrer Patin zusätzliche Informationen aus dem Internet erhalten hat. Als Frau Becker nach der befristeten Tätigkeit mit ihrer Ausbildung begonnen hat, traten Probleme mit dem Arbeitgeber auf. Die Patin gab Frau Becker emotionalen Halt und entwickelte mit ihr Handlungsstrategien zum Umgang mit diesen Schwierigkeiten.

- 6. Die/der AlltagsbegleiterIn:** Die Alltagsbegleitung versteht sich als umfassende und längerfristig angelegte Unterstützung in der Zusammenarbeit mit der/dem Betreuten (vgl. Schroeder/Storz 1994a: 12ff). Die Hilfe der/des PatIn bezieht sich nicht mehr nur auf die Unterstützung beim Such- und Bewerbungsverfahren im Prozess der beruflichen Integration, sondern in der Bearbeitung von weiteren Belastungsfeldern, die eine Einmündung in Ausbildung und Erwerbsarbeit erschweren. Herr Ottmann (25 Jahre, Groß- und Außenhandelskaufmann) ist seit mehr als vier Jahre arbeitslos. In dieser Zeit hat er sich mehr oder weniger vom gesellschaftlichen Leben nahezu sozial isoliert. Soziale Kontakte hatte er lediglich zu seinen im selben Haus lebenden Eltern und zu einer ebenfalls erwerbslosen Bekannten. In den ersten Monaten ist es schwer gewesen, Zugang zu seinem Innenleben und seinen verborgenen Kompetenzen und Ressourcen zu bekommen. Die Geduld des Paten Herrn Schmidt (65 Jahre) und seine stete Rückkopplung an die Projektleitung ließen langsam Schlussfolgerungen zu, um diese Quellen zu öffnen. In einem Vierergespräch mit Anwesenheit eines Elternteils wurde deutlich, dass Herr Ottmann über hervorragende Computerkenntnisse verfügt. Sein Pate entwickelte die Idee, ob Herr Ottmann nicht eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen wolle, in der er diese Kompetenzen einsetzt. In der Folgezeit fand sich eine soziale Einrichtung, die es Herrn Ottmann ermöglichte, für zwei Monate einmal wöchentlich zwei Frauen in einer Arbeitsgelegenheit mit den gängigen Computerprogrammen Word und Excel zu schulen und mit dem Internet vertraut zu machen. Die positiven Rückmeldungen der EinrichtungsmitarbeiterInnen haben ihn bestärkt, sich weiter ehrenamtlich zu betätigen. Darauf folgend hat er begonnen, bei einem Seniorentreff ehrenamtlich tätig zu sein, in dem er in Einzelschulungen Interessierte in das Computerwesen einführt. Sein Pate und seine Eltern haben ihn des Weiteren dazu bewegt, eine Fortbildung in der Buchhaltung zu absolvieren. Herr Schmidt hat in Zusammenarbeit mit seinem Schützling und steter Rückkopplung an die Projektleitung Ideen und Pläne entworfen, die zur Herausführung von Herrn Ottmann aus seiner sozialen Isolation geführt haben. Die Aktivitäten des Paten haben entscheidend zur Herausbildung eines informellen Netzwerkes um Herr Ottmann und zur Wiedergewinnung seines Selbstwertgefühls beigetragen.

Die dargelegten Rollen der PatInnen sind nicht als idealtypisch anzusehen, sondern sie bestechen durch ihre jeweiligen Besonderheiten. Die einzelnen Patenschaften können sich auch thematisch überschneiden.

#### 7.4 Stolpersteine in einer Patenschaft

Eine Patenschaft lebt vom Vertrauen zwischen PatIn und Schützling und deren Beziehung zueinander. Die Erfahrungen der PatInnen und Schützlinge zeigen auf, dass eine Patenschaft nicht immer geradlinig verläuft, sondern auch von Unsicherheiten und Stolpersteinen begleitet wird. Diese Hemmnisse können sein:

- falsche Erwartungen der/des PatIn bezüglich der Kontaktaufnahme (der Schützling soll sich melden),
- sozialer Hintergrund des Schützlings,
- Denk- und Handlungsmuster des Schützlings,
- Abwertung der Kompetenzen und Ressourcen des Schützlings,

- große räumliche Entfernung,
- Erreichbarkeit des Schützlings (hat kein Telefon bzw. Internetzugang),
- Überforderung durch Belastungen und Schwierigkeiten aus anderen Lebensbereichen des Schützlings,
- Schützling wird als Prestigeobjekt genutzt,
- Überforderung des Schützlings durch den Vergleich der/des PatIn mit seiner eigenen Biografie.

Um Unsicherheiten zu reduzieren und Konflikte zu vermeiden, setzte sich die Projektleitung in regelmäßigen Abständen von vier bis sechs Wochen mit den PatInnen und Schützlingen telefonisch in Verbindung und bot ihnen zur Reflexion des Begleitungsprozesses Einzeltermine an. Nach längerer Anlaufphase fand in aller Regelmäßigkeit ein Treffen zum Erfahrungsaustausch mit Schulungsinhalten (jeden 3. Monat) statt. Außerdem erhielten die PatInnen Arbeitsmaterialien zur Lebenssituation der jungen Frauen und Männer im Übergangsprozess von der Schule in den Beruf (vgl. bspw. Handloser 2006 b).

## 8. Grenzen und Hemmnisse der Unterstützung

Der Begriff »Grenze« steht für eine gedachte Linie zwischen zwei Gebieten. Sie ist zum einen eine geografische Linie, die das Gebiet eines Staates von dem des Nachbarlandes trennt; sie ist zum anderen eine unsichtbare Linie für soziales Handeln und soziale Strukturen (z.B. Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, Alter, Qualifikationsanforderungen usw.) sowie für Normen und Werte (z.B. Höflichkeit, Ordnung usw.). Hemmnis ist eine störende Situation oder ein störendes Objekt, wodurch das Handeln eines sozialen Akteurs beeinträchtigt wird. Doch geben Hemmnisse dem sozialen Akteur Spielräume, die es ihm ermöglichen, mit diesen sinnvoll und konstruktiv umzugehen, so dass die Einschränkung individuell angemessen bewältigt werden kann.

Auch wenn ETRAIN eine Vermittlungsquote von 72% aufweist, ist das Projekt in seiner Umsetzung der Unterstützungsprozesse auch an die Grenzen seiner Machbarkeit gestoßen. Diese Grenzen sind:

### **1. Absenkung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an institutionelle Unterstützung:**

Immer wieder zeigten TeilnehmerInnen aufgrund der Zuweisungsstruktur über die Arbeitsagentur Zurückhaltung und Skepsis gegenüber ETRAIN. Diese Reserviertheit galt es ernst zu nehmen, weil gerade aufgrund der Zuweisung die Befürchtung mitschwingt, dass bei einer Teilnahmeverweigerung Sanktionen von Seiten der Arbeitsagentur zu erwarten sind. Die Reserviertheit drückt darüber hinaus genauso die emotionale Haltung des Schutzes vor frustrierenden Erfahrungen aus (vgl. Stauber/Walther 2000: 33).

Die Profilinggespräche verdeutlichen oftmals, dass die jungen Frauen und Männer teilweise die Erfahrungen gemacht haben, dass sie sich wenig auf Institutionen verlassen können und mehr oder weniger auf sich selbst gestellt sind. Dieser Zustand äußert sich insbesondere im Rückblick auf den Prozess der Ausbildungsplatzsuche, bei dem ihre Wünsche und Stärken von institutionellen VertreterInnen ausgeblendet wurden. Vielfach sind Berufsvorstellungen und Interessen, die einen höheren Bildungsabschluss erfordern, als unrealistisch abgewertet worden (vgl. hierzu auch Walther/Walter/Pohl 2007: 101 u. 107f). Vielmehr hieß es aufgrund des mangelnden Ausbildungsplatzangebots: „Mach die Lehre, dann haste wenigstens was!“ Doch was mit dieser Ausbildung im Anschluss zu machen ist und wie sie ins Lebenskonzept der jungen Frau und des jungen Mannes passt, wurde nicht gefragt.

Dieser Umstand wirkt sich auf die Arbeitssuche im Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsarbeitssystem aus, wenn es um die Herausfilterung ihrer Anschlussmöglich-

keiten, Kompetenzen und Stärken geht. Die Entwertung ihrer Berufs- und Lebensvorstellungen und die zweite oder gar dritte Wahl der Berufsausbildung wirken sich nicht selten auf ihre Selbstdarstellung und ihre Sicht auf die eigenen Kompetenzen aus, die häufig negativ gesehen werden oder unentdeckt bleiben. Für die Arbeitsplatzsuche und die damit zusammenhängende Lebensplanung und -gestaltung bedeutet dies, sich gemeinsam mit den TeilnehmerInnen auf eine einfühlsame und sorgfältige Entdeckungsreise durch ihr verdecktes Bedürfnis- und Kompetenzgeflecht zu begeben.

- 2. *Ideologie des Normalarbeitsverhältnisses:*** Eine Grenze besonderer Art ist das gesellschaftliche Festhalten an der Ideologie des Normalarbeitsverhältnisses. Mit ihm wird immer noch das Verständnis von »richtiger Arbeit« verbunden – das heißt: eine dauerhafte, ausreichend entlohnte und sozialrechtlich geschützte Vollzeitbeschäftigung. Gleichzeitig wird dabei davon ausgegangen, dass der reguläre Arbeitsmarkt voll aufnahmefähig ist und jeder/-m BürgerIn einen Arbeitsplatz bietet. Diese Ideologie hat sich teilweise bei den jungen Erwachsenen sozialisatorisch eingepreßt und sie gehen bei der Arbeitsplatzsuche von einem voll aufnahmefähigen Arbeitsmarkt aus. Nach zahlreichen erfolglosen Bewerbungsbemühungen schreiben die jungen Frauen und Männer ihr Scheitern persönlichen Defiziten zu (vgl. Stauber/Walther 2000: 23). Zugleich wird weiterhin am Modell des Normalarbeitsverhältnisses und des aufnahmefähigen Arbeitsmarktes festgehalten. Alternative Wege in Arbeit, die die geringe Verfügbarkeit des Stellenangebots, die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und die Unkalkulierbarkeit des Arbeitsmarktes berücksichtigen, finden zunächst wenig Anerkennung, wie zum Beispiel die Zwischenform eines 400,- Euro-Jobs oder Leiharbeitsfirmen. Gerade diese Zwischenformen können der Pfad zur Arbeit sein, weil die/der Betroffene einerseits an die internen Informationen gelangt und andererseits der Arbeitgeber ihre/seine Leistungsbereitschaft kennen lernt (vgl. Bolles 2004: 80f). Ähnlich verhält es sich diesbezüglich bei einem Praktikum.
- 3. *Wiederholende Maßnahmenteilnahme/institutionelle Doppelstrukturen:*** Gelegentlich geschah es, dass TeilnehmerInnen zum zweiten oder sogar zum dritten Mal an einer Maßnahme teilnahmen oder dass sie neben ETRAIN von der Arbeitsagentur eine weitere Maßnahme mit inhaltlich ähnlichem Zuschnitt zugewiesen bekamen. Die Folge war, dass die jungen Leute durch die wenig individuell abgestimmte Maßnahmenzuweisung Informationen und Arbeitsmaterialien sowie Aktivitäten doppelt erhalten haben und sie schließlich den subjektiven Gebrauchswert der Unterstützungsangebote in Frage stellten. Hieraus ergab sich für den weiteren Unterstützungsprozess bei ETRAIN eine Neujustierung, die zur Bearbeitung neuer Fragen und Aufgabenstellungen sowie von zusätzlich förderungsbedingten Frustrationsbewältigungen der jungen Frauen und Männer führten.
- 4. *Informationsverluste unter den TeilnehmerInnen:*** Die jungen Erwachsenen sind in unterschiedlichem Maße in ein Netz von Beziehungen eingebunden, aus dem sie Informationen über die Arbeitswelt erhalten. Im Projektverlauf hat sich vereinzelt gezeigt, dass TeilnehmerInnen Informationen über Stellenangebote oder auch Kontakte zu interessanten Personen für andere TeilnehmerInnen verfügen. Doch diese Informationen verpufften aufgrund der zu stark ausgerichteten Personenorientierung der Angebote.

## 9. Die Bedeutung des Projekts

Trotz der herausragenden Zahlen an Anschlussmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen sowie den Grenzen und Hemmnissen des Projekts ist insgesamt auch nach dessen Bedeutung zu fragen. Aus interaktionstheoretischer Perspektive meint Bedeutung Relevanz oder Wichtigkeit, die eine Sache (z.B. Objekt, Situation, Ereignis, Mensch usw.) in der Umwelt für einen

sozialen Akteur hat. Entscheidend hierbei ist, welche Bedeutung die sozialen Akteure (z.B. TeilnehmerInnen, PatInnen, Kooperationspartnern usw.) dem Projekt und seiner inhaltlichen Umsetzung in den sozialen Austauschbeziehungen beimessen (vgl. hierzu ausführlich AG Soziologie 1996: 48f).

Aufgrund seiner komplexen und differenzierten Umsetzungs- und Handlungsstruktur hat das Projekt ETRAIN auf verschiedenen Ebenen eine Bedeutung. In der fachpraktischen Umsetzung des Projekts offenbarte sich, dass der Blick zunächst auf zwei zentrale Relevanzebenen, die sich analytisch ausdifferenzieren lassen, zu richten ist. Diese sind die **individuelle Bedeutung** und die **strukturelle Bedeutung** des Projekts.

## 9.1 Die individuelle Bedeutung des Projekts

Auf der individuellen Bedeutungsebene hat das Projekt ETRAIN für zwei Akteursgruppen eine Relevanz. Diese sind:

**1. Ebene der teilnehmenden jungen Frauen und Männer:** Im Zentrum des fachlichen Handelns von ETRAIN standen die am Projekt teilnehmenden jungen Frauen und Männer. Sie haben in ihrem Übergangsalldag von der Schule in den Beruf jenseits der gängigen Institutionen (z.B. Schule, Arbeitsagentur/Berufsberatung und Job-Center, Familie usw.) eine professionelle Unterstützung erhalten. Durch die sozialpädagogischen Grundhaltungen (Authentizität, Empathie und Akzeptanz), der Orientierung an der Lebenswelt und -lage haben die TeilnehmerInnen eine einfühlsame und wertschätzende Analyse ihrer Persönlichkeit, biografisch erworbenen Kompetenzen und Ressourcen als auch geleisteten Bewältigungsanforderungen, Anerkennung und Ernstnahme erfahren. Anerkennung, Ernstnahme und Wertschätzung sind – aus Sicht der humanistischen Psychologie sowie einer lebenswelt- und subjektorientierten Sozialpädagogik – zentrale psychische Grundbedürfnisse des Menschen, damit er seine Selbstwirksamkeits- und Selbstrealisierungskräfte freisetzen kann (vgl. Michel/Novak 1997: 155; Ahmed 2008: 8).

Durch die einfühlsame Kompetenz- und Potentialanalyse im Profiling-Fragebogen und im Profilinggespräch sowie durch die Transformation ihrer Ressourcen ins Bewerbungs- und Suchverfahren haben die TeilnehmerInnen die Gelegenheit erhalten, Erfahrungen und Kompetenzen in ungezwungener Atmosphäre zu reflektieren, in ihrem individuellen Zeitrahmen zu verarbeiten und zu verinnerlichen. Die Wahrnehmung und Deutung persönlicher Kompetenzen, Stärken und Ressourcen erfolgt über die kommunikative Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt (vgl. Liegle 2000: 92). Die TeilnehmerInnen haben einen Erfahrungsraum erhalten, der durch seine spezielle Herangehensweise und durch Wertschätzung die Kräfte für informelles Lernen und innere Bildungsprozesse angeregt hat.

Des Weiteren war für die jungen Frauen und Männer die Möglichkeit gegeben, durch die Anbindung an eine/-n PatIn, die Absolvierung eines Praktikums sowie durch die internen und externen Kooperationspartner von ETRAIN bzw. der Caritas sich ein Netzwerk aufzubauen. Ein vielfältiges Netzwerk bedeutet, Kontakte zu haben, die den Zugang zu Informationen und Empfehlungen in der Arbeitswelt ermöglichen (vgl. exemplarisch Rohleder/Hirzel: 2006: 80ff). Sie können auch der Türöffner zu Ausbildungs- und Arbeitsplatzangeboten sein, die (zunächst) öffentlich nicht bekannt gemacht werden.

**2. Ebene der PatInnen:** Es ist schwierig zu sagen, welche Bedeutung das Projekt ETRAIN für die ehrenamtlich Tätigen gehabt hat. Äußerungen der ETRAIN-PatInnen und wissenschaftliche Erfahrungsberichte verdeutlichen, dass die Ehrenamtlichen interessante Erfahrungen in diesem Tätigkeitsfeld machen (vgl. Schroeder/Storz 1994b: 20ff). Die PatInnen erhalten insbesondere Einblicke

- in die Vielfalt tatsächlicher Lebensverläufe der jungen Frauen und Männer und

- in die Widersprüchlichkeiten gesellschaftlicher Spielregeln und Normalitätsvorstellungen.

Zudem erweitert die/der PatIn durch ihren/seinen Einsatz und die Erlebnisse im Begleitungsprozess ihre/seine eigenen Kompetenzen (vgl. Hiller 1999: 23). Durch das teilweise religiös motivierte Engagement von PatInnen hat die Unterstützung einer/-s jungen Frau/Mannes die Dankbarkeit gegenüber Gott gehabt.

Diese Erfahrungen in den Patenschaften bedeuten für die ehrenamtlich Tätigen, sich auf fremde Lebenswelten junger Menschen sowie auf deren biografisch erworbenen und milieugeprägten Denk- und Handlungsmuster (z.B. sozialer Rückzug, Entmutigung usw.), die ihnen selbst unbekannt sind, einzulassen. Dieses Sich-Einlassen geht für die PatInnen aber auch mit Verletzungen und Enttäuschen (z.B. Nichteinhaltung von Terminvereinbarungen und Absprachen) durch den Schützling einher. Diese negativen Erfahrungen hat ein/-e PatIn auszuhalten, in die eigenen Handlungsstrategien einzuflechten und konstruktiv in die Beziehungsarbeit mit der/dem Betreuten einzubringen. Eine Patenschaft bedeutet für die/den ehrenamtlich Tätigen, über Geduld, Ausdauer und Frustrationstoleranz sowie über Sensibilität und Einfühlungsvermögen für die Lebenslage junger Menschen unter erschwerten sozialstrukturellen (Arbeitsmarkt-)Bedingungen zu verfügen.

## 9.2 Die strukturelle Bedeutung des Projekts

Das Projekt hat nicht nur eine Relevanz für die Einzelakteure TeilnehmerInnen und PatInnen, sondern genauso in struktureller Hinsicht. Dabei ist nach verschiedenen Feldern, die eine gemeinwesen-, gesellschafts- und institutionenbezogene Dimension haben, analytisch zu unterscheiden:

1. **Ebene des regionalen Gemeinwesens:** Wie oben (vgl. Kapitel 4.5) beschrieben, ist das Projekt ETRAIN im Landkreis Tübingen *im Allgemeinen* ein institutionelles Unterstützungsangebot im regionalen Übergang(hilfe)system unter vielen. Aufgrund seiner spezifischen Ausrichtung auf den Übergang Berufsausbildung-Erwerbsarbeit ist es aber ein *spezielles* Unterstützungsangebot im regionalen Raum. So ist es für die teilnehmenden jungen Frauen und Männer eine spezielle Anlaufstelle zur Unterstützung bei ihren Bemühungen, sich beruflich und gesellschaftlich zu positionieren (vgl. hierzu Kapitel 9.1). Nicht alle sozialen Dienste und Institutionen können sich mit ihrer Klientel und deren beruflichen Integration befassen. So war das Projekt ETRAIN für diese Einrichtungen (z.B. Jugendarbeit) ein spezifisches Angebot zur zusätzlichen und intensiven Unterstützung ihrer Zielgruppe. Hierbei arbeitet ETRAIN inhaltlich und methodisch spezieller und eingehender mit den jungen Menschen zusammen. Arbeits- und Ausbildungslosigkeit wird in bestimmten Bevölkerungsgruppen mit einem negativen Blick betrachtet: „Sie sind selbst schuld an ihrem Zustand“; „Die wollen ja nicht arbeiten“; „Die sind so faul, drum kriegen die keine Ausbildung“. Das Engagement und die Erfahrungen der PatInnen können diesbezüglich eine Lobbyarbeit für ausbildungs- und erwerbslose Menschen leisten (vgl. Deutscher Caritasverband 2008). Sie berichten aus eigener Erfahrung mit der Patenschaft, dass junge Menschen eine Ausbildung absolvieren und auch arbeiten wollen sowie sich eigens um Stellen bemühen. Sie informieren ihre Mitmenschen über die prekäre Arbeitsmarktlage. Dadurch leisten sie einen Beitrag, dass Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit gesellschaftlich anders wahrgenommen wird.
2. **Gesellschaftlich-politische Ebene:** Durch die Übernahme einer Patenschaft sorgen ehrenamtlich engagierte BürgerInnen dafür, dass die (unsichtbaren) Grenzen zwischen den Generationen, verschiedenen Bevölkerungsmilieus und Nationalitäten/Ethnien aufgebrochen werden. Mit ihrem Engagement leisten die PatInnen einen Beitrag zur Solidarität und Stabilität im gesellschaftlichen Gemeinwesen.

Unter politischen Gesichtspunkten ist das Projekt ETRAIN ein Mosaiksteinchen der sozialstaatlichen Aktivierungspolitik, indem es mit seinen Patenschaften zur Förderung des Ehrenamts und zur Neugestaltung der Beziehungskonstellation zwischen Staat, Gesellschaft und Individuum beiträgt (vgl. Dahme/Wohlfahrt o.J.: 1f). So hat ETRAIN im Leitprogramm des »aktivierenden Sozialstaats« die politische Bedeutung, dass es – gerade durch die Einbeziehung des bürgerschaftlichen Engagements – zur „Stärkung und Erneuerung der Zivilgesellschaft“ (Schröder 2000: 1) beisteuert. Durch die politisch gewollte gesellschaftliche Verantwortungsumverteilung wird zwischenzeitlich die angestrebte Zivilgesellschaft zum „Ausputzer für den Sozialstaatumbau“ (vgl. Wohlfahrt 2007: 13ff), der die auftretenden Versorgungslücken sozialer Dienstleistungsangebote für die Hilfsbedürftigen schließen soll.

3. **Ebene des Caritas-Zentrums Tübingen:** Die Caritas Schwarzwald-Gäu positionierte nach dem Projekt »ABba« (Ausländische Betriebe bilden aus) mit ETRAIN ein weiteres Jugendberufshilfeprojekt im regionalen Übergang(hilfe)system des Landkreises Tübingen. Zugleich hat das Caritas-Zentrum ein spezifisches Angebot im Haus, das sich mit Stellensuche und Bewerbungsverfahren befasst und von den MitarbeiterInnen der anderen Dienst bei Fragen ihrer Klientel zur beruflichen Integration als interne Ressource genutzt werden konnte.
4. **Ebene des Deutschen Caritasverbandes:** Das Projekt ETRAIN ist ein Beitrag zur Befähigungsinitiative des Deutschen Caritasverbandes. Die von 2006 bis 2008 laufende bundesweite Initiative verfolgt unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Strukturprobleme (z.B. Arbeitslosigkeit, Chancenungleichheit im Bildungssystem, Armut etc.) die Förderung individueller Stärken und Ressourcen, die Erweiterung der Teilhabemöglichkeiten und die Öffnung der Zugänge zu Bildung und Arbeit, damit junge Menschen ihr zukünftiges Leben selbstbestimmt gestalten können (vgl. Deutscher Caritasverband 2006; Rogg 2007).

## 10. Abschließendes Resümee

ETRAIN hat sich im individuellen Kampf um die Bewältigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit und in der Entwicklung einer persönlichen Lebensperspektive als professionelles und soziales Dienstleistungsangebot nicht nur für sozial-, sondern insgesamt für marktbenachteiligte junge Menschen erwiesen. Das Projekt konnte zwar keine strukturellen Arbeitsmarktprobleme beheben, aber es hat in Zusammenarbeit mit den teilnehmenden jungen Menschen, ehrenamtlich tätigen PatInnen und den KooperationspartnerInnen zur Erarbeitung und Entwicklung von individuell abgestimmten Problemlösungs- und Bewältigungsstrategien beigetragen. So hat das Projekt mit knapp 85% der teilnehmenden jungen Frauen und Männer eine Anschlussmöglichkeit unter den Bedingungen eines schwer zugänglichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes erarbeitet.

ETRAIN ist durch seine Zielsetzung der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit und seinem thematischen Schwerpunkt »Arbeit und Beschäftigung« ein arbeitsmarktfixiertes Projekt (vgl. Galuske 1998: 541) und seine Zuweisungsstruktur der TeilnehmerInnen über die Agentur für Arbeit/das Job-Center ein hochschwelliges Unterstützungsangebot. Trotz der genannten Sachverhalte sowie den gegebenen gesellschaftlichen Strukturen des aktivierenden Sozialstaates und seiner restriktiven und individualisierenden Arbeitsmarktpolitik entfaltete das Projekt ETRAIN aufgrund der Förderung individueller Stärken und Aufdeckung sozialer und struktureller Ressourcen Elemente einer lebenswelt-, lebenslagen- und ressourcenorientierten Arbeitsweise (vgl. ebd.: 554). Getragen wurde diese Arbeitsweise durch die Grundhaltungen Authentizität, Empathie und Akzeptanz (vgl. Kapitel 4.4). Daraus ableitend wurden die teilnehmenden jungen Frauen und Männer nicht mehr nur in ihrer institutionell vorstrukturi-



rierten Rolle „Arbeitslose/-r“ gesehen (vgl. Kapitel 3), sondern in ihrer Lebenslage „Arbeitslossein“. Diese lebenslagenorientierte Sichtweise manifestiert das reziproke Verhältnis der verschiedenen Lebensbereiche (vgl. Chasse 1999: 149; Böhnisch/Schefold 1985: 89), das sich auf den beruflichen Integrationsprozess junger Menschen auswirkt.

Unter dieser Herangehensweise setzt das Projekt ETRAIN – in Zeiten einer von Druck und Zwang besetzten Beschäftigungsförderung – mit einem gewendeten Blick an. Infolgedessen werden das Case Management und die anderen sozialpädagogischen Ansätze nicht als betriebswirtschaftliches Instrumentarium moderner Aktivierungspolitik genutzt, sondern als sozialpädagogisches Instrumentarium, um jungen Menschen bei ihrer beruflichen Integration durch Orientierung an ihren Problem-, Bedürfnis- und Interessenlagen zu unterstützen und zu befördern. Entsprechend heißt hier Förderung nicht um jeden Preis, sondern um den Einsatz persönlicher Kompetenzen und Stärken sowie individueller Bedürfnis- und Interessenlagen, da der berufliche Integrationsprozess immer auch im Kontext der biografischen Lebensplanung und -gestaltung junger Menschen steht. Die Orientierung von ETRAIN an der „Biographie als Gestaltung des individuellen Lebens ist konstitutiv“ (Bitzan/Bolay/Thiersch 2006: 259), da sie sich im Spannungsverhältnis zwischen vorgegebenen Gesellschafts- und Lebensmustern und ihren Widersprüchlichkeiten in aktuell gegeben Sozialstrukturen (z.B. Arbeitsmarkt) spiegelt. ETRAIN ist somit auch eine Hilfestellung zur Gestaltung der individuellen Biografie und sucht mit der/dem TeilnehmerIn gemeinsam nach Ansatzpunkten zur Unterstützung, die zur emotionalen Stabilisierung und zum Erschließen von Ressourcen führt.

Die Wirksamkeit des Projektes bei den teilnehmenden jungen Frauen und Männern liegt nicht allein in den sozialpädagogischen Handlungsprinzipien und seinen Grundhaltungen, die sich durch Ernstnahme und Anerkennung sowie Herausarbeitung von individuellen Ressourcen und Empowerment durch die Projektleitung auszeichnen, sondern auch in der Nutzung formeller und informeller Netzwerke. Auf der Ebene formeller Netzwerke hat sich zum einen das auf Augenhöhe praktizierte Kooperationsverhältnis zwischen dem TEAM U-25 der Arbeitsagentur Reutlingen/Tübingen und ETRAIN erwiesen. So haben ein rascher Informationsfluss über Arbeits- und Ausbildungsplatzangebote und Rückmeldungen über spezifische Bedarfe einigen TeilnehmerInnen den Weg zu einem Arbeitgeber oder zu weiteren Anschlussmöglichkeiten (z.B. Fortbildung) geebnet. Zum anderen eröffnete die Nutzung interner Strukturen des Caritasverbandes den Zugang zu intern ausgeschriebenen Stellenangeboten. Hierbei hat sich vor allen Dingen die im Herbst 2007 aufgenommene Zusammenarbeit mit der »Caritas-Arbeitsvermittlung der Region Stuttgart« für die TeilnehmerInnen bewährt. Sie verfügt über ein reichhaltiges Netzwerk an Betrieben und KooperationspartnerInnen, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten oder über Informationen von Stellenangeboten verfügen.

Auf informeller Ebene haben die teilnehmenden jungen Frauen und Männer durch die ehrenamtlich tätigen PatInnen eine zusätzliche Hilfestellung erfahren. Hierbei haben die TeilnehmerInnen „andere Erwachsene“ (Wolf 2002) erlebt, die sie nicht als jene wahrnehmen, die dem Staat und der Gesellschaft Probleme bereiten (vgl. Kapitel 3.1), sondern als jene, die aufgrund von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit in widersprüchlichen Gesellschafts- und Arbeitsmarktstrukturen Schwierigkeiten haben. Die PatInnen haben unter Berücksichtigung des Andersseins, der lebensweltlichen Unterschiedlichkeiten und der fremden Denk- und Handlungsmuster der TeilnehmerInnen deren biografischen Bewältigungs- und Integrationsbemühungen in Ausbildung und Arbeit ernst genommen und deren Ressourcen anerkannt. Durch Zuhören, Hilfestellung beim Bewerbungsverfahren, Stellensuche und -akquise, Netzwerkarbeit, Aufmunterung usw. sind die PatInnen im sozialen Beziehungsgefüge der teilnehmenden jungen Frauen und Männer gerade als andere Erwachsene zu einer hilfreichen Quelle der Unterstützung geworden.

Resümierend kann gesagt werden: Als Beratungs- und Begleitungsangebot für junge Menschen im beruflichen Integrationsprozess knüpft ETRAIN an die von der Arbeitsgruppe des

Landesjugendberichtes Baden-Württemberg (13. Legislaturperiode) genannten Handlungsanforderungen für eine gelingendere Unterstützung an. Auch wenn der Zugang zu ETRAIN für die jungen Frauen und Männer nicht unbürokratisch verläuft, so sind sie in ein Jugendberufshilfeprojekt gelangt, in dem sie mit ihren persönlichen Interessen- und Bedürfnislagen im Zentrum des Unterstützungsangebots stehen. Projektleitung als auch PatInnen sind für die TeilnehmerInnen Personen, die sie ernst nehmen und Interesse an ihren Lebensumständen zeigen. Die Unterstützungsakteure von ETRAIN haben mit den teilnehmenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Koproduktion Berufs- und Lebensperspektiven/-optionen entworfen, die für ihre biografische Lebensplanung und -gestaltung subjektiv sinnvoll sind und ihrer Lebenslage entsprechen (vgl. Sozialministerium/Ministerium für Kultus, Jugend und Sport 2002: 41). Abschließend ist hierzu anzumerken, dass ungeachtet des Subjektbezugs und der Lebenswelt-/Lebenslagenorientierung durch die starke individuelle Beratung und Begleitung in den alltäglichen Handlungs- und Kommunikationsprozessen das Risiko mitschwingt, dass das Problem der Ausbildungs-/Arbeitslosigkeit personalisiert wird. Das heißt, dass die teilnehmenden jungen Frauen und Männer ihre Ausbildungs-/Arbeitslosigkeit nicht als arbeitsmarktliches, sondern als selbst verursachtes Problem sehen und es sich selbst zuschreiben (vgl. exemplarisch Wolski-Prenger 2002: 320).

## Literaturverzeichnis

- Ader, S./Stork, R. (2000):** Prozessbegleitung – Hilfreiche Unterstützung und kritisches Korrektiv. In: **Spiegel, H. v. (Hg.):** Jugendarbeit mit Erfolg: Arbeitshilfen und Erfahrungsberichte zur Qualitätsentwicklung und Selbstevaluation. Ein Modellprojekt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe – Landesjugendamt/Westfälische Schulen. Münster, S. 106-130
- AG Soziologie (1996):** Denkweisen und Grundbegriffe der Soziologie: Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York 12. Aufl.
- Ahmed, S. (2008):** Sozial benachteiligte und ausbildungsunreife junge Frauen und Männer!? Oder: Die individualisierte Deutung schwieriger Übergänge in Ausbildung und Arbeit. In: **Galuske, M./Rietzke, T. (Hg.):** Lebensalter und Soziale Arbeit: Junges Erwachsenenalter. Hohengehren (im Erscheinen)
- Alber, M. (2000):** „An den Stärken ansetzen, aber wie?“. Anmerkungen zum Empowerment in der arbeitsweltbezogenen Jugendarbeit. In: **Pohl, A./Schneider, S. (Hg.):** Sackgasen – Umleitungen – Überholspuren?: Ausgrenzungsrisiken und neue Perspektiven im Übergang in die Arbeit. Tübingen, S.103-122
- Ballew, J.R./Mink, G. (1991):** Was ist Case Management?. In: **Wendt, W. R. (Hg.) (1991):** Unterstützung fallweise: Case Management in der Sozialarbeit. Freiburg i.Br., S. 56-83
- Beck, U. (1986):** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Bitzan, M./Bolay, E./Thiersch, H. (2006):** Die Stimmen der AdressatInnen: Biographische Zugänge in den Ambivalenzen der Jugendhilfe. In: **Bitzan, M./Bolay, E./Thiersch, H. (Hg.):** Die Stimme der Adressaten: Empirische Forschung über Erfahrungen von Mädchen und Jungen mit der Jugendhilfe. Weinheim/München, S. 257-291
- Blair, T./Schröder, G. (1998):** »Papier zur neuen Mitte und zum dritten Weg«. In: **Neue Praxis**, H. 3, 29 Jg., S. 325-330
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005):** Berufsbildungsbericht 2005. Bonn/Berlin
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006):** Berufsbildungsbericht 2006. Bonn/Berlin
- Böhnisch, L. (1982):** Der Sozialstaat und seine Pädagogik: Sozialpolitische Anleitung zur Sozialarbeit. Neuwied/Darmstadt
- Böhnisch, L. (1994):** Das Scheitern jugendlicher Lebensbewältigung bei Arbeitslosigkeit: Konzeptionelle Leitfragen der Sozialpädagogik in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit benachteiligter Jugendlicher. In: **Steinmetz, B. u.a. (Hg.):** Benachteiligte Jugendliche in Europa: Konzepte gegen Jugendarbeitslosigkeit. Opladen, S. 43-52
- Böhnisch, L./Scheffold, W. (1985):** Lebensbewältigung: Soziale und pädagogische Verstärkungen an den Grenzen der Wohlfahrtsgesellschaft. Weinheim/München
- Böhnisch, L./Schröder, W. (2004):** Stichwort: Soziale Benachteiligung und Bewältigung. In: **Zeitschrift für Erziehungswissenschaft**, H. 4, 7. Jg., S. 467-478
- Bolles, R. N. (2004):** Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt/New York
- Breuer, K. H. (2002):** Jugendsozialarbeit in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg (1945-1965). In: **Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hg.):** Handbuch Jugendsozialarbeit: Geschichte, Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder, Organisation. Band 1. Münster 2. Aufl., S. 47-83
- Bundesagentur für Arbeit (2006):** Statistik. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Stand 05.04.2006)
- Bundesagentur für Arbeit (2007a):** Merkblatt 1 für Arbeitslose: Ihre Rechte und Pflichten. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2007b):** Arbeitslosengeld II/Sozialgeld: SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende. Nürnberg
- Caritas Schwarzwald-Gäu/Handloser, H. (2006):** ETRAIN – Einstiegsmanagement in Ausbildung oder Arbeit: Konzeptionelle Grundlagen. Unveröff. Ms., Tübingen

- Caritas Schwarzwald-Gäu/Handloser, H. (2007a):** ETRAIN – Einstiegsmanagement in Ausbildung oder Arbeit: Jahresbericht 2006. Unveröff. Ms., Tübingen
- Caritas Schwarzwald-Gäu/Handloser, H. (2007b):** ETRAIN – Einstiegsmanagement in Ausbildung oder Arbeit: ESF-Abschlussbericht. Unveröff. Ms., Tübingen
- Chassé, K.-A. (1999):** Soziale Arbeit und Lebenslage: Zur Einführung in das Lebenslage-Konzept. In: **Treptow, R./Hörster, R. (Hg.):** Sozialpädagogische Integration: Entwicklungsperspektiven und Konfliktlinien. Weinheim/München, S. 147-154
- Dahme, J.-H./Wohlfahrt, J. (o.J.):** Aktivierender Staat: Neues Leitbild für die Sozial- und Gesellschaftspolitik – auch für die soziale Arbeit?. [www.tup-online.com/media/md2549D.pdf](http://www.tup-online.com/media/md2549D.pdf) (Stand 06.11.2006)
- Deutscher Caritasverband (2006):** Die Befähigungsinitiative der Caritas in Deutschland. [www.caritas.de/34809.html](http://www.caritas.de/34809.html) (Stand 23.01.2008)
- Deutscher Caritasverband (2008):** Achten statt Ächten: Die Initiative für benachteiligte Jugendliche. Wir helfen Helden. [www.achten-statt-aechten.de](http://www.achten-statt-aechten.de) (Stand 10.01.2008)
- Ehrhardt, A. (2002):** Methoden der Sozialen Arbeit. In: **Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hg.):** Fachlexikon der sozialen Arbeit. Frankfurt a.M. 5. Aufl., S. 639-642
- Enggruber, R. (2005):** „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ – ausgewählte berufs- und sozialpädagogische Reflexionen. In: **Burghardt, H./Enggruber, R. (Hg.):** Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Weinheim/München, S. 65-84
- Galuske, M. (2001a):** Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe. In: **Otto, H.-U./Thiersch, H. (Hg.):** Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied/Kriftel 2., völlig neu überarb. u. aktualis. Aufl., S.885-893
- Galuske, M. (2001b):** Methoden der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Weinheim/München 3., überarb. u. erw. Aufl.
- Galuske, M. (2002):** Flexible Sozialpädagogik: Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft. Weinheim/München
- Galuske, M. (2005):** Hartz-Reformen, aktivierender Sozialstaat und die Folgen für die Soziale Arbeit – Anmerkungen zur Politik autoritärer Fürsorglichkeit. In: **Burghardt, H./Enggruber, R. (Hg.):** Soziale Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Soziale Arbeit zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Weinheim/München, S. 193-212
- Galuske, M. (2007):** Case Management und aktivierender Staat: Kritische Anmerkungen zu einer Erfolgsgeschichte. In: **Soziale Arbeit**, H. 11/12, 56 Jg., S. 409-417
- Geißler, K. A./Hege, M. (2001):** Konzepte sozialpädagogischen Handelns: Ein Leitfaden für soziale Berufe. Weinheim/Basel 10., aktualis. Aufl.
- Gengnagel-Simoneit, K. (2005):** „Mich braucht sowieso keiner!": Jugend zwischen Ausgrenzung und Partizipation am Beispiel der Jugendberufshilfe. Unveröff. Dipl.arb., Univ. Tübingen
- Gögercin, S. (1999):** Jugendsozialarbeit: Eine Einführung. Freiburg. i.Br.
- Grunwald, K./Thiersch, H. (2004):** Das Konzept Lebensweltorientierte Soziale Arbeit - einleitende Bemerkungen. In: **Grunwald, K./Thiersch, H. (Hg.):** Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit: Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Handlungsfelder. Weinheim/München, S. 13-39
- Hamburger, F. (2003):** Einführung in die Sozialpädagogik. Stuttgart
- Handloser, H (2006a):** Projekt ETRAIN – ein Weg in die Arbeitswelt. In: KIRCHPLATZ – Tübinger katholische Zeitung, April, S. 4
- Handloser, H. (2006b):** Ehrenamtliches Engagement zur Unterstützung ausbildungs- und arbeitssuchender junger Frauen und Männer: Eine Handreichung. Unveröffentl. Ms., Ammerbuch
- Heinz, W. R. (2002):** Jugend, Ausbildung und Beruf. In: **Krüger, H.-H./Grunert, C. (Hg.):** Handbuch Kindheits- und Jugendforschung. Opladen, S. 597-615

- Hermanns, M. (2002):** Ursprünge der Jugendsozialarbeit in der Weimarer Republik. In: **Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hg.):** Handbuch Jugendsozialarbeit: Geschichte, Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder, Organisation. Band 1. Münster 2. Aufl., S. 20-37
- Herriger, N. (1997):** Empowerment in der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Stuttgart/Berlin/Köln
- Hiller, G. G. (1997):** Berufsvorbereitungsjahre – ebenso notwendig wie unglaublich? Was benachteiligte junge Menschen auf der Suche nach Jobs und gelingendem Alltag an Bildung und Qualifizierung brauchen! In: **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Baden-Württemberg (Hg.):** Berufs- und Lebensperspektiven von benachteiligten jungen Menschen: Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) in Baden-Württemberg. Bestandsaufnahmen – Positionen. Stuttgart 2., völlig neu bearb. Aufl., S. 5-15
- Hiller, G. G. (1999):** Lebenslagen und Lebenswege von BVJ-Absolventen: Anregungen für Projekte der Jugendberufshilfe aus Befunden der Lebensverlaufsforschung. Hrsg. vom Landeswohlfahrtsverband Württemberg-Hohenzollern. Stuttgart
- Kreissenorenrat Tübingen e.V. (2007a):** Nachhaltige Freiwillige Seniorendienste: Ein Beitrag zur Bürgergesellschaft. Tübingen [www.kreissenorenrattuebingen.de](http://www.kreissenorenrattuebingen.de) (Stand 18.07.2007)
- Kreissenorenrat Tübingen e.V. (2007b):** Senioren-Patenschaften: Hilfe für junge Menschen auf ihrem Weg in einen Beruf und in die Arbeitswelt. Tübingen [www.kreissenorenrattuebingen.de](http://www.kreissenorenrattuebingen.de) (18.07.2007)
- Landkreis Tübingen (2005):** Von der Schule in den Beruf: Angebote im Landkreis Tübingen. Tübingen
- Langness, A./Leven, I./Hurrelmann, K. (2006):** Jugendliche Lebenswelten: Familie, Schule, Freizeit. In: **Deutsche Shell Holding (Hg.):** Jugend 2006: Eine pragmatische Generation unter Druck, S. 49-102
- Lex, T. (2006):** Case Management für benachteiligte Jugendliche im Übergang Schule-Beruf. In: **Lex, T. u.a.:** Übergangsmanagement: Jugendliche von der Schule ins Arbeitsleben lotsen: Ein Handbuch aus dem Modellprogramm „Kompetenzagenturen“. München, S. 31-60
- Liegle, L. (2000):** Erziehungs- und Lebenssituationen im Erleben des Kindes. Möglichkeiten und Grenzen von Versuchen, die »Perspektive des Kindes« zu erfassen. In: **Neue Praxis;** H. 2, 30. Jg., S. 92-102
- Lowy, L. (1988):** Case Management in der Sozialarbeit. In: **Mühlfeld, C. u.a. (Hg.) (1988):** Soziale Einzelhilfe: Brennpunkte Sozialer Arbeit. Frankfurt a. M., S. 31-39
- Merten, R. (1997):** Autonomie der Sozialen Arbeit: Zur Funktionsbestimmung als Disziplin und Profession. Weinheim/München
- Mertens, D. (1984):** Das Qualifikationsparadox: Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive. In: **Zeitschrift für Pädagogik,** H. 4, 30 Jg., S. 439-455
- Michel, C./Novak, F. (1997):** Kleines Psychologisches Wörterbuch. Freiburg i.Br./Basel/Wien 6. Aufl.
- Münchmeier, R. (2002):** Jugend in der Krise der Arbeitsgesellschaft – Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. In: **Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hg.):** Handbuch Jugendsozialarbeit: Geschichte, Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder, Organisation; Band 1. Münster 2. Aufl., S. 428-442
- Nestmann, F. (1991):** Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung. In: **Dewe, B./Wohlfahrt, N. (Hg.):** Netzwerkförderung und soziale Arbeit: Empirische Analysen in ausgewählten Handlungs- und Politikfeldern. Bielefeld, S. 31-61
- Nestmann, F. (2004):** Ressourcenarbeit. In: **Grunwald, K./Thiersch, H. (Hg.):** Praxis Lebensweltorientierter Sozialer Arbeit: Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Weinheim/München, S. 69-85
- Neuffer, M. (1998):** Fallarbeit in einer Hand: Case Management in Sozialen Diensten. In: **Sozialmagazin,** H. 7/8, 23. Jg., S. 16-27
- Neuffer, M (2007):** Beziehungsarbeit im Case Management. In: **Soziale Arbeit,** H. 11/12, 56. Jg., S. 417-424

- Rauschenbach, T. (2001):** Ehrenamt. In: **Otto, H.-U., Thiersch, H. (Hg.):** Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied/Kriftel 2., völlig neu überarb. u. aktualis. Aufl., S. 344-360
- Rauschenbach, T./Züchner, I. (2001):** Lebenschancen benachteiligter junger Menschen. In: **Birtsch, V./Münstermann, K./Trede, W. (Hg.):** Handbuch Erziehungshilfen. Münster, 69-102
- Rogers, C. R. (2001):** Die nicht-direktive Beratung. Frankfurt a.M. 10. Aufl.
- Rogers, C. R. (2003):** Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Frankfurt a.M. 12. Aufl.
- Rogg, G. (Hg.) (2007):** Alle Kinder befähigen: Das Buch zur Initiative. Freiburg i.Br.
- Rohleder, J./Hirzel, J. (2006):** Was die Welt im Innersten zusammenhält: Allein? Gegen alle? Keine Chance! Die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk entscheidet über Ihre Zukunft. Wie die Machtzirkel funktionieren ... In: **FOKUS**, H. 29, S. 80-87
- Schröder, G. (2000):** Die zivile Bürgergesellschaft: Zur Neubestimmung der Aufgaben von Staat und Gesellschaft. In: **Die neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte**, H. 4 [www.fes.de/frankfurter-hefte/zivilgesellschaft.html](http://www.fes.de/frankfurter-hefte/zivilgesellschaft.html) (Stand 08.11.2006)
- Schroeder, J./Storz, M. (1994a):** Alltagsbegleitung und nachgehende Betreuung: Umriß eines Konzeptes zur präventiven Kooperation mit jungen Menschen in erschwerten Lebenslagen. In: **Schroeder, J./Storz, M. (Hg.):** Einmischungen: Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm, S. 10-19
- Schroeder, J./Storz, M. (Hg.) (1994b):** Einmischungen: Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen. Langenau-Ulm
- Sennet, R. (2000):** Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 6. Aufl.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2002):** Beratung: Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. Weinheim/München 2., überarb. u. erw. Aufl.
- Sozialministerium Baden-Württemberg (o.J.):** Ausschreibung zur Aufnahme von ESF-geförderten Projekten in den landesweiten Projektverbund „Startklar!“ – Netzwerke für sozialbenachteiligte junge Menschen durch Integrationsmanagement und Patenschaften – im Rahmen von „AKKU – Wir laden Projekte“, der Offensive des Sozialministeriums Baden-Württemberg zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Stuttgart
- Sozialministerium/Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2002):** Landesjugendbericht Baden-Württemberg für die 13. Legislaturperiode. Erstellt vom Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen in Kooperation mit dem Institut IRIS e.V. Hechingen/Tübingen. Stuttgart/Tübingen
- Spiegel, H. v. (2004):** Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. München/Basel
- Stark, W. (1996):** Empowerment: Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg i.Br.
- Stauber, B. (1999):** Junge Frauen und Männer und die Permanenz der Übergänge: Geschlechtsspezifische Anforderungen und Integrationsleistungen. In: **Treptow, R./Hörster, R. (Hg.):** Sozialpädagogische Integration: Entwicklungsperspektiven und Konfliktlinien. Weinheim/München, S. 269-282
- Stauber, B./Walther, A. (2000):** Selektion und Cooling-Out durch das Benachteiligungsprinzip: Biografische Risiken durch institutionelle Strukturen und ihre ideologischen Grundlagen. In: **Pohl, A./Schneider, S. (Hg.):** Sackgassen – Umleitungen – Überholspuren?: Ausgrenzungsrisiken und neue Perspektiven im Übergang in die Arbeit. Tübingen, S. 17-34
- Steiger, T./Handloser, H. (2007):** ETRAIN – Paten für junge Arbeitssuchende. In: KIRCHPLATZ – Tübinger katholische Zeitung, Januar, S. 4
- Thiersch, H. (1993):** Strukturierte Offenheit: Zur Methodenfrage einer lebensweltorientierten Sozialen Arbeit. In: **Rauschenbach, T./Ortmann, F./Karsten, M.-E. (Hg.):** Der sozialpädagogische Blick: Lebensweltorientierte Methoden in der Sozialen Arbeit. Weinheim/München, S. 11-28

- Walther, A./Stauber, B. (2007):** Übergänge in Lebenslauf und Biografie: Vergesellschaftung und Modernisierung aus subjektorientierter Perspektive. In: **Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hg.):** Subjektorientierte Übergangsforschung: Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim/München, S. 19-40
- Walther, A./Walter, S./Pohl, A. (2007):** „Du wirst echt in eine Schublade gesteckt ...“: Junge Frauen und Männer im Übergangssystem zwischen Wahlbiographie und Cooling-Out. In: **Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hg.):** Subjektorientierte Übergangsforschung: Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener. Weinheim/München, S. 97-127
- Wendt, W. R. (1997):** Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen: Eine Einführung. Freiburg i.Br.
- Wohlfahrt, N. (2007):** Ehrenamt wird Ausputzer für den Sozialstaatsumbau. In: **Neue Caritas**, H. 13, 108. Jg., S. 13-15
- Wolf, B. (2002):** „Anderer“ Erwachsene. In: **Arnold, H./Hille, H.-J. (Hg.):** Praxishandbuch Drogen und Drogenprävention: Handlungsfelder – Handlungskonzepte – Praxisschritte. Weinheim/München, S. 219-234
- Wolski-Prenger, F. (2002):** Arbeitslosenarbeit im Zwiespalt: Soziale Arbeit versus soziale Bewegung? In: **Chassé, K. A./Wensierski, H.-J. (Hg.):** Praxisfelder der Sozialen Arbeit: Eine Einführung. Weinheim/Mannheim 2., überarb. Aufl. 2002, S. 311-324