

Deutscher Teil des Abschlussberichtes zum Forschungs- und Entwicklungsprojekt

Advising local networks of 3rd sector initiatives: job creation for (disadvantaged) young people in the area of social and youth services

”Beratung sozialer Netzwerke im Dritten Sektor: Beschäftigung für (benachteiligte) Jugendliche in der Jugend- und Sozialarbeit”

Dieses Projekt wurde durch die Europäische Kommission, GD V, im Rahmen von TSEP (Third System and Employment Programme) – Art. 6, Pilotaktion gefördert.

Projektkoordination und Forschung:

IRIS e.V.

Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung, Hechingen/Tübingen
Dr. Anne Schwarz, Dr. Barbara Stauber, Dr. Andreas Walther

in Kooperation
mit der

Arbeitsgemeinschaft Jugend- und Freizeitsstätten Baden-Württemberg e.V. (AGJF), Stuttgart

Internationale Partner:

1. IRIS (Institut für Regionale Innovation und Sozialforschung e.V., Tübingen, Germany
2. GENESIS srl, Bologna, Italy
3. Hope Street, International Arts, Training and Development, Liverpool, United Kingdom
4. University College Cork (UCC): Department for Applied Social Sciences, Cork, Ireland

**ABSCHLUSSBERICHT
Dezember 2000**

Projektziele

Das diesem Forschungsprojekt übergeordnete Ziel bestand darin, innerhalb eines Segmentes des Dritten Sektors, der Kinder- und Jugendarbeit, Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte arbeitslose Jugendliche zu schaffen, indem Netzwerke zwischen Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit beraten und oder geschaffen werden, die in der Lage sind Beschäftigung zu initiieren. Darüber hinaus bestand ein weiteres wichtiges Ziel darin, eine Qualifizierung dieser Zielgruppen in Richtung einer gelingenden Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Im Vordergrund des Forschungsinteresses stand die Frage, inwieweit Sozial- und Jugendarbeit in der Lage ist, sowohl junge (arbeitslose, benachteiligte) Frauen und Männer in der Entwicklung persönlicher und beruflicher Perspektiven zu unterstützen, als auch Arbeitsplätze/Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose Jugendliche zu schaffen. Da es aber nicht darum gehen konnte, zu versuchen in einem blinden Aktionismus Arbeitsplätze in einem Feld aus dem Boden zu stampfen, das sowieso an chronischem Geldmangel leidet, bestand der erste Schritt aller folgenden Aktivitäten in Forschungstätigkeiten. Dazu wurden in allen Partnerländern Berichte über die nationalen und regionalen Spezifika der jeweiligen Dritten Sektoren erstellt mit dem Ziel, die Aktivitäten, Potenziale, Strukturen und Problemstellungen, die das Segment der Kinder- und Jugendarbeit bezüglich der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen aufweist, zu identifizieren.

Weiterhin war geplant im Rahmen der Forschungstätigkeiten Methoden zur Selbstevaluation zu entwickeln und den Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung zu stellen. Diese Aktivitäten sollten den Organisationen helfen ihre Potenziale und Problemstellungen selbst zu identifizieren und in einem gemeinsamen Kommunikationsprozess mit ForscherInnen nach Lösungen zu suchen.

Durch diese Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sollten Organisationen der Kinder- und Jugendarbeit ermutigt werden verstärkt als Beschäftigungsträger aktiv werden zu können. Konkret bedeutete dies, dass insgesamt 65 arbeitslose junge Frauen und Männer in diesen Einrichtungen eine Beschäftigung finden sollten.

Zusammenfassung

Während der Projektlaufzeit (15.12.98 - 15.9.2000) führten alle Partnerorganisationen sämtliche geplanten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten erfolgreich und wie geplant durch. Alle Partner entwickelten neue Netzwerke mit verschiedenen Organisationen innerhalb der jeweiligen regionalen Dritten Sektoren im Bereich der Sozialen, Kinder- und Jugendarbeit. Es wurden dabei Arbeitsbeziehungen sowohl zu den hauptamtlichen MitarbeiterInnen aus einzelnen sozialen Organisationen, als auch zu arbeitslosen jungen Frauen und Männern, die in der Regel befristet innerhalb dieser Einrichtungen beschäftigt werden konnten, hergestellt.

Während der Projektlaufzeit konnten mehr junge Menschen als ursprünglich geplant in die verschiedenen Organisationen eingebunden und befristet beschäftigt werden (145 an Stelle von erwarteten 65 jungen Menschen).

Auf den internationalen Arbeitstreffen wurde der Forschungsfokus etwas anders gewichtet: Im Vordergrund stand nicht so sehr die Frage, wie Jobs in diesem Feld geschaffen werden könnten, sondern welche Potenziale die Kinder- und Jugendarbeit aufweist, arbeitslose Jugendlichen so zu fördern, dass sie sich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt behaupten können und darüber hinaus in der Lage sind, ihre aktuelle gesamte Lebenssituation zu meistern. Darüber hinaus wurden, wo immer es möglich war, verschiedene, in der Regel

befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose Jugendliche geschaffen.

Es interessierte uns vor allem, wie es die Einrichtungen schaffen junge Frauen und Männer zu motivieren, sich sozio-kulturelle und berufsrelevante Kompetenzen anzueignen, die sie subjektiv und objektiv in der Lage versetzen, eventuell auftretende Schwierigkeiten innerhalb von Ausbildung, Arbeit und persönlicher Lebensführung selbstständig zu lösen.

Als unterstützende Hilfe für die jungen Männer und Frauen ebenso wie für die sie betreuenden hauptamtlichen MitarbeiterInnen aus der Sozial- oder Jugendarbeit boten wir Fortbildung und Unterstützung zur Anwendung von Selbstevaluation an. Diese Methode sollte den Beteiligten helfen, sich ihrer momentanen Situation, Kompetenzen und Schwierigkeiten bewusst zu werden und daraus resultierend weitere Schritte und Vorgehensweisen zu entwickeln, die die individuelle und institutionelle Situationen verbessern helfen.

Außerdem sollten weitere Fortbildungen ebenso wie gemeinsame Diskussionen zwischen jungen Männern und Frauen, Sozial- und JugendarbeiterInnen und WissenschaftlerInnen dazu beitragen, Reflexionen aller Beteiligten bezüglich jeweiliger unterschiedlicher Fragestellungen zu fördern und innovative Ideen zu entwickeln. Im Vordergrund stand dabei immer die Frage welche Potenziale zur Beschäftigungsförderung und -entwicklung der Dritten Sektor im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit hat, die es zu entdecken und auszuschöpfen gilt.

Ein besonders wichtiges Ergebnis dieses Forschungsprojektes besteht vor allem darin, die Schwierigkeiten aufgedeckt zu haben, mit denen der Dritte Sektor konfrontiert ist bei der Aufgabe neue Arbeitsplätze zu schaffen. Diese externen, teilweise auch internen Barrieren sind besonders in Deutschland, Irland und England relevant. In Italien und vermutlich auch dort nur in der untersuchten Region Emilia-Romagna zeigt in einiger Hinsicht eine verbesserte politische und rechtliche Situation für den Dritten Sektor als notwendige Voraussetzungen, um überhaupt Beschäftigung entwickeln zu können.

Eines der größten Probleme, mit denen der dritte Sektor, konfrontiert ist, besteht in der mangelnden politischen und öffentlichen Anerkennung seiner Leistungen und Potenziale bezogen auf seine Fähigkeit "Soziales Kapital" (Putnam 1993) zu mobilisieren. Eine solche Aktivierung von sozialem Kapital verstehen wir in Anlehnung an Putnam nicht als eine Addition neuer sozialer Angebote für eine bestimmte Region, sondern als die Entdeckung vorhandener bisher nicht oder wenig genutzter individueller und institutioneller Ressourcen, als die Bündelung von regionalen Zielsetzungen und Akteursgruppen und als eine beteiligungsorientierte Lösungssuche.

Das Problem der mangelnden Anerkennung zieht weitere Probleme nach sich: Es gibt wenig oder keine adäquaten Finanzierungsinstrumente und keine oder wenig passende rechtlichen Rahmenbedingungen, die dem Dritten Sektor die ihm zugeschriebene Aufgabenstellung erleichtern würde (z.B. steuerliche Privilegien wie sie Organisationen in der Emilia-Romagna genießen).

Alle diese nur kurz skizzierten Probleme müssen als notwendige Voraussetzungen betrachtet werden, um aus hauptsächlich von der öffentlichen Hand abhängigen Organisationen des Dritten Sektors zu Einrichtungen zu werden, die im Dienste des Gemeinwohls selbstständig und flexibel zwischen Öffentlichem Sektor und Markt agieren können, um dadurch erst wirkungsvoll zur Beschäftigungsentwicklung beitragen können.

Trotz dieser Barrieren zeigt der Dritte Sektor ein großes Potenzial bezogen auf seine Fähigkeiten (benachteiligte) junge Menschen darin zu unterstützen, subjektiv wichtige Perspektiven und berufsbezogene und soziale Kompetenzen zu entwickeln, die es ihnen erlauben, Anschluss an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass (benachteiligte) junge Frauen und Männer die Gelegenheit erhalten, in gemeinwesenorientierten Tätigkeiten, die von ihnen als sinnvoll empfunden werden ein "reales" Arbeitsleben kennen- und ausprobieren zu lernen. Wichtig ist, dass

dieses Arbeitsfeld an bisherigen Erfahrungen und Lebensrealitäten anknüpft und weitergehenden "sinnvolle" Erfahrungen ermöglicht. Dies - so unsere international geteilte Erkenntnis erst fördert intrinsische Motivation, das eigene (Berufs) Leben (wieder) selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten.

Deutscher Projektteil

Über die Arbeitsgemeinschaft Jugend- und Freizeitstätten Baden-Württemberg, AGJF, die für den deutschen Projektteil wichtigster Projektpartner war und ist, konnten während der Projektlaufzeit ca. 80 junge Männer und Frauen in 37 verschiedene Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg in ein- bis max. 2jährige Praktika oder besser gesagt Jobs vermittelt werden. Gefördert wurde dies durch Programme wie "Jugend - Arbeit - Zukunft", "Arbeiten und Lernen" und Zuschüsse der EU.

Unsere Forschungstätigkeit konzentrierte sich darauf, die Perspektiven von Jugendlichen und den sie betreuenden Profis aus der Kinder- und Jugendarbeit, zu erfassen. Grob gesagt ging es darum, herauszufinden, welche Bedeutung diese Arbeit für die Jugendlichen und die Einrichtungen hat, welche Gewinne beide Seiten aus dem ca. einjährigen Einsatz der Jugendlichen ziehen, welche Reibungsflächen und Probleme sich auch ergeben können und ob und wie diese Beschäftigungssituation so verbessert werden könnte, sodass alle Beteiligten noch mehr davon profitieren können. Forschungsleitend war dabei immer die Idee, dass Kinder- und Jugendarbeit ein idealer Ort für mehr und neue Jobs für Jugendliche sein könnte. Neben dieser Analyse von Strukturen ging es uns aber auch darum, Impulse zu geben für eine qualitative Entwicklung der "Arbeitgeberrolle", die die Kinder- und Jugendarbeit übernommen hat. Mit Hilfe der von uns so genannten Vorform zur Selbstevaluation versuchten wir die Jugendlichen, deren BetreuerInnen und die gesamten Teams dazu zu ermuntern über alltägliche Probleme und mögliche Lösungen strukturiert und über einen längeren Zeitraum hinweg nachzudenken. Es ging uns also um eine Verstetigung von Selbstreflexionen, die das Ziel hat, die Situation jeder Einrichtung bezogen auf die Beschäftigung von Jugendlichen zu verbessern.

Methodisches Vorgehen

Unsere Aktivitäten umfassten qualitative Interviews mit Jugendlichen und deren BetreuerInnen, 2 schriftliche Befragungen von 40 Einrichtungen, davon war eine eine Vorform zur Selbstevaluation, 2 Tagungen und die Produktion des Videofilms:

- Durchführen von 26 qualitativen Interviews mit Profis aus der Jugendarbeit und ehemals arbeitslosen Jugendlichen, die gerade einen Job in den Einrichtungen haben.
- Schriftliche Befragung von 37 Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit zur Einschätzung der Jobs von professioneller Seite her und zur Erfassung der Einrichtungsstruktur (rechtlicher Status, Finanzen, Personalstruktur)
- Entwickeln einer Vorform zur Selbstevaluation: es wurden 3 unterschiedliche Bögen entwickelt, die sich an die Jugendlichen, ihre BetreuerInnen und das gesamte Team richteten, 10-12 Fragen enthielten und über einen Zeitraum von 8-10 Wochen ausgefüllt werden sollten. Die Fragen waren vor dem Hintergrund der ersten Auswertungsergebnisse unsererseits formuliert worden und hatten einen stark selbst-reflexiven Charakter. Ziel dieser Aktivität war es die beteiligten Personen Sinn und Zweck einer Selbstevaluation schmackhaft zu machen bzw. sie ein Stückweit dorthin zu führen.
- Wir veranstalteten am 12.5.00 unsere 1. Tagung, zu der alle am Projekt beteiligten Kinder- und Jugendarbeitsorganisationen eingeladen waren. Thematisch orientierte sich diese Tagung an den unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebens- und

Problemlagen von jungen Frauen und Männern im Übergang Schule und Ausbildung/Arbeit. Am 7.11.00 fand eine Abschlußtagung statt, auf der alle Projektergebnisse vorgestellt und diskutiert wurden, eine weitere Fortbildung zur Methode der Selbstevaluation durchgeführt wurde und aktuelle Entwicklungen der Praxisorganisationen ebenso wie zukünftige Entwicklungen im Bereich der Beschäftigungsförderung und -entwicklung erörtert und geplant werden konnten.

- Zum Abschluss des Projektes erstellten wir den Videofilm, um einige Projektergebnisse zu ergänzen und zu visualisieren. Dieser Film wurde ebenfalls auf der letzten Tagung präsentiert.

Rahmenbedingungen des Forschungsprojektes

Der dritte Sektor in Deutschland

Der deutsche Dritte Sektor kann als zweigeteilt charakterisiert werden: Auf der einen Seite gibt es einen hoch professionalisierten und in der Regel von der öffentlichen Hand finanzierten Teil innerhalb dem vor allem soziale und Gesundheitsdienstleistungen angesiedelt sind. Der Bereich der sozialen Dienstleistungen ist vor allem gekennzeichnet durch eine hochdifferenzierte korporatistische Struktur repräsentiert durch die großen Wohlfahrtsverbände (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz, DPWV, AWO, Zentrale Wohlfahrtsstelle für Juden in Deutschland), die nach dem Prinzip der Subsidiarität vorrangige Anbieter von Dienstleistungen sind und Anspruch auf staatliche Finanzierung haben. Die Kehrseite dieses Verhältnisses besteht darin, dass der Bereich der sozialen Dienstleistungen kein freier, sondern ein politisch sehr stark verregelter Markt darstellt.

Auf der anderen Seite gibt es einen Bereich des Dritten Sektors zu dem der Sport, Kulturbetriebe und -initiativen und Organisationen, die für Freizeitbedürfnisse zuständig sind, zugehörig und die sehr unterschiedlich strukturiert sind. Es gibt Vereine, Klubs, gGmbHs u.a.m. Im Gegensatz zu den Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen wird dieser Bereich insgesamt sehr viel weniger durch die öffentliche Hand finanziert bzw. es besteht auch kein Rechtsanspruch auf staatliche Transferleistungen. Vielmehr ist dieser Bereich stark auf Spenden, Eigenleistungen und -mittel und ehrenamtlicher Arbeit angewiesen.

Die finanziell (noch) privilegierte Position der sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen läßt sich nur durch einen Blick auf ihren geschichtlichen Kontext erklären und ist in ihrer Entwicklung innerhalb des deutschen Kontextes sicher als einmalig zu charakterisieren: Die sich um die Jahrhundertwende des letzten Jahrhunderts formierenden weltanschaulich gebundenen Wohlfahrtsverbände wurden in der Weimarer Republik zentralisiert und in den Sozialstaat integriert. Das ursprünglich aus der katholischen Soziallehre stammende Prinzip der Subsidiarität wurde zum zentralen bürokratischen Ordnungsprinzip im Verhältnis von Staat und freier Wohlfahrtspflege für die Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen. Galt noch in der 2. Hälfte des vorigen Jahrhunderts als Definition des Subsidiaritätsprinzips, dass "der weltanschaulich neutrale Staat (...) zugunsten der pluralen Wertorientierung gesellschaftlicher Wertorientierung zurücktreten (sollte)" (Sachße 1998:376), so ist das heutige Verständnis von Subsidiarität geprägt vom Druck zur Effektivität, der nicht zuletzt durch die Konkurrenz des klassischen Dritten Sektors mit vorwiegend marktwirtschaftlich agierenden Anbietern von Sozialen Dienstleistern entstanden ist. Aktuelle Debatten um eine Neudefinition des Prinzips der Subsidiarität beschäftigen sich vor allem mit dem Schutz der "funktionalen Eigenlogik" und der "funktionalen Autonomie" kleinerer Anbieter und Netze von Dienstleistern mit dem Ziel "regulative Fremdsteuerung" durch "situative Selbststeuerung" zu ersetzen (Sachße 1998).

Der Grundgedanke dieser Debatte besteht darin, dass Staat und Akteure des Dritten Sektors als gleichberechtigte Teilsysteme der Gesellschaft neue Kooperationen in immer neuen

Verhandlungskontexten entwickeln könnten, "die der funktionalen Eigenlogik der zu steuernden Problemfelder möglichst weitgehend Rechnung tragen" (ebd.: 379).

Solche Flexibilisierungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen (die de facto noch keineswegs existieren), würden es dem Dritten Sektor erlauben aus seinen bisher streng reglementierten Bahnen auszuscheren und sich um neue Positionen im Dreieck Staat, Markt und Dritter Sektor bemühen zu können.

Es stellt sich hieraus die Frage nach der ökonomischen Bedeutung des Dritten Sektors.

Nach dem internationalen Johns-Hopkins-Projekt (1999) hat der deutsche Dritte Sektor eine wachsende ökonomische Bedeutung und vor allem Zuwachsraten im Bereich des Beschäftigungswachstums. Die höchste Zuwachsrate ist im Segment der sozialen Dienstleistungen zu finden (1995: 38,8%). Dies ist zu erklären mit demografischen Entwicklungen (Niedrige Geburtenrate, wachsender Anteil an älteren Menschen, zunehmende Berufstätigkeit von Frauen). Daraus resultierend gibt es vor allem eine steigende Nachfrage an Dienstleistungen für Kinder, Jugendliche und ältere Menschen. Daraus resultierend kann auch von einem wachsenden Bedarf an Arbeit in diesem Bereich ausgegangen werden. Leider korrespondiert diese wachsende Nachfrage nach Dienstleistungen und Bedarf an zusätzlicher Arbeitskraft mit einem wenig oder kaum vorhandenen Selbstbewußtsein der Organisationen selbst Arbeitgeber zu sein bzw. neue Arbeitsplätze schaffen zu können (jenseits derer, die traditionellerweise schon vorhanden und v.a. öffentlich finanziert werden).

Ein weiterer negativ wirkender Effekt besteht darin, dass es kaum innovative Beschäftigungsprogramme der Arbeitsämter und/oder Familien, Jugend- und - Sozialministerien gibt, die Beschäftigungsentwicklung im sozialen Bereich nachhaltig fördern würden.

Regionaler Kontext: Baden-Württemberg

Insgesamt gibt es bezogen auf die rechtliche, finanzielle und strukturelle Organisationsformen des Dritten Sektors in Deutschland wenig Unterschiede. Anders ausgedrückt verfügt Baden-Württemberg über die typisch korporatistische Struktur der Wohlfahrtsproduktion. Der Dritte Sektor ist hier wie auch in allen anderen Bundesländern in seinen institutionellen Logiken und Finanzierungskonzepten von den anderen Sektoren, Staat und Markt, weitgehend getrennt sieht man einmal von seiner (teilweisen) Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln ab. Sehr selten ist eine Zusammenarbeit von z.B. Wirtschaftsunternehmen, Arbeitsamt und Einrichtungen des Dritten Sektors vorfindbar, die sich kooperativ um Formen von Beschäftigungsentwicklung kümmert. Nichtsdestotrotz ist jüngst ein wachsendes politisches Bewusstsein zu erkennen bezogen auf eine anvisierte engere Zusammenarbeit der Sektoren:

" Eine aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit der Schaffung von ausreichenden Ausbildungsmöglichkeiten und der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit wird als eine gesamtgesellschaftliche und vordringliche politische Aufgabe gesehen. In gemeinsamer Verantwortung müssen Bund, Land und Kommunen die politischen Rahmenbedingungen verbessern und eigene Ressourcen auf diesen Bereich konzentrieren,... In besonderer Weise trägt die Wirtschaft Verantwortung für die Ausbildung.... Auch sollte die Kooperation von Schule, Jugendarbeit und Wirtschaft intensiviert werden, um regionalspezifische Lösungen zu entwickeln" (Bericht der Enquetekommission, 1999: 207/208).

Aus dieser "politischen Willensbildung" resultierten 1999/2000 einige neue Programme wie "Kooperation Jugendarbeit/Schule", "Jugendagenturen", "Jugendfonds", "Jugendmedienzentren" und einige mehr. Diese Programme intendierten Kooperationen zwischen verschiedenen Akteuren aus verschiedenen Sektoren zu initiieren. De facto funktionieren diese Programme wie alle anderen Programme vor ihnen: Einige wenige Dritte Sektororganisationen erhalten zusätzliche Mittel für ein zusätzliches Projekt das sich Kooperation oder Vernetzung nennt. Die gesamte Verantwortung für das Gelingen und die Initiierung wirklicher - und das heißt sowohl noch nie dagewesener als auch gelingender - Kooperationen liegt in der Verantwortung der beantragenden Organisation aus dem Dritten Sektor. Als besonders schwierig erweist sich hier vor allem die Aufgabe, Organisationen aus anderen Sektoren davon zu überzeugen, dass eine Kooperation mit dem Dritten Sektor sinnvoll und für beide Seiten gewinnbringend ist.

Als negativ erweisen sich auch die Finanzierungsmodalitäten, die ebenfalls traditionellen Mustern folgen: Über Landesmittel werden neue Programme finanziell "angeschoben", dann aber wird die Finanzlast auf die Kommunen und/oder Landkreise abgewälzt.

Es bleibt abzuwarten, ob diese Programme tatsächlich strukturverändernd wirken im Sinne einer gelingenden Kooperation zwischen den Sektoren mit einer nachhaltigen Beschäftigungsförderung und -entwicklung oder nur additiv sind.

Bezogen auf die Zwecke unseres Forschungsprojektes fanden wir 2 Programme, die jungen arbeitslosen Frauen und Männern befristete Beschäftigungen anbieten und sie vor allem in ihrem weiteren beruflichen und persönlichen Werdegang unterstützen. Es sind dies wie schon erwähnt das schon ältere Programm "Jugend, Arbeit, Zukunft" (1976) und ein neueres "Arbeiten und Lernen" (1999).

Unser wichtigster deutscher Projektpartner die AGJF Stuttgart - als Dachorganisation für mehr als 500 Kinder- und Jugendarbeitseinrichtungen in Ba-Wü - konnte jedes Jahr zwischen 35 und 40 Organisationen gewinnen an einem oder beiden Programmen teilzunehmen und damit arbeitslosen Jugendlichen eine Chance für eine befristete Beschäftigung und damit einer besonderen Lern- und Orientierungsphase zu geben.

Die entsprechenden Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit befinden sich damit in der Arbeitgeberposition für diese Jugendlichen, obwohl bestimmte Konditionen, die durch die Programmrichtlinien vorgegeben sind, eingehalten werden müssen.

Projektakteure

Innerhalb des Projektes gab es Kooperationen auf 2 Ebenen:

1. Koordination, Organisation und Forschung: IRIS e.V. Tübingen, AGJF Stuttgart. IRIS hatte vor allem die Aufgabe die internationale Forschung zu koordinieren und den deutschen Forschungsteil hauptverantwortlich durchzuführen, die AGJF managt(e) die Jobvermittlung, die Betreuung der Organisationen und der arbeitslosen Jugendlichen und die Fortbildung der Jugendlichen. Beide veranstalteten gemeinsam 2 Fortbildungen für die Organisationen, die an den Programmen beteiligt waren und sind.

Beschreibung der Projektpartner:

IRIS: Einrichtung für Forschung, Entwicklung und Beratung. Derzeit führt IRIS 4 EU-Forschungsprojekte und 2 national finanzierte Forschungsprojekte durch. Neben der Forschung ist eine der Hauptaufgaben von IRIS die Bildung, Beratung und Entwicklung von Netzwerken und neuen institutionellen Strukturen bezogen auf die Bereiche Übergang Schule und Beruf, Jugendarbeit und Beschäftigungsentwicklung für marginalisierte Gruppen.

AGJF: Dachorganisation für 357 Träger mit 520 Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Hauptaufgabenbereiche: Regionale und nationale Interessensvertretung der Mitgliedsorganisationen, Beratung aller Mitgliedsorganisationen bezogen auf finanzierungstechnische, rechtliche und strukturelle Fragen, Unterstützung für die (Weiter)entwicklung von Finanzierungskonzepten, Vermittlung von befristeten Beschäftigungen/Praktika für arbeitslose junge Männer und Frauen, Weiterbildung für pädagogische hauptamtliche MitarbeiterInnen der Mitgliedsorganisationen und junge Beschäftigte aus den jeweiligen Programmen, Publikationen, u.a.m.

2. "Punktuelle" Kooperationen mit Trägern, die an den Programmen teilnehmen: Während der Projektlaufzeit kooperierten IRIS und die AGJF mit ca. 40 Trägern der offenen Kinder- und Jugendarbeit, die unterschiedlich intensiv mitarbeiteten. Alle Organisationen wurden zu einer schriftlichen Befragung aufgefordert ebenso wie zur Teilnahme an einer Vorform zur Selbstevaluation mittels kurzer standardisierter Fragebögen, die Selbstreflexionen und Teamdiskussionen förderten. Darüber hinaus wurden 12 Organisationen ein oder mehrmalig besucht: Während dieser Besuche wurden qualitative Interviews mit den beschäftigten Jugendlichen und sie betreuenden "Profis" durchgeführt und ein Videofilm über die Einrichtungen und ihre Tätigkeiten gedreht. Zu diesen Organisationen bestand in der Regel ein intensiverer Kontakt und Austausch. Sie repräsentierten 4 Bereiche der offenen Kinder- und Jugendarbeit: Aktivspielplätze, Jugendfarmen, Jugendhäuser, Kinderbetreuungshäuser. Diese Institutionen waren:

- Jugendhaus Herrenberg
- Jugendhaus Leonberg
- Haus der Jugend Göppingen
- Jugendhaus Murrhardt
- Jugendhaus Crailsheim
- Jugendfarm Riedenberg
- Jugendfarm Freiberg
- Jugendfarm Elsental
- Aktivspielplatz Raitelsberg
- Aktivspielplatz Musberg
- Kinderhaus "Villa Kunterbunt"
- Elterninitiative Rotebühlstraße Stuttgart
- Kinderhaus "Rasselbande"

Alle genannten Organisationen sind nach ihrem rechtlichen Status Vereine. Vorwiegend wird mit professionell ausgebildetem Personal (SozialpädagogInnen, ErzieherInnen) gearbeitet, aber in der Regel gibt es immer auch ehrenamtliche Mitarbeit. Die Größe der Einrichtungen variiert: Während beispielsweise das Jugendhaus Murrhardt mit nur einer hauptamtlichen Kraft und 10 ehrenamtlichen Helfern arbeitet, verfügt das Haus der Jugend Göppingen über 21 hauptamtliche MitarbeiterInnen und ca. 50 ehrenamtlichen HelferInnen. Die Finanzierung aller Einrichtungen ist eine Mischung aus städtischer, regionale, manchmal auch einiger nationaler Mittel und häufig wird mit Eigenmitteln "rest"finanziert..

Die wiederholt beforschten Einrichtungen

ORGANISATION	LEGAL STATUS	Bezahlte Beschäftigte	Ehrenamtliche MitarbeiterInnen	beschäftigte, bezahlte Jugendliche	Finanzierung
JUGENDHA	Verein	5	58	1	städtische.

US HERRENBERG					Landkreis- und Landesmittel, eigene Einkünfte, Spenden (ca. 4% des Gesamtetats)
HAUS DER JUGEND GÖPPINGEN	Verein	21	50	2	ca. 80% städtische Mittel, zusätzl. Finanz. durch Landkreis, Land, eigene Mittel
JUGENDHA US LEONBERG	Verein	10	40	2	städtische, Landkreis- Landes- und Bundesmittel
JUGENDHA US MURRHARD T	Verein	1	10	1	Städtische Zuschüsse, eigene Einnahmen, begrenzte Landesmittel
JUGENDHA US CRAILSHEI M	Verein	3	15	8	Städtische, Kreis- und Landesmittel, Arbeitsamt
JUGENDFAR M FREIBERG	Verein	5	10-15	1	70% städtische Mittel, 30% kreis-, Landes mittel, eigene Einkünfte
JUGENDFAR M RIEDENBERG	Verein	3	5	2	80% städt. Mittel, 20% Kreis- und Landeszuschü sse u. Eigenmittel
JUGENDFAR M ELSENTHAL	Verein	4	10	1	städtische. Landkreis- und Landesmittel, eigene Einkünfte, Spenden
AKTIVSPIEL	Verein	3	2	2	städtische.

PLATZ MUSBERG					Landkreis- und Landesmittel, eigene Einkünfte, Spenden
AKTIVSPIEL PLATZ RAITELSB ERG	Verein	3	3	1	50% städtische Zuschüsse, 50% eigene Einkünfte
KINDERHAU S VILLA KUNTERBU NT	Verein	2	10	2	städtische. und Landesmittel, eigene Einkünfte (Gebühren), Spenden
ELTERNINIT IATIVE ROTEBÜHLS TRASSE	Verein	6	30	1	städtische. Landes- u- Bundesmittel, eigene Einkünfte (Gebühren), Spenden
KINDERHAU S RASSELBAN DE	Verein	17	80	2	städtische. und Landesmittel, eigene Einkünfte (Gebühren)

Obwohl alle dargestellten Organisationen Kinder- und Jugendarbeit auf einer vergleichbaren rechtlichen und finanziellen Basis durchführen, zeigen sie einige konzeptionelle Unterschiede:

Jugendhaus

Das Jugendhaus als Institution der offenen Jugendarbeit entstand im Zuge der Sozialen Bewegungen der 60er und 70er Jahre (und hier besonders der "Jugendhausbewegung"). Der ideale Hintergrund dieser Einrichtungen besteht darin, Jugend als eine Lebensphase zu verstehen in der es wichtig ist, dass Jugendliche sich ohne Kontrolle durch Erwachsene treffen und ihre Freizeit miteinander gestalten können. Von den pädagogischen MitarbeiterInnen können sie sich je nach Bedarf Unterstützung, Beratung und Begleitung für alle sie betreffenden Fragen oder Probleme "abholen". Damit sind einige wichtige Grundprinzipien dieses Konzepts angesprochen: Jugendhausarbeit ist an den unmittelbaren Bedürfnissen und Interessen von jungen Menschen orientiert, jegliche Beteiligung/Engagement ist freiwillig und Jugendhausarbeit nimmt sich die jeweiligen Lebenslagen seiner AdressatInnen ebenso wie Probleme, die sich aus der beruflichen und persönlichen "Übergangssituation" ergeben, zum Ausgangspunkt der pädagogischen Tätigkeiten.

Aktivspielplatz

Ende der 60er Jahre und basierend auf dem englischen Konzept der "adventure playgrounds" wurden in größeren deutschen Städten das Konzept "Aktivspielplatz erarbeitet und realisiert. Vor dem Hintergrund der Analyse, dass moderne Lebensformen Kindern immer weniger Entfaltungsmöglichkeiten bieten, um ihre Fähigkeiten in ausgiebigem Spiel, raumgreifenden Aktivitäten und mit genügend Spiel-Räumen zu erproben, beabsichtigten diese Spielplätze eine möglichst freie Entwicklung der Kinder zu fördern und zu gewährleisten. Deshalb war (und ist) ein wichtiger Bestandteil dieser Spielplätze die Bereitstellung verschiedener Materialien und freie Plätze/Räume, damit die Kinder mit Material und Raum frei experimentieren und gestalten können. Zusätzlich gibt es manchmal Tiere und Gärten auf den Aktivspielplätze, die die Kinder betreuen und ein Gebäude für Aktivitäten im Haus (vorwiegend genutzt bei schlechtem Wetter).

Wichtige pädagogische Grundsätze sind: Beteiligung der Kinder an Planung und Umsetzung der pädagogischen Arbeit, gestalterische Freiheit der Kinder, Transparenz der Arbeitsstrukturen, Offenheit gegenüber den je aktuellen Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen, gebührenfreie Nutzung, u.a.m.

Die Aktivspielplätze sind explizit für die Kinder aus dem umliegenden Stadtteil gedacht.

Jugendfarm

Das Konzept der Jugendfarm ist dem des Aktivspielplatzes ähnlich. Beide wurden etwa zur gleichen Zeit entwickelt und haben einen vergleichbaren ideellen Hintergrund. Der Unterschied zwischen beiden liegt darin, dass die Jugendfarmen sich darauf konzentrieren, den Kindern aus Städten eine naturnahe Umgebung zu bieten, in der die Tier- und Pflanzenpflege eine herausragende Rolle spielen. Auf den Jugendfarmen gibt es viele regionalen Nutztiere wie Ziegen, Schafe, Hasen, Hühner, Gänse, Enten und Pferde und regionale Nutz- und Zierpflanzen. Darüber hinaus gibt es aber auch noch Möglichkeiten für andere Aktivitäten (z.B. Hüttenbau). Ein weitere wichtige Aktivität von einigen Jugendfarmen ist das Angebot von therapeutischem Reiten für behinderte Kinder und Jugendliche.

Kinderhaus

Das Kinderhaus als Kinderbetreuungseinrichtung für Kinder im Alter von ca. 1-10 Jahren ist ebenfalls ein eher städtisches Konzept, das im Zuge der zunehmenden Berufstätigkeit von Frauen durch diese selbst entwickelt und gegründet wurde. Diese Aktivitäten sind auch als Antwort auf die unbefriedigende institutionelle Situation der Kinderbetreuung in Deutschland zu betrachten. Um Berufstätigkeit und Kinderbetreuung gut vereinbaren zu können, wurden diese Organisationen von den Betroffenen möglichst bedarfsgerecht konzipiert und realisiert. Zu Anfang wurden die Einrichtungen in Eigenarbeit geführt, doch es konnte die erzieherische Tätigkeit mit zunehmender finanzieller (Teil-)Absicherung durch i.d.R. kommunale Geldgeber in "professionelle Hände" gelegt werden, die Organisation ist bis heute häufig Teil von elterlichem Engagement. Die Angebote der Einrichtungen umfassen vor allem Kinderbetreuung, Mittagstisch, Hausaufgabenbetreuung.

Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose junge Frauen und Männer

Während der Projektlaufzeit konnten 116 arbeitslose Jugendliche in befristete Beschäftigungen (12 - 24 Monate) über die Programme Jugend-Arbeit-Zukunft und Arbeiten und Lernen einmünden. Ein junger Mann bekam einen ebenfalls befristeten Job für Managementtätigkeiten, die sich auf das Forschungsprojekt bezogen.

Alle an dem Forschungsprojekt Beteiligten bekamen die Möglichkeit zu spezifischen

Fortbildungen und Austausch.

3 junge Leute bekamen nach der Programmphase längerfristige Jobs/Ausbildungsmöglichkeiten in ihren Einrichtungen. 88% aller beschäftigten Jugendlichen fanden einen anderen Job, eine Ausbildung oder gingen wieder zurück bzw. weiter auf die Schule.

Die Gründe dafür, dass nicht mehr Einrichtungen "ihre Jugendlichen" länger als die Programme vorsehen beschäftigen, liegen darin, dass in der Regel ausgebildetes Personal (SozialpädagogInnen, ErzieherInnen) von Trägerseite aus eingestellt werden muß und keine/r der befragten Jugendlichen eine solche Ausbildung aufwies. Ein anderer Grund liegt in der engen Finanzierungsdecke mit der fast alle Einrichtungen zu kämpfen haben und die die Einstellung von "zusätzlichem" Personal nicht erlauben.

Ca. 30 % aller Jugendlichen, die in diesen Programmen waren, entwickelten den Wunsch eine sozialarbeiterische Ausbildung zu machen, die sie häufig mit Hilfe "ihrer BetreuerInnen" zu verwirklichen suchten (Schulplatz suchen, Bewerbungen schreiben, etc.).

Gründe für die Forschungstätigkeiten in diesem Bereich

Einer internen Analyse der AGJF folgend konnten in der Vergangenheit die Potenziale der Programme - und hier besonders Jugend-Arbeit-Zukunft - nicht voll ausgeschöpft werden. Auf der einen Seite gaben die Programme (benachteiligten) arbeitslosen jungen Menschen die Chance einer befristeten Tätigkeit in einem Arbeitsfeld nachzugehen, das in der Regel an ihre Lebenswelt und ihre bisherigen Lebenserfahrungen anknüpft. Dort konnten in informellen Lernsituationen viele sozio-kulturelle und berufspraktische Kompetenzen erworben werden, die eine maßgebliche Brücke zum "normalen" Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bilden konnten. Auf der anderen Seite aber waren die meisten Organisationen nicht in der Lage ihren Jugendlichen eine Perspektive über die begrenzte Zeit hinaus zu bieten, obwohl sie viele Ideen hatten und haben, wie und welche Jobs sie kreieren könnten. Eine Realisierung dieser Ideen wurden i.d.R. nicht einmal versuchsweise probiert. Die Gründe für diese institutionelle "Lethargie" sind:

- Es gibt kaum oder kein Bewußtsein für die spezifische Kompetenz von Kinder- und Jugendarbeitseinrichtungen 3 wichtige Tätigkeitsfelder miteinander verbinden zu können: Arbeitsmarktrelevante Aufgaben (Jobs kreieren), beschäftigungspolitische Aufgaben (Qualifikation und Job-/Ausbildungsvermittlung) und soziale/emotionale Unterstützung für benachteiligte Jugendliche, die ohne diese "Beziehungsarbeit" kaum die Motivation und Kraft für ein "Weitermachen" finden können.
- Konsequenterweise resultiert hier eine mangelnde öffentliche Anerkennung der spezifischen Fähigkeiten, die der Kinder- und Jugendarbeit innewohnen. Diese Ignoranz bewirkt, dass weitergehende Ideen als unrealistisch betrachtet werden.
- Weitere Behinderungen sind unflexible Finanzierungen dieser Einrichtungen, die Gelder auf ganz bestimmte Stellenbeschreibungen festlegen und gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Entwicklung von neuen Jobs mit bestimmten Qualifikationsprofilen nicht erlauben.

Mit unseren Forschungs-, Entwicklungs- und Weiterbildungstätigkeiten innerhalb dieses Projektes versuchten wir zunächst das Bewußtsein für innere und äußere Barrieren, die eine Weiterentwicklung in diesem Feld behindern, zu wecken und zu fördern. Darüberhinaus ging es auch um die Organisation von Anerkennung für die spezifischen Potenziale und Leistungen, die die Kinder- und Jugendarbeit erbringt, indem sie arbeitslose Jugendliche nicht nur beschäftigt, sondern vor allem auch qualifiziert und ermutigt und bestärkt ihre weitere "Karriere" selbstbewußt in die Hand zu nehmen.

Nicht zuletzt ging es uns aber auch um die Verbesserung der Programme in ihren

Realisierungen. Am Ende des Projektes stand eine Tagung, auf der die Projektbeteiligten mögliche Erweiterungen ihrer Angebote auf der Feld der beruflichen Qualifizierung und Jobentwicklung diskutierten und Probleme der Realisierungen erörterten. Es ist vorgesehen die Aktivitäten, die durch dieses Forschungsprojekt angestoßen wurden in einem anderen Rahmen fortzusetzen.

Einige ausgewählte Ergebnisse

Die Sicht der arbeitslosen jungen Frauen und Männer

„Ich hab’ so viele andere Sachen erlebt in der Zeit, ich bin total froh, daß ich nicht sofort in dieses Ausbildungs- und Berufsleben eingestiegen bin. Ich hab’ jetzt ganz andere Erfahrungen, wichtige Erfahrungen.“ M3:Z120

Die Gruppe der interviewten Jugendlichen war hinsichtlich ihres „Übergangstatus“ (Schulabschlüsse, Alter, beruflichen Perspektiven) sehr unterschiedlich: bezogen auf den Bildungsstatus reichte die Skala von keinem Schulabschluss bis hin zum abgeschlossenen Abitur. Weiterhin waren die momentanen Lebensumstände sehr verschieden: manche Jugendliche lebten noch bei ihren Eltern, einige führten schon einen eigenen Haushalt und andere lebten in einer Jugendhilfeeinrichtung.

Es gab MigrantInnen der ersten und zweiten Generation, ein junger Mann kam aus den Neuen Bundesländern und eine junge Frau verbrachte die letzten 3 Jahre ihres Lebens mit ihren Hunden auf der Straße.

Neben diesen äußeren Lebensumständen waren auch die inneren und äußeren Motive eine Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit zu suchen, sehr unterschiedlich. Generell kann jedoch gesagt werden, dass alle befragten jungen Frauen und Männer diese Tätigkeiten zunächst als Orientierungsphase und als „Brücke“ für den nächsten Schritt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nutzten. Je nach beruflichen und persönlichen Perspektiven wurde jedoch diese Zeit sehr unterschiedlich genutzt. Einige Jugendliche beabsichtigten die zeitliche Lücke zwischen Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung oder Zivildienst zu schließen, einige standen vor der Aufgabe eine zeitlich unbegrenzte „Wartezeit (z.B. auf einen Ausbildungsplatz) sinnvoll zu füllen, für andere war der Job der erste Kontakt mit der Arbeitswelt überhaupt, weil sie ihr Berufsleben mit der Arbeitslosigkeit starteten und schließlich bedeutete die Arbeit für einige Jugendliche die Tatsache überhaupt irgendwo „landen“ zu können nach einem wechselvollen und bisher kaum von Erfolg gekröntem Dasein.

Unabhängig von den jeweiligen Motiven war für viele der Befragten die befristete Tätigkeit mehr als nur ein Schritt in Richtung weiterer beruflicher „Karriere“. Die Gewinne, die die Jugendlichen aus dieser Zeit außerdem zogen, können wie folgt zusammengefasst werden:

- eigene Kompetenzen, Lernfähigkeiten und Stärken kennen- und anwenden zu lernen,
- berufliche und persönliche Orientierung an einem „sicheren“ Ort zu erwerben
- Zeit, Unterstützung und Orte zu einer Orientierung vorzufinden, die ökonomisch und legitimatorisch abgesichert ist.
- Unterstützung bei erwachsenen Bezugspersonen zu finden, die einen anderen „Erwachsenentypus“ repräsentieren als vergleichsweise die Eltern
- Ablösung von der Abhängigkeit der Eltern oder anderer Personen
- zumindest teilweise wirtschaftliche Unabhängigkeit
- konkret erfahrbare berufliche Erfahrungen in einem bestimmten Berufssegment zu machen

- arbeiten in einem personellen Umfeld mit flachen Hierarchien, mit der Möglichkeit Autonomie und Selbstverantwortlichkeit zu entwickeln
- Zugewinn an sozialen Kompetenzen, u.a.m.

Für den Erwerb all dieser Gewinne spielt sicherlich eine große Rolle, dass die Praktika in (sozial-)pädagogischen Arbeitsfeldern angesiedelt sind, die in besonderem Maße unterstützende Erfahrungen für den eigenen Übergang bieten. Die Lernbereiche sind breit gestreut und umfassen ganz verschiedene praktische Tätigkeiten: Tierpflege und Umgang mit Tieren (vom Hasen bis zum Pferd), Werkstattarbeit in unterschiedlichen Bereichen, künstlerische Arbeit in den Bereichen Theater, Musik, Gestaltung, pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Eigene Kompetenzen können eingebracht und weiterentwickelt, neue erworben werden. Die Hierarchien in den Einrichtungen sind relativ flach - auch dies eine Folge ihrer Herkunft aus der antiautoritären Bewegungen der beginnenden siebziger Jahre. Hieraus erklärt sich auch ein spezifisches "Flair" - besonders deutlich auf den Jugendfarmen und Aktivspielplätzen - das heute wieder eine gewisse Wirkung auf junge Frauen und Männer zu haben scheint.

Wie sind die Jugendlichen zu den Praktikumsstellen gekommen?

Hier gab es bei den befragten jungen Frauen und Männer sehr unterschiedliche Wege: Manche haben von der Praktikumsmöglichkeit über Bekannte erfahren, die selbst dort ein Praktikum gemacht hatten, manche haben durch direkten Kontakt mit der Einrichtung davon erfahren. Stärker formalisierte Informationsquellen waren z.B. BetreuerInnen aus der Jugendhilfe, die diese Möglichkeit für die Jugendlichen aufgetan hatten, seltener noch das Arbeitsamt. Alle beschreiben es als "puren Zufall", zu diesem Praktikum gekommen zu sein.

Grundbefindlichkeiten

Trotz aller Unterschiede in den Ausgangsbedingungen gibt es in allen Interviews einige wiederkehrende Themen. Diese sind nicht eindimensional als "Probleme" zu beschreiben, sondern *changieren*:

- Was einmal als Orientierungslosigkeit erscheint, ist ein anderes Mal eine große Offenheit, Vorbehaltslosigkeit und Neugier gegenüber neuen Erfahrungsbereichen - sogenannte Orientierungslosigkeit steht neben der Lust auf Neues.
- Was einmal als planvolles Vorgehen erscheint, stellt sich ein andermal als eine Kette von Zufällen dar.
- Was einmal als Antriebslosigkeit empfunden wird, wechselt sich ab mit Experimentierlust.
- Gefühle von Verlorenheit/Verlorensein wechseln sich ab mit dem Erleben von Halt, von Sicherheit, von einem sozialen "Geländer".
- Hoffnungslosigkeit kommt genauso zum Ausdruck wie der Glaube an sich selbst.
- sich unter Druck zu fühlen bringt auch den Impuls hervor, sich die Freiheit zu nehmen, das zu tun, was einer oder einem entspricht.

Diese "Grundgefühle", diese emotionalen Ausgangssituationen changieren nicht nur

zwischen den Befragten, sondern auch innerhalb ein und derselben Person. Dies ist nicht weiter verwunderlich: Die Orientierungsprozesse werden fragiler, fragiler sind die Sicherheiten, die äußeren (hält eine Ausbildung, was sie verspricht?) wie auch die inneren (ist es wirklich das Richtige für mich?) Zu betonen, dass es nie eindimensional z.B. um "Orientierungslosigkeit" geht, sondern dass sehr unterschiedliche Grundbefindlichkeiten im Spiel sind, ist auch deshalb wichtig, weil es zeigt, dass es immer auch ein Potential gibt, welches zu befördern ist. "An den Stärken ansetzen" - dieses wichtige (und inzwischen auch wieder zurecht in die Diskussion gekommene) Prinzip aus der Mädchenarbeit, hat hier also ganz konkrete Ansatzpunkte. Es wird dann stimmig, wenn es Mädchen (wie Jungen) nicht auf "Stärke" festlegt, sondern sie in ihren wechselnden Befindlichkeiten wahrnimmt.

Lernerfahrungen

In den Praktika können sehr unterschiedliche Lernerfahrungen gemacht werden. Im Vordergrund stehen hier die biographisch relevanten Lernerfahrungen und nicht so sehr die Vielzahl praktischer Kompetenzen, die in den jeweiligen Einrichtungen, also am jeweiligen Themen- und Aufgabenfeld, erworben werden konnten.

1. Einen neuen Umgang finden mit eigenen Schwächen/Schwierigkeiten

Die jungen Frauen und Männer machen auf ihren Praktikumsstellen die Erfahrung (und diese zum Teil erstmalig), dass es in Ordnung ist, nicht gleich mit einer Aufgabe klarzukommen oder auch mal schwierigere Zeiten zu haben, in denen die Arbeit schwerfällt. Es hat einen unglaublich ermutigenden Effekt, über diese Schwierigkeiten mit den AnleiterInnen reden zu können, zu hören, dass es bei diesen auch nicht immer glatt läuft, diese "schwereren Zeiten" als Bestandteil der eigenen Person, aber auch des pädagogischen Arbeitens akzeptieren zu lernen.

"...den letzten Monat war so ein totaler Tiefpunkt mal. Ich weiß aber nicht, woher das kam, ob das jetzt nur einfach mit mir zusammenhing, ich einfach schlecht drauf war den Monat, weil da hat mich einfach alles nur noch angekotzt. Also da dachte ich echt, das war jetzt die absolut falsche Entscheidung, ich komme mit den Kindern gar nicht mehr wirklich zurecht. Also das war ganz schlimm(..). Da habe ich schon gezweifelt, ob es jetzt wirklich was ist. Wenn man eben mit Menschen zusammenarbeitet, was ist dann, wenn ich jetzt dann wirklich ewig merke, einfach xxx jede Frage drin hänge, wie soll ich da mit Menschen arbeiten. (..) Also und mit der X, mit der Erzieherin, mit der ich arbeite, mit der kann ich da sofort drüber reden und die versteht das auch total. (...) Die hat am Anfang gesagt, ich soll den Kindern klar machen und ihnen sagen, daß ich gerade einfach nicht gut drauf bin, daß das dann nichts mit ihnen zu tun hat, sondern eben, daß ich eben einfach gerade eine schlechte Phase habe und daß sie mich einfach mal ein bißchen in Ruhe lassen sollen. Und das habe ich dann auch teilweise versucht ihnen zu sagen und das ging dann auch. Die haben dann zwar auch gefragt, ja warum, aber ich wußte ja selber nicht genau, was es gerade ist und dann konnte ich denen leider nicht richtig erklären, was das für einen Grund hat, deshalb weiß ich gar nicht inwieweit sie es verstanden haben, aber es ging dann. Dann haben sie mich auch einfach mal ein bißchen in Ruhe gelassen" (M5: S. 14).

2. Selbständiges und spontanes Arbeiten lernen, und dabei vielfältige

Kompetenzen erwerben

Viele dieser Arbeitsprozesse sind nicht auf eine bestimmte Tätigkeit begrenzt, sondern umfassen ein ganzes Bündel von praktischen, sozialen, kognitiven und kommunikativen Kompetenzen. Und: sie beinhalten fast immer einen Aspekt der Vermittlung nach außen - entweder als Öffentlichkeitsarbeit für die Einrichtung, in Form von Elterngesprächen, von Gesprächen mit Erwachsenen, die die Einrichtung besuchen, oder auf der Stadt, wenn es darum geht, Gelder lockerzumachen für bestimmte Aktivitäten. Die Einrichtung zu vertreten, und damit auch ein Stückweit sich selbst in der jetzigen Arbeit, ist ein wichtiger Lernschritt - und mit ihm sind oft Erfolgserlebnisse verbunden.

"...Also gerade der Raum, den du jetzt vorher drüben gesehen hast, da war eigentlich gar nichts drin, das war dann auch das Projekt, das wir letztes Jahr eigentlich gemacht haben. Das hat ein dreiviertel Jahr gedauert xxx, daß wir gesagt haben, wir richten den Raum komplett als Café-Raum ein. Und da war ich eigentlich viel beschäftigt auch mit den anderen, da haben wir komplett alles, Strom gemacht, Boden verlegt, Theke habe ich selber zusammen mit jemand gebaut (...) Das hat viel Zeit gekostet, das Geld aufzutreiben. In dem Rahmen habe ich auch lernen können, also gerade in bezug auf das Geld organisieren, Umgang mit der Stadt, mit der Kommunalpolitik und dann auch das Handwerkliche," (J1:5).

3. Subjektive Relevanzen entdecken bzw. wiederfinden

Zu entdecken oder wiederzuentdecken was man gerne macht, ist ein zentraler Ausgangspunkt für jedes weitere Engagement für sich selbst. Hierzu gehört auch, herauszufinden, was man nicht auf Dauer beruflich machen will. In dieser Phase vermeintlicher (zugeschriebener bzw. selbst so definierter) Orientierungslosigkeit sind solche Erfahrungen wie Anker, mit deren Hilfe man Halt finden kann - und zwar nicht an Äußerem, sondern an dem, was man selbst wichtig findet, gerne macht, für sinnvoll hält etc. Die Praktika machen genau solche Erfahrungen möglich.

"Das ist einfach so und das empfehle ich auch jedem weiter. Es ist voll schön hier und ich bange schon richtig vor dem Ende, weil alles so schön und mir heilig geworden ist" (M2:18).

"Es ist natürlich Arbeit, weil ich muß da immer hin und habe da meine Verpflichtungen, aber es ist eine absolut schöne Arbeit, die...also das kann man irgendwie schlecht erklären, also es ist zwar irgendwie Arbeit, aber es ist nicht ganz so wie Arbeit, weil Arbeit ist eigentlich nicht immer so schön. Aber es ist schon Arbeit, weil sonst würde ich nicht immer so pünktlich dastehen und nicht jeden Tag, also freiwillig würde ich es nicht machen, das ist auch klar irgendwie, aber es ist absolut trotzdem schön und ich mache es gern" (M2:19).

4. Selbstbestimmung und Arbeitsteilung, und, wo vorhanden, eine wohltuende Klarheit von Zuständigkeit/Nichtzuständigkeit:

Wichtig ist das Definieren von Aufgabenfeldern, die bei Bedarf auch überschritten werden können, wo es aber die Klarheit gibt: eigentlich bin ich für dieses zuständig, und wenn ich will, dann kann ich auch noch jenes machen. In den meisten Praktikumsstellen ist diese

Grundstruktur gegeben, manchmal verschwimmen die Grenzen aufgrund von Arbeitsüberlastung.

Jenseits dessen gibt es immer genug Raum, sich in Eigenregie ein Angebot auszudenken und umzusetzen.

“Und morgens als erste zu kommen, das mach ich auch total gerne eigentlich. Man kommt her, es ist noch keiner da, füttert die ganzen Tiere, läßt sie aus dem Stall raus, das ist einfach schön, ich mein, ich mag die Tiere halt auch total gerne. Oder ich mag auch total gerne ... das halt alles auszumisten und die Tiere zu versorgen. Ich komm, ich hab meine Zeit wann ich komme, und ich hab meine Zeit, wann ich gehe. Weil das muß halt stimmen wegen dem Fressen von den Tieren. Das muß sein. Aber das Zwischendrin, wie ich ´s mir einteile, das ist meine Sache. Also ich kann mir das frei gestalten, so wie ich will. Hauptsache, es ist halt gemacht, und das gefällt mir dann auch. Also ich kann meine Zeit einteilen wie ich ich will.”

5. Freiheit als Element der pädagogischen Arbeit

Zu erfahren, daß die Kinder und Jugendlichen in den Einrichtungen ein großes Selbst- und Mitbestimmungsrecht haben, stärkt indirekt auch die eigenen Voraussetzungen zur Selbst- und Mitbestimmung.

“Also so, wie ich das immer mitkriege, ist es schon ziemlich frei. Also was mir jetzt halt gerade gut gefällt, dass die Kinder eben viel zu sagen haben und daß eben nicht, dass es eben keine so strengen Angebote gemacht werden wie jetzt oft in den städtischen Kindergärten. Man hat gesagt, wir alle setzen uns an den Tisch und basteln das und das, sondern dass gefragt wird, habt ihr Lust, das zu machen und dann können die mitmachen, die wollen. Wenn halt keiner möchte, dann muß man sich halt irgendwie spontan etwas anderes überlegen oder man läßt sie einfach in ihrem Spiel weiterspielen, das finde ich super, klasse. Das war halt in dem Kindergarten, in dem ich davon die zwei Monate war / also schon ein bißchen, da war es auch nicht ganz so streng, da waren die Erzieher auch ein bißchen locker, aber trotzdem ist so die Art, jetzt machen wir ein Angebot und ihr macht auch mit” (M5: S.1).

“Also ich habe eigentlich ziemlich viel zu sagen; oder was heißt viel, aber verhältnismäßig, da ist es eigentlich nicht so, daß gilt: die Hauptamtlichen haben mehr zu sagen oder so, sondern die fragen mich eigentlich immer ganz so; wenn es um den Tierbereich geht, dann steht meine Stimme genau soviel, wie denen ihre” (M2:11).

6. Zusammenhänge entdecken zwischen eigenem Leben und dem Lernen der Kinder:

Manche Beschreibungen des pädagogischen Alltags, in den die jungen Frauen und Männer nun eingebunden sind, lesen sich wie ein Spiegel der Lernprozesse, die sie selbst durchlebt haben. Es kann davon ausgegangen werden, dass die jungen Frauen und Männer am Lernen der Kinder begreifen können, was “Lernen” bedeutet:

“Wenn die Kinder immer sagen “huh, ich kann das nicht” oder so, dann zu

sagen 'Was kannst Du nicht. Komm, jetzt probieren wir das mal zusammen, und jetzt machst mal das, und dann probierst's.' Und durchs Probieren lernen sie's dann irgendwann. Wenn sie merken, das klappt, dann macht's ihnen auch Spaß, dann trauen sie sich das nächste Mal wieder ein Stückchen mehr zu. Und sobald sie dann - wie du vorhin schon gesagt hast, die wachsen dann auch an ihren Aufgaben. Je mehr man weiß, was man kann, umso selbstsicherer wird man, denk' ich mal. Dann ist man schon ziemlich gewappnet fürdraußen..' (M9:12).

7. Anerkennung erfahren - in der Arbeit etwas Sinnvolles tun

Dass die jungen Frauen und Männer ihre Arbeit als sinnvoll erleben, wird daran deutlich, wie sehr sie sich mit ihr identifizieren, wie sehr sie sich für sie stark machen und Verantwortung übernehmen, wie sehr sie aber auch das Praktikum als solches für sinnvoll erachten.

"Ich finde es jedenfalls sinnvoll, ja - dafür ist es ja auch gedacht - für Leute, die noch nicht genau wissen, was sie jetzt genau weiter machen wollen und halt nicht arbeitslos irgendwie rumhängen wollen. Für die Leute ist es sicherlich sinnvoll. Man hat eine Aufgabe, man hat schon ein Umfeld, das an ein normales Arbeitsverhältnis grenzt, also ein bißchen. Man hat seine Pflichten, denen man nachgehen muß und da lernt man auch einiges. Man kann seine Interessen kennen lernen und fördern. Von daher finde ich es sinnvoll für Leute, die jetzt nicht ganz genau schon vorher wissen, was sie machen wollen und natürlich auch für Leute, die ansonsten ein schwieriges Umfeld haben, soziales schwieriges Umfeld." (J1:21)

8. Möglichkeiten finden, sich darzustellen

Sich in den eigenen Kompetenzbereichen zu zeigen und darzustellen, wird immer wichtiger. Die Praktika bieten eine Fülle von Möglichkeiten für Selbstdarstellung und Selbstinszenierung. Hierbei machen junge Frauen und Männer die Erfahrung, dass sie durchaus persönliche Autorität besitzen - gegenüber den Kids und Jugendlichen in den Einrichtungen, aber auch in den Teams: ihre Vorschläge werden aufgegriffen, sie haben die Möglichkeit, selbst zu gestalten, Verantwortung zu übernehmen etc. Die Einrichtungen stellen immer auch Öffentlichkeiten dar - nicht nur intern, sondern auch nach außen.

"Am Freitag haben wir Playbackshow gemacht, und da haben wir uns richtig was einfallen lassen, haben CD's mitgebracht, und die Kinder haben richtig gut mitgemacht, gesungen. Da gab's auch Preise zu gewinnen, da waren alle voll happy" (M10:16).

9. Lernerfahrungen bei den Seminaren, die die AGJF anbietet

Die Lernerfahrungen, die die jungen Frauen und Männer in diesen Seminaren machen, basieren auf dem guten Verhältnis zu der Pädagogin - dass sie sie "gut" und kompetent finden - , und beziehen sich vor allem darauf, sich selbst in der pädagogischen Arbeit besser zu verstehen. Wichtig sind auch die rechtlichen Informationen, die sie hier bekommen - zu Ausbildung und Arbeit, zu Sozialleistungen und sonstigen Unterstützungsmöglichkeiten. Insbesondere nichtdeutschen Jugendlichen (aber nicht nur ihnen) wird hier ein wichtiges Grundwissen vermittelt.

"Also ich finde es absolut klasse, weil / also zum einen, weil ich mich jetzt mir ihr wirklich gut verstehe, ich mag sie ganz arg und sie macht es auch wirklich super. Sie fragt uns, welche Themen uns interessieren würden. Wenn dann jetzt wenig kommt, dann macht sie ein paar Vorschläge, und bisher war es echt immer perfekt" (M5:22).

10. Lernen im Geschlechterverhältnis

Die Praktikumsstellen auf *Jugendfarmen und Aktivspielplätzen* bieten eine breite Palette an Erfahrungs- und Betätigungsmöglichkeiten und relativ viel Möglichkeiten, sich hier jenseits der Geschlechterrollen Aufgabenbereiche zu suchen. Diese Offenheit ist zweischneidig: Zum einen erlaubt sie, an Kompetenzbereiche anzuschließen, die qua geschlechtsspezifischer Sozialisation bereits erschlossen sind - das Beispiel junger Frauen, die sich im Tierbereich engagieren, dort viel Verantwortung übernehmen, häufig "angekoppelt" an ihre eigenen Interessen aus ihrer Mädchenzeit. Zum anderen bietet diese "Ankoppelung" aber auch eine Basis für Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und ist eine wichtige Voraussetzung dafür, Eigenständigkeit und Verantwortlichkeit zu entwickeln. Außerdem bekommt diese Tätigkeit nun einen quasi professionellen Rahmen, wird "angereichert" durch weitere Aufgaben (zum Beispiel geht es eben nicht nur um den kompetenten Umgang mit Pferden, sondern auch darum, das Zusammenspiel zwischen den Tieren und den Kindern zu koordinieren).

Dass es durchaus auch traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen in den Einrichtungen gibt, wird zum Beispiel von den befragten jungen Frauen meist als angemessen empfunden, wenn und insofern sie nicht mit unterschiedlichen Bewertungen verknüpft sind. Junge Frauen wollen nicht, nur damit sie "auch alles gemacht haben", schwere Arbeiten leisten, die sie körperlich überfordern. Sie finden es in Ordnung, wenn dies von den Männern übernommen wird. Gleichzeitig wird aber auch Kritikan traditionellem Rollenverhalten geübt: z.B. dass die Werkstatt für viele männliche Hauptamtliche eine Art "Rückzugsort" ist, in dem sie verschwinden können und damit für die sozialen Prozesse auf dem Gelände nicht mehr so verfügbar sind, wird von manchen weiblichen Befragten durchaus kritisch angemerkt.

Für Kinder da zu sein, stellt sicherlich bei den jungen Männern eine stärkere Überschreitung der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung dar. Entsprechend fällt diese Seite auch stärker ins Auge - zum Beispiel bei dem einzigen auf einer Jugendfarm beschäftigten männlichen Befragten.

Ähnliches wie zu den jungen Frauen auf den Jugendfarmen läßt sich zu den männlichen Praktikanten *im Jugendhaus* sagen: sie übernehmen viel soziale Verantwortung, sind ansprechbar für die Jugendlichen, kümmern sich, fördern sie entlang ihrer eigenen Kompetenzbereiche, ohne sich allzu weit von ihrer eigenen geschlechtsspezifischen Sozialisation wegzubewegen - Theke, Musikprobenraum, Computerspiele: dies alles deckt sich stärker mit dem, was die jungen Männer aus ihrer Sozialisation heraus zu tun gewohnt sind. Und gleichzeitig geht ihr Tun darüber hinaus - von hier aus können sie "starten", um andere Kompetenzen zu entwickeln.

Es ist dann immer die Frage, wie viel aus einer solchen potenziellen Möglichkeit dann konkret gemacht wird. Und wie etwas daraus zu machen ist. Was hier der Beitrag etwa der begleitenden Seminare sein könnte. Und wo die Anleiterinnen und Anleiter gefragt sind. Dies führt direkt zum nächsten Punkt

11. Lernen im Generationenverhältnis

Der Kontakt zu einer Frau, die altersmäßig zwischen der eigenen und der Müttergeneration

liegt, der Kontakt zu einem Mann entsprechenden Alters, scheint für die befragten jungen Frauen und Männer sehr wichtig zu sein. Abgrenzung stellt sich viel weniger als Thema, dafür gibt es eine größere Nähe zur eigenen Lebenswelt.

So sprechen die befragten jungen Frauen und Männer meist sehr direkt von der Vorbildfunktion der pädagogischen AnleiterInnen (obwohl der Ausdruck "Vorbild" in den Fragen bewußt vermieden, teilweise mit hörbaren Anführungsstrichen verwendet wurde). Es ist die Gesamtpersönlichkeit, die beeindruckt, und es ist die Art, wie diese Frau oder dieser Mann mit Kindern und Jugendlichen umgeht.

"Es ist halt komplett anders als jetzt bei meinen Eltern und so. An ihm kann ich mich orientieren, wo ich dann auch persönlich denke, das ist o.k. oder so, das ist in Ordnung. Gerade mit meinen Eltern oder so, das ist halt schon vielleicht so ein Generationenkonflikt dann, auch wo dann halt irgendwie ganz andere Werte da sind und, ja, jetzt gerade gibt es dann Theater oder so, ... " (J1:14).

Implizit steckt in diesem Generationenthema immer auch ein Geschlechterthema ist: es geht immer auch darum, eine Vorstellung davon zu bekommen: wie kann ich später sein als Mann? Als Frau?

Das Praktikum als Chance für MigrantInnen?

Die Frage wirft sich auf: wem kann das Praktikum wirklich etwas nützen? Wiederholen sich hier nicht die (Aus-)Schließungsmuster/die Hierarchie der Schulabschlüsse/die Hierarchie der Dominanzkultur?

Sie wiederholen sich da, wo weder die Praktikumserfahrung noch die Praktikumsstelle/AnleiterInnen als Unterstützungszusammenhang etwas an den gegebenen formalen Zugangsstrukturen ändern können. Das Beispiel der Deutschnote, die nicht schlechter als Drei sein darf - sogar für die Ausbildung zur Kinderpflegerin ist eine Drei in Deutsch (im Hauptschulabschluß-Zeugnis) unabdingbar. Dies auch dann, wenn dieses Zeugnis schon Jahre zurück liegt und die BewerberInnen inzwischen real über weitaus bessere sprachliche Ausdrucks- und Verständigungsmöglichkeiten verfügen. Allerdings kann es auch gelingen, mit viel Einsatz und Unterstützung trotz schlechter Note einen Schulplatz "ergattern", wie das Beispiel einer Einrichtung zeigt, die sich erfolgreich für eine Praktikantin eingesetzt hat.

Die Sicht der hauptamtlichen MitarbeiterInnen in den Kinder- und Jugendorganisationen

Motivation arbeitslose Jugendliche zu beschäftigen

Ideelle und karitative Motive

Die meisten der befragten Einrichtungen gaben an, dass sie arbeitslosen und vor allem benachteiligten Jugendlichen eine Chance geben wollen, die sie sonst nirgends oder nur schwer finden. Genannt wurden hier Gründe wie "wir wollen Jugendlichen eine subjektiv sinnvolle Tätigkeit anbieten, die auch bezahlt ist", "wir wollen Jugendlichen Zeit und Raum zur Nachreifung" geben", "wir wollen Jugendliche in der Phase des persönlichen und beruflichen Übergangs unterstützen und stabilisieren", "wir wollen Jugendliche nach ein- oder mehrmaligem Scheitern die Chance geben wieder Fuß zu fassen", "wir wollen Jugendlichen in einem geschützten Rahmen wesentliche Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit

und Zuverlässigkeit und soziale Kompetenzen wie Verantwortungsbewußtsein und Teamfähigkeit vermitteln.

Arbeitsentlastung

Vor allem kleinere Einrichtungen gaben zu erkennen, dass sie ohne diese Jugendlichen kaum oder aber sehr viel schlechter ihre Arbeit und Dienstleistungen anbieten können. Dies setzt natürlich voraus, dass die Jugendlichen nach einer bestimmten Einarbeitungszeit, die in der Regel knapp bemessen ist, "funktionieren" müssen, d.h. in den Alltag gut integrierbar sein sollten. Der Entlastungseffekt insgesamt ist bei den kleineren Einrichtungen am größten, sofern die Jugendliche tatsächlich "funktionieren". Größere Einrichtungen können sich eher den Luxus erlauben "zusätzlich" arbeitslose Jugendliche zu beschäftigen, deren Mitarbeit dann auch eher als Surplus dient.

Dies verweist auf die teilweise sehr knappe finanzielle und personelle Ausstattung einiger (kleinerer) Einrichtungen. Die MitarbeiterInnen einer Einrichtung verzichten zwischenzeitlich bewusst auf die Einstellung von Jugendlichen, weil sie aufgrund knapper Personalressourcen sich nicht mehr in der Lage sehen, die Jugendlichen adäquat zu begleiten.

Die Einschätzungen der Einrichtungen, welchen Stellenwert die PraktikantInnen für sie haben zeigen insgesamt alle Variationen von "Belastung" und "Entlastung".

Der Status der Jugendlichen variiert von dem einer zusätzlichen Hilfskraft bis hin zu dem einer/eines nahezu gleichwertigen MitarbeiterIn, deren Arbeit häufig als zusätzliche Bereicherung für das institutionelle Angebot empfunden wird. Dies bezieht sich einerseits auf die zusätzlichen Angebote, die einige der Jugendliche v.a. in musischen, technischen und handwerklichen Bereichen einbringen, aber auch auf die besondere Beziehungsqualität, die manche Jugendliche zu den betreuten Jugendlichen/Kids und Kindern aufbauen können. Einige der Hauptamtlichen bezeichnen diese Beziehungen als "Brücken" zu den Jugendlichen und Kindern, die sie selbst nutzen können.

Trotz dieser Vorzüge, die viele Jugendliche offensichtlich mitbringen, wird vielfach beklagt, dass zu wenig Zeit für die notwendige Betreuung der Jugendlichen bleibt.

Dies verweist zum einen auf strukturelle Probleme: Der Kinder- und Jugendarbeit wird in wesentlich größerem Umfang die Betreuung arbeitsloser Jugendlicher zugemutet, als es die zugestandenen 10 Betreuungsstunden pro Monat eigentlich erlauben. Bei Jugendlichen, die sich eben nicht problemlos integrieren lassen und teilweise große persönliche Schwierigkeiten mitbringen, sind diese Betreuungszeiten zu knapp bemessen.

Es verweist weiter auf teilweise sehr hohe interne Ansprüche an Begleitung und Betreuung, die nach eigenem subjektiven Empfinden vieler Profis immer wieder nicht zufriedenstellend eingelöst werden können.

Außerdem zeigt die Beharrlichkeit dieser Klage eine Verfestigung bestehender Strukturen innerhalb der Einrichtungen auf: Man richtet sich im einmal erkannten "gemütlichen Elend" ein, ohne die internen organisatorischen und Zeitstrukturen in Frage zu stellen.

Interessant erscheint auch der persönliche Stellenwert, den viele PraktikantInnen für die sie betreuenden Profis haben: hier sind alle möglichen Variationen zu beobachten: "Untergebene", fast gleichwertige MitarbeiterInnen, halbe Söhne und Töchter, Fast-FreundInnen, bedürftiges Halb-Klientel, wichtige Mittelspersonen zwischen BesucherInnen und Profis.

Diese vielfältigen Bedeutungen illustrieren die komplexen Beziehungen, die die hauptamtlichen MitarbeiterInnen zu diesen Jugendlichen eingehen und die über eine rein arbeitsbezogene Beziehung hinausgehen: die Hauptamtlichen nehmen sowohl die Vorgesetzten- als auch die KollegInnenrolle ein, sie sind Vater- und Mütterfiguren, ohne die elterliche Kontroll- und Sanktionsmacht zu repräsentieren und teilweise sind sie fast so etwas wie ältere FreundInnen.

Dies beinhaltet für die Jugendlichen die Chance in einem familien- und freundschaftsähnlichen Setting Fragen und Probleme des Übergangs (z.B. Ablösung von zu Hause, Partnerschaftsprobleme, berufliche Orientierungslosigkeit) anzugehen, ohne beispielsweise die emotionale Gebundenheit der Herkunftsfamilie. Die Vorgesetzten- und KollegInnenrolle ermöglicht Jugendlichen das Ausprobieren von Arbeitsbezügen, in einem Schonraum, der zeitweiliges Fehlverhalten zu läßt, das Ausprobieren eigener Fähigkeiten erlaubt und immer wieder großzügigere Zeit- und Spielräume anbietet als vergleichsweise eine "normale" Ausbildungssituation. Mit anderen Worten: Es gibt insgesamt gesehen ein großes Potenzial an informellen Lernstrukturen.

Weiterhin repräsentieren die Profis zusätzliche erwachsene Bezugspersonen, an denen man sich abarbeiten kann, von denen quasi Verhaltensanteile abgeguckt, ausprobiert und gegebenenfalls auch wieder verworfen werden können.

Zusammenfassend gesprochen verweisen alle genannten Motive auf ein bestehendes Bewusstsein innerhalb von Kinder- und Jugendarbeit, dass Jugendliche teilweise sehr schwierige Übergänge in Ausbildung und Arbeit zu bewältigen haben, die häufig von persönlichen, familiären und altersbedingten Problemen begleitet sind.

Und es macht zudem aufmerksam auf ein vorhandenes pädagogisches Setting der Unterstützung und Beratung für Jugendliche, das als Rahmenbedingung häufig quasi "naturwüchsig" bzw. selbstverständlich angeboten wird. Viele der befragten Profis übernehmen teilweise erhebliche persönliche Anstrengungen "ihre" Jugendlichen im Hinblick auf den weiteren Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beruflich zu orientieren und persönlich zu stabilisieren.

Bedeutung dieses "Jobs" für die Jugendlichen aus Sicht der Profis

Zunächst steht für viele Jugendliche die Tatsache im Vordergrund, dass Geld verdient werden kann. Diese "Eingangsmotivation" erweitert sich i.d.R. nach den ersten Wochen durch ein zunehmendes Einbringen und Entwickeln eigener Interessen und einer wachsenden aktiven persönlichen und beruflichen Orientierungssuche. Dies zeigt,

- dass diese Praktika ein Moratorium für viele Jugendliche darstellen innerhalb der Phase der noch nicht bewältigten beruflichen Orientierung,
- dass die meisten der befragten Jugendlichen nach einer Beschäftigung, die ihnen subjektiv sinnvoll erscheint, suchen,
- dass Kinder- und Jugendarbeit zu weiten Teilen Vorstellungen repräsentieren, was sinnvolle Arbeit ist bzw. sein kann,
- dass die Tätigkeit/der Job manchen Jugendlichen als Ablösungshilfe vom Elternhaus dient.,
- dass für einige Jugendliche diese Tätigkeit und v.a. das Eingebundensein in die Teams ein Ersatz für ein fehlendes Unterstützungsnetzwerk bedeutet,
- dass unter Umständen diese Zeit die einzige oder letzte Chance darstellt, anschließend eine Ausbildung zu beginnen und dies v.a. auch durchhalten zu können. In diesem Sinne haben diese Tätigkeiten einen präventiven Charakter.
- dass für einige Jugendliche/junge Erwachsene der Job in der Kinder- und Jugendarbeit ein letztes Haltenetz vor dem persönlichen und sozialen Absturz bedeuten kann.

Was lernen die Jugendlichen aus der Sicht der Hauptamtlichen?

Bei allen Befragten war ein mehr oder weniger ausgeprägtes Bewusstsein darüber vorhanden, was die Jugendlichen innerhalb ihrer Einrichtungen tatsächlich lernen. Genannt werden soziale Kompetenzen besser bekannt unter dem Stichwort Schlüsselqualifikationen, Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, praktische und zum Teil berufsrelevante Kompetenzen (z.B: Tierpflege, EDV-Kenntnisse, Organisation von events und besonders pädagogische Kompetenzen).

Diese Wertschätzung der erlernbaren Dinge ist ambivalent: Nach innen, also einrichtungsintern wird die Arbeit der Jugendlichen sehr gut bewertet und deren Kompetenzgewinn als sehr hoch empfunden.

Nach außen, also gegenüber Außenstehenden, werden die Tätigkeiten im Rahmen dieser Programme häufig als "nichts Halbes und nichts Ganzes" eingestuft, weil diese Maßnahmen formal eben nicht genauso anerkannt sind wie eine zertifizierte Ausbildung.

Dies zeigt, dass die eigentlich als wertvoll erkannten Kompetenzgewinne tendenziell wieder abgewertet werden. Und es degradiert das Jahr, das die Jugendlichen in den einzelnen Einrichtungen verbringen, als "sinnvolles" Absitzen von Zeit bis zur "richtigen" Ausbildung.

All dies verweist wiederum darauf, dass es so gut wie keine Anerkennung dieser Tätigkeiten von außen gibt (z.B. durch die Berufsberatung des Arbeitsamtes, Ausbildungsbetrieb oder durch die Kammern, die sich des Wertes einer solchen "Vorstufe" zur Ausbildung gar nicht bewusst sind, weil sie sie häufig gar nicht kennen).

Erwartungen an die Jugendlichen

Nach einer gewissen Einarbeitungszeit sind die Erwartungen an die Jugendlichen häufig sehr hoch: Aufgaben müssen selbstständig und eigenverantwortlich erledigt, eigene Interessen sollten eingebracht und vertreten werden.

Dies geht manchmal soweit, dass die PraktikantInnen die Hauptamtlichen zeitweilig richtiggehend vertreten müssen, auch in schwierigen Situationen:

"... grad wenn ein paar schwierige Jugendliche im Haus sind und ich vielleicht in einer Sitzung bin, wo ich nicht raus kann, ist zunächst mal die FGA-Kraft alleine gelassen mit dem Problem und muß auch selber gucken, wie sie das jetzt managt in dem Moment" (A: 4).

Die Erwartungen sind gleichzeitig auch sehr komplex und beinhalten den Erwerb von sowohl sozialen als auch fachlichen Kompetenzen. Trotzdem wird immer wieder betont, dass man eigentlich nicht zu viel erwarten dürfe, weil die PraktikantInnen ja "zusätzlich" da seien.

Dies verweist auf einen internen Konflikt, den die meisten MitarbeiterInnen der befragten Einrichtungen haben: Einerseits sind die jungen Männer und Frauen notwendig um die Alltagsarbeit geregelt zu bekommen, auf der anderen Seite wird sehr wohl gesehen, dass dieses mehr oder weniger volle Inanspruchnehmen der Jugendlichen nicht dem eigentlichen Status der Stellen entspricht. Dieser Konflikt wird von einigen Profis so gelöst, dass sie sich sehr für die Belange der Jugendlichen engagieren. Dadurch entsteht ein Deal: du arbeitest gut und entlastest mich ein Stückweit, ich helfe dir dafür in allen Fragen und Problemen, die dir unter den Nägeln brennen.

Konsequenzen aus erfüllten Erwartungen sind damit häufig sehr ausgedehnte Hilfen und Beratung für die Jugendlichen und ein weitgehendes Zugeständnis von großer Selbstständigkeit hinsichtlich der Arbeitseinteilung und der Gestaltung von Arbeitsbereichen (z.B. Integration eigener Interessen und Hobbys).

Konsequenzen aus nicht erfüllten Erwartungen sind sehr unterschiedlich: manche, v.a.

größere Einrichtungen tragen diese Jugendlichen mit, andere zeigen bestimmte Schmerzgrenzen auf, die wenn sie überschritten werden zu einer Trennung von dem/der jeweiligen Jugendlichen führt.

Insgesamt zeigt das Ausmaß der Erwartungen auch, dass hier maximale Förderung neben tendenzieller Überforderung liegt.

Haltungen zu Geschlechterdifferenzierung und ethnischer Herkunft

Die meisten der Befragten zeigten ein "theoretisch" vorhandenes Bewusstsein, dass es eine geschlechtsspezifisch traditionelle Arbeitsteilung innerhalb ihrer Einrichtung gibt, die die jungen Frauen und Männer mitreproduzieren oder mittragen. Es ist jedoch eine große Diskrepanz zwischen der Einsicht geschlechtsspezifische Strukturen und Arbeitsteilungen selbstkritisch zu betrachten und einer entsprechenden Umsetzung, d.h. um Veränderung bemühten Praxis zu beobachten. In keiner der befragten Einrichtungen wurde aktiv der Versuch unternommen traditionelle Rollenverteilungen aufzubrechen. Vielfach wurde dies damit begründet, dass den Neigungen der jungen Frauen und Männer entsprochen werden würde und nicht deren Geschlecht.

Dieses Voranstellen der scheinbar geschlechtsneutralen Interessen und Neigungen der Einzelnen ist die einzig beobachtbare Gegenstrategie geschlechtsspezifische traditionelle Arbeits- und damit Rollenteilungen zu durchbrechen. Es wird vollständig in die Verantwortung der PraktikantInnen gelegt, wie sie mit diesem Problem, das ja durchaus als solches auch wahrgenommen wird, selbst umgehen.

Es gibt bei keiner der befragten Einrichtungen einen Hinweis auf eine selektive Auswahl ihrer PraktikantInnen bezogen auf die ethnische Herkunft mit 1 Ausnahme: ein Kinderbetreuungseinrichtung bevorzugte junge türkische Frauen aus dem Wohnviertel, weil mit diesen jungen Frauen in dieser Einrichtung bisher eher bessere Erfahrungen als mit Mädchen deutscher Herkunft gemacht wurden.

Ergebnisse aus der Selbstevaluation

Insgesamt muß hier betont werden, dass man nicht von einer Anwendung der Methode der Selbstevaluation sprechen kann, wie sie etwa von Maja Heiner (1996) oder Hiltrud v. Spiegel (199) beschrieben werden. Es handelte sich hier um eine Vorform zur Selbstevaluation, die die Beteiligten zunächst dazu ermutigen sollten Selbstevaluation in Eigenregie zu machen. Denn Selbstevaluation macht nur dann Sinn, wenn die Beteiligten selbst beschließen sich einem solchen Prozess zu unterziehen. Um diese Entscheidung treffen zu können, sind im Vorfeld Informationen und positive Vorerfahrungen hilfreich. Beides wollten wir mit der von uns so benannten "Vorform zur Selbstevaluation" erreichen. Diese Vorform war so konzipiert, dass die BetreuerInnen der Jugendlichen in den Einrichtungen, die Jugendlichen selbst und die Teams dazu aufgefordert wurden innerhalb eines Turnus von 8-10 Wochen regelmäßig ein Mal pro Woche einen halbstandardisierten Fragebogen auszufüllen. Die Fragen, dieser Bögen hatten einen stark selbstreflexiven Charakter und bezogen sich auf die Beschreibung und Beurteilung der je konkreten Alltagserfahrungen und deren Bewertung.

An dieser Aktion nahmen ca. 30% aller aufgeforderten Einrichtungen teil. Die Auswertungskriterien waren: Beschreibung der Aktivitäten, Ziele der Befragten, positive und negative Selbst- und Fremdeinschätzungen, neue Entwicklungen, entwickelte Perspektiven für die kommende nahe Zukunft.

Ergebnisse aus der Sicht der Hauptamtlichen:

- Vor allem am Beginn ihrer Tätigkeit verrichten viele Jugendliche an Stelle von

pädagogischer vorwiegend haushälterische und pflegerische Tätigkeiten. Die pädagogischen Arbeit wurde eher als eine "zusätzliche" Betätigung betrachtet. Die Jugendlichen akzeptierten diese Arbeitszuteilung in der Regel, versuchten aber ihrerseits so früh wie möglich in die als interessanter empfundene pädagogische Arbeit einbezogen zu werden.

- Die Ansprüche, die gegenüber den Jugendlichen entwickelt wurden, erwiesen sich als sehr hoch: die Jugendlichen sollten Kinder- bzw. Jugendgruppen moderieren können, die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen verstehen und befriedigen können, Arbeitsabläufe verstehen und adäquat darauf reagieren können.
- Die Arbeitsentlastung, die die hauptamtlichen MitarbeiterInnen durch die Mitarbeit der Jugendlichen erfahren, wird als groß empfunden und sehr positiv bewertet.
- Nahezu alle befragten Jugendlichen waren voll in die jeweiligen Teams integriert mit allen Rechten und Pflichten.
- Die Art der Tätigkeiten änderte sich im Laufe der Zeit bei vielen Jugendlichen. Es wurden - vor allem ausgelöst durch personelle Engpässe bei den Hauptamtlichen - immer mehr verantwortungsvolle pädagogische Tätigkeiten übernommen.
- Die Zeiten für die Betreuung der Jugendlichen wurde häufig als zu knapp empfunden.
- Negative Entwicklungen oder Beurteilungen der täglichen Arbeit beziehen sich in keinem Fall auf die beschäftigten Jugendlichen, sondern überwiegend auf strukturelle Probleme (z.B. Personalwechsel, Probleme mit Eltern).
- Das Engagement der jungen Frauen und Männer wird häufig als positive Unterstützung des gesamten Teams gewürdigt.

Ergebnisse aus der Sicht der Jugendlichen:

- In der Regel bewerten die Jugendlichen ihre Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich, wobei pflegerische und haushälterische Arbeiten als akzeptiertes, weil notwendiges Übel akzeptiert und pädagogische Tätigkeiten eindeutig bevorzugt werden.
- Häufig wählen die Jugendliche weniger attraktive Tätigkeitsfelder aus, um ihre Kompetenzen zu demonstrieren und Anerkennung zu erhalten. Der Grund dafür scheint darin zu liegen, dass in diesen Tätigkeitsfelder schneller die Möglichkeit besteht, eigenständig und eigenverantwortlich tätig zu werden.
- Alle Befragten gaben an, viele unterschiedlichen Lernerfahrungen erworben zu haben. Bei der Bewertung der einzelnen Wochen ergab sich folgendes Bild: von insgesamt 57 bewerteten Arbeitswochen wurden 26 Wochen als erfolgreich und positiv bewertet, 15 Wochen als ausgeglichen, keine Woche wurde als unbefriedigend/negativ bewertet.
- Die Höhepunkte der Arbeit sind nach Ansicht der jungen Frauen und Männer, wenn eigene Aktivitäten erfolgreich verlaufen sind, die Teamsituation harmonisch ist, ihre Tätigkeiten positiv gewürdigt werden und sie Lernerfahrungen gemeinsam mit den Hauptamtlichen reflektieren können.
- Als belastend im Alltag betrachten die Jugendlichen: Unmotivierte Kinder/Jugendliche, krisenanfällige Teamsituationen, wenn selbstgewählte Aktivitäten nicht erfolgreich verlaufen, die Erfahrung eigener begrenzter Kompetenzen, den Mangel an Anerkennung von anderen.
- Positive wirkende Rahmenbedingungen sind für die Befragten: Transparente Arbeitsstrukturen, gute kollegiale Beziehungen zum ganzen Team, Anerkennung ihrer Arbeit durch KollegInnen, Kinder und Jugendliche und deren Eltern.

Schlussfolgerungen

Auffallend ist vor allem die Selbsteinschätzung der Hauptamtlichen, dass sie immer wieder zu wenig Zeit für die Jugendlichen aufbringen können, weil insgesamt ein großer Zeitdruck

beklagt wird. Dies führt häufig zu unflexiblen Arbeitsstrukturen, die den Jugendlichen nicht immer genügend Experimentierräume ermöglichen, sondern sie ebenfalls zunächst auf bestimmte Tätigkeitsfelder festlegt. In einige Fällen wurden die Engpässe so groß, dass die Jugendlichen überraschend schnell in andere Aufgabenbereiche einspringen mußten, um den Alltagsbetrieb am Laufen halten zu können. Dieses rasche und häufig unvorbereitete Einspringen bedeutete vielfach eine große Belastung für die Jugendlichen, die aber immer als Chance begrüßt und wahrgenommen wurde, jetzt endlich zeigen zu können, was man kann.

Viele dieser Situationen führten zu hohen Erwartungen der Hauptamtlichen gegenüber den Jugendlichen, welche die Jugendlichen teilweise unter Druck setzten, aber auch anspornten. Tendenzielle Überforderung lag somit immer dicht neben maximaler Förderung. Konnten die Jugendlichen die Anforderungen bewältigen, so bestand der "Lohn für ihre Mühen" immer darin, sehr anerkannt und integriert zu sein. Weiterhin erhielten sie in der Regel sehr viel Unterstützung für ihre persönlichen und beruflichen Belange. Konnten die Erwartungen nicht erfüllt werden, so bekamen die meisten Jugendlichen mehr Unterstützung und eine weitere Chance. Nur bei gravierenden Verstößen gegen die organisationsinternen regeln trennten sich die Einrichtungen vorzeitig von den Beschäftigten.

Alle Befragten betonten die positiven Effekte, die das prozeßhafte Lernen für die Jugendliche bewirkt. Besonders hervorgehoben werden der Gewinn an Selbstbewußtsein, Selbstverantwortung und ein genereller Kompetenzgewinn.

Abschließende Diskussion aller Ergebnisse

Die Projektergebnisse dokumentieren, dass die meisten der befragten Jugendlichen in vieler Hinsicht von ihrer Arbeit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit profitieren. Gemeint ist dabei der bereits beschriebene vielseitige Kompetenzgewinn ebenso wie die Tatsache, dass die meisten Jugendlichen sich während ihrer Zeit in den Einrichtungen persönlich und beruflich stabilisieren und orientieren konnten: 88% aller befragten Jugendlichen konnten entweder in eine Ausbildung einmünden oder gingen wieder zurück zur Schule um Schulabschlüsse nachzuholen oder fanden einen Arbeitsplatz. Berücksichtigt man hier die Tatsache, dass die Mehrzahl dieser Jugendlichen als benachteiligt gelten, so wird deutlich, dass diese Quote sehr hoch ist. Insgesamt gilt, dass fast alle Jugendlichen sich Kompetenzen und Motivation auf einem sehr hohen Niveau aneignen konnten. Die meisten fühlten sich nach 12 Monaten fit genug, um weitere Schritte in Richtung einer subjektiv als sinnvoll empfundenen beruflichen und persönlichen Zukunft zu gehen. Dies weist darauf hin, dass intrinsische Motivation nur dann entwickelt werden kann, wenn subjektiv relevante Perspektiven erarbeitet werden konnten.

Die wichtigsten Erfolgskriterien für die notwendige Unterstützung für junge Frauen und Männer während eines solchen begrenzten Jobs sind:

- Kinder- und Jugendarbeit repräsentieren "sinnvolles Arbeiten". Dies ist insofern wichtig für arbeitslose Jugendliche, als die Bedeutung, dieser Arbeit dazu beiträgt, jungen Menschen in ihrer Orientierungssuche zu unterstützen und zu stabilisieren. In diesem Sinne stellt eine Tätigkeit in diesem Segment des Dritten Sektors ein Moratorium dar, innerhalb dem die verschiedenen und fragmentierten Fragen und Probleme des modernen Aufwachsens miteinander in Einklang gebracht werden können.
- Jugendliche konnten diese Arbeitsplätze als Brücken für ihren weiteren beruflichen Werdegang nutzen. Die meisten dieser Jugendlichen konnten in einer Art und Weise motiviert und ermutigt werden, sodass sie sich in der Lage sahen zukünftig ohne diese intensive Unterstützung selbst ihr Leben weiterhin managen zu können.
- Neben des transportierten Arbeitssinns, den die Kinder- und Jugendarbeit anbieten kann, liegt eine weitere Stärke darin, dass sie den Jugendlichen Experimentierräume zur

- Erprobung eigener berufliche und sozialer Fähigkeiten zur Verfügung stellen kann, indem innerhalb von Arbeitssituationen sowohl Versuche als auch Irrtümer erlaubt sind.
- Darüber hinaus bieten die "soziale Familie oder Gemeinschaft" der einzelnen Einrichtungen den Jugendlichen die Möglichkeit die Ablösung vom Elternhaus oder anderen Personen voran zu treiben im Sinne einer Förderung von ökonomischer und sozialer Eigenständigkeit. Voraussetzung für das Gelingen eines solchen Ablösungsprozesses ist die Entwicklung von vertrauensvollen Beziehungen zu anderen erwachsenen Bezugspersonen.
 - Besonders das Feld der Jugendarbeit bietet Arbeit innerhalb eines jugendkulturellen Settings an. Angesichts der Tatsache, dass moderne Jugendkultur in der Lage ist, Jugendliche bei der Entwicklung von Selbstpräsentationen, von symbolischen Präsentation und von Identität zu unterstützen, wird deutlich, dass Jugendliche mit und durch ihre Arbeit all dies weiterentwickeln oder entdecken können.
 - Kinder- und Jugendarbeit verfügt außerdem über die Möglichkeit mit Geschlechtsrollen zu experimentieren, in dem sie ein weites Feld an verschiedenen Betätigungsmöglichkeiten anbietet, die geschlechtsunabhängig genutzt werden können und immer wieder auch verschiedenen Rollenmodelle in Person der verschiedenen MitarbeiterInnen anbietet.

Empfehlungen

Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass Kinder- und Jugendarbeit als Segment des Dritten Sektors über ein großes Potenzial verfügt benachteiligten und/oder orientierungssuchenden Jugendlichen vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten anbieten zu können. So betrachtet fördern sie Qualifizierung in jeglicher Hinsicht während ihrer täglichen Arbeit und durch ihr pädagogisches Setting, das auf die Entwicklung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Kommunikation baut.

Bezogen auf die andere Rolle, die dem Dritten Sektor zugeschrieben wird - nämlich dauerhafte Jobs/Arbeitsplätze zu schaffen, ist der Bereich der Kinder- und Jugendarbeit noch nicht so erfolgreich, wie er sein könnte, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend wären. Die deutsche unflexible Struktur des Dritten Sektors kombiniert mit unflexiblen Finanzierungsinstrumenten, mangelhaften rechtlichen Rahmenbedingungen, mangelhafter öffentlicher Wertschätzung und einer übergroßen Abhängigkeit von öffentlichen Geldern verhindern die Umsetzung durchaus vorhandener innovativer Ideen. Obwohl einige Einrichtungen gerne "ihre" Jugendlichen behalten hätten, gaben sie sich immer mit der Befristung durch die Programmrichtlinien zufrieden und weigerten sich über die Realisierung anderer Möglichkeiten weiter als bis zur Ideenentwicklung nachzudenken. Eine prinzipiell vorhandene Innovationsfähigkeit wird durch die oben beschriebenen Barrieren behindert.

Deshalb empfehlen wir:

- Zunächst müssen sich die Organisationen intern ihrer Potenziale, aber auch ihrer eigenen und von außen gesetzten Grenzen bewusst werden. Oft richtet man sich mit der Klage "wir würden ja, wenn wir könnten" ein im gemütlichen Elend der Marginalisierung und verzichtet damit auf regionale Einmischung und Gestaltung.
- Nötig ist ein koordinierter Informationsfluß und Informationsaustausch zwischen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendberufshilfe, der regionalen Arbeitsverwaltung/Berufsberatung, Jugend- und Sozialämter, Kommunal- und Kreisverwaltungen, Kammern, Betrieben und Einrichtungen des 2. Arbeitsmarktes. Selbst in kleineren Kommunen gibt es eine Unüberschaubarkeit von Zuständigkeiten

und Maßnahmen, die einzelne Institutionen eher dazu zwingt in kleineren Kooperationszusammenhängen zu denken und zu arbeiten oder auch alleine vor sich hin zu wursteln.

- Sind Informationen gegeben, geht es darum "Anerkennung zu organisieren", auch indem die verschiedenen Zuständigkeiten, Reichweiten, Fähigkeiten und Konkurrenzen der einzelnen Akteure geklärt werden. Hierzu bedarf es moderierter Arbeitszusammenhänge, z.B. Arbeitstreffen zwischen der Berufsberatung des AA, Bildungs- und Ausbildungsträgern und Trägern der Jugendberufshilfe. Kooperationserklärungen, die schriftlich gemacht und veröffentlicht werden, sind ebenfalls ein sinnvolles Instrument regionale Anerkennung zu mobilisieren.
- Hilfreich ist hier außerdem eine politische, wissenschaftliche und öffentliche Diskussion über die Potenziale von Organisationen des Dritten Sektors um öffentliche Wahrnehmung und Anerkennung zu initiieren und zu fördern.
- Weiterhin müssen thematische Netzwerke gegründet werden, die weniger symbolischen als umsetzenden Charakter haben, d.h. konkrete Anliegen werden gemeinsam bearbeitet, z.B. bestimmte ausländische arbeitslose Jugendliche, die mit unterschiedlichen Problemen wie Behinderung, keine Aufenthaltserlaubnis etc. konfrontiert sind, brauchen dringend Ausbildung u/o Arbeit. Dazu können sich sog. "Blitzteams" bilden, die sich aus MitarbeiterInnen unterschiedlicher Organisationen zusammensetzen und immer wieder punktuell und zeitlich begrenzt zusammenarbeiten.
- Und es braucht schließlich politisch tätige Netzwerke, innerhalb denen erkannte Bedarfe formuliert, diskutiert und nach organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Lösungen gesucht werden kann. In solchen Netzwerken sollten Verantwortliche aus allen maßgeblichen Bereichen vertreten sein.
- Sinnvoll sind außerdem Kinder- und Jugendforen, deren Anliegen in allen anderen Netzwerken als ein wichtiger, wenn nicht der wichtigste Ausgangspunkt für alle weiteren Vorgehen sein müssen.
- Und schließlich bietet sich an, eine neutrale Person/Institution als koordinierende, moderierende Instanz, die alle beschriebenen Prozesse begleitet, bei Konflikten mediatierend wirkt - und v.a. und das ist häufig der wichtigste Teil wirkliche Kommunikation zwischen allen Akteuren herstellt.
- Die befristeten Jobs, die es via der beschriebenen Programme gibt, müssen als Bausteine von schulischen und betrieblichen Ausbildungen anerkannt und zeitlich entsprechend berücksichtigt werden.
- Und letztendlich braucht Kinder- und Jugendarbeit, will sie nachhaltig zusätzliche Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten für (benachteiligte) Jugendliche schaffen, finanzielle Spielräume, die flexibel genutzt werden können, die ein Experimentieren in diesem Bereich überhaupt erst möglich werden lassen.

Literatur

Anheier, H.K. (1999): Dritter Sektor, Ehrenamt und Zivilgesellschaft. In: Kistler, E./Noll,

- H./Priller, E. (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Berlin: Sigma, S. 145-170.
- Anheier, H.K. (1998): Der Dritte Sektor und der Staat. In: Strachwitz 1998 a.a.O., S. 351-367.
- Anheier, H.K./Seibel, W. (Eds.) (1990): The Third Sector. Comparative Studies of Nonprofit Organizations, Berlin.
- Bauer, R. (Hg.) (1993): Intermediäre Nonprofit-Organisationen in einem Neuen Europa, Studien zur Vergleichenden Sozialpädagogik und Internationalen Sozialarbeit, Nr. 7, Rheinfelden.
- Bauman, Zygmunt (1992) Intimations of Postmodernity. London: Routledge.
- Bericht und Empfehlungen der Enquetekommission "Jugend- Arbeit – Zukunft", hrsg. vom "Landtag Baden-Württemberg", Drucksache 12/3570. Stuttgart.
- Böhnisch, L. 1994: Gespaltene Normalität. Lebensbewältigung und Sozialpädagogik an den Grenzen der Wohlfahrtsgesellschaft. Weinheim/München.
- Böhnisch, L. 1997: Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. Weinheim/München: Juventa.
- Böhnisch, Lothar and Winter, Reinhard (1993) Männliche Sozialisation, Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf, Weinheim / München: Juventa.
- Bois-Reymond, Manuela du (1995) The Role of Parents in the Transition Period of Young
- Bois-Reymond, Manuela du and Walther, Andreas (1999) Learning between Want and Must: Contradictions of the Learning Society, in Walther, Andreas and Stauber, Barbara (Eds:) Lifelong Learning in Europe, Bd. 2, Tübingen, S. 21-45.
- EGRIS (European Group for Integrated Social Research) (2001) Misleading Trajectories: Transition Dilemmas of Young Adults in Europe, in: Journal of Youth Studies, Bd. 4, Nr. 1 .
- European Commission (1997a) Youth in the European Union: From education to working life. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1997b) European Employment Observatory: Tableau de Bord 1997. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1997c) Employment Summit of the European Council 1997. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1998) Employment in Europe 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Giddens, Anthony (1991) Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age, Cambridge: Polity Press.
- Jugendwerk der Deutschen Shell 1997: Jugend `97. Opladen: Leske+Budrich.

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung (2000)(Ed.): Soziales Kapital mobilisieren. Gemeinwesenorientierung als Defizit und Chance lokaler Beschäftigungspolitik. Bochum.

Keupp, Heiner 1997: Diskursarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung, in: Keupp, Heiner/Höfer, Renate (Hrsg.): Identitätsarbeit heute, Frankfurt.

Manninen, Jyri (1998) Labour Market Training Strategies in a Late Modern Society, in Walther, Andreas and Stauber, Barbara (Hg.): Lifelong Learning in Europe, Bd. 1, Tübingen:Neuling, S. 75-85.

Müller, H.-U. 1996: Fragile Identitäten und offene Optionen. Lebensentwürfe junger Erwachsener in einer westdeutschen Großstadt, in: A. Walther (Hg.): *Junge Erwachsene in Europa*. Opladen: Leske+Budrich.

Olk, Th./Rauschenbach, Th./Sachße, Ch.: Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Oder. Über die Schwierigkeit, Solidarität zu organisieren. In: Rauschenbach Th. etal. 1995, S. 11-33.

Pais, J.M. (2000): Transitions and Youth Cultures: Forms and Performances, in: "International Social Science Journal", UNESCO.

Peters, Els und du Bois-Reymond, Manuela (1996): Zwischen Anpassung und Widerstand Junge Frauen im Modernisierungsprozeß. Nachrichten aus den Niederlanden, in Walther, Andreas (Hg.): *Junge Erwachsene in Europa*, Opladen: Leske + Budrich.

Rauschenbach, Th. etal. (Hg.) (1995): Von der Wertegemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch. Frankfurt/M.

Redman, W. and Rogers, A. (1988): Show What You Know : a work-pack for portfolio building, London : National Youth Board.

Sachße, Ch. (1998): Entwicklung und Perspektiven des Subsidiaritätsprinzips. In: Strachwitz a.a.O. 1998, S. 369-381.

Salamon, L.M./Anheier, H.K. (1999): Der Dritte Sektor. Aktuelle internationale Trends, Gütersloh.

Stauber, Barbara (1999): Starke Mädchen - Kein Problem? in Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, Bd. 51, S. 53 – 64.

Strachwitz, R.v. (Ed.) (1998): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Düsseldorf.

Walther, A. (2000): Spielräume im Übergang in die Arbeit. Junge Erwachsene an den Grenzen der Arbeitsgesellschaft in Großbritannien, Italien und Deutschland. Weinheim, München.

Walther, Andreas and Stauber, Barbara an Bolay, Eberhard and du Bois-Reymond, Manuela et al. (1999): New Trajectories of Young Adults in Europe. A Research Outline, in CYRCE - Circle for Youth Research Cooperation in Europe (Ed.) European Yearbook on Youth Policy and Research, Volume 2: Intercultural Reconstruction, Berlin/New York, S. 61-87.