

Ausblick auf die Angebotslage in Wien

Outreach Work ist in Wien – im Bereich der Beratungsangebote und der Beteiligungsprojekte bzw. Weiterbildungsangebote für Erwachsene – bislang schwerpunktmäßig nur im Rahmen der Qualitätsentwicklung Thema. Programme und Initiativen, die – vergleichbar dem Gendermainstreaming – auf institutioneller Ebene Projekte in diesen Bereichen fördern, sind nicht bekannt. Zentrale Institutionen – wie z.B. das AMS Wien und der waff – versuchen als Organisationen, differenziert auf die Bedürfnislagen besonderer Zielgruppen einzugehen: Ziele werden in der Regel noch nicht in Indikatoren umgesetzt und für die operative Steuerung verwendet, wie dies z.B. im Bereich der Frauen- und Gleichstellungspolitik bzw. des Gendermainstreamings bereits erfolgt ist. Zielgruppenererschließung wird damit schwerpunktmäßig durch zusätzliche, auf schwer erreichbare TeilnehmerInnengruppen fokussierte Projektausschreibungen voran getrieben.

Beispiele für aktiv Zielgruppen erschließende Projekte/Initiativen in Wien

- _Mama lernt Deutsch (MA 17, MA 56)
- _Bildung macht Schule (MA 17, Interface)
- _Lernhilfe für Romakinder (MA 17)
- _Diversity@care (Volksbilfe Wien, Caritas Wien)
- _Age Powerment (Die Förderagentur)
- _Park(t)raum (Wiener Gebietsbetreuung, Wiener Sozialdienste)
- _HelferIn für alte Menschen (Caritas Wien)
- _Atbene (Fonds der Wiener Wirtschaftsförderung)
- _fempower (ZIT)
- _Business Mamas (Frauennetzwerk)
- _Initiative Thara Haus (Volksbilfe Wien)
- _Womail (Verein Womail)

Quelle: 3s-Darstellung

6.7 Schnittstellenmanagement für Individuen ermöglichen

[P22] *Pakt (Deutschland)* beschäftigt sich mit der biografischen Übergangsphase von der Schul- zur Arbeitswelt speziell von benachteiligten Jugendlichen. Zu diesem Zweck kombinieren zwei zentrale Trägerorganisationen der Region ihre Kompetenzen in der Biografiearbeit, um konkret auf die Übergangssituation der TeilnehmerInnen einzugehen bzw. in der Netzwerkarbeit, um auch auf der Ebene der Betreuung durch verschiedene Institutionen einen kontinuierlichen Übergang zu ermöglichen. Auf dieser Basis entwickeln sie neue Qualifizierungs- und Beschäftigungszugänge. Ein Schwerpunkt im Bereich der Vernetzung liegt in einer effektiven Kombination von Kofinanzierungsinstrumenten. Die verschiedenen entwickelten Instrumentarien werden vorwiegend unter Mitarbeit von SozialpädagogInnen und TrainerInnen sowie unter der Begleitung von 2 WissenschaftlerInnen mit 871 jungen TeilnehmerInnen modellhaft umgesetzt und anschließend evaluiert und publiziert. Das Projekt stieß in der Durchführung dort an seine Grenzen, wo rigide, formale Vorgaben (z.B. obligatorische Einbindung der TeilnehmerInnen in Projekte von 30 bis 40 Wochenstunden) bestanden. (<http://www.equal-pakt.de>)

Prozesse des Lern- und Wissensempowerments – die Gestaltung einer Lebensstruktur und einer beruflichen Laufbahn – benötigen lange Zeiträume: sinnvolle „Beobachtungszeiträume“ sind dabei drei bis sieben Jahre. Dann erst lässt sich erfassen, welchen Weg ein Individuum zurückgelegt, wie er oder sie sein/ihr Leben neu gestaltet hat und welche Lernprozesse dabei notwendig und möglich waren.

Innerhalb von Entwicklungsprozessen fallen „Einschnitte“ und „Übergänge“ in den Lebensverlauf: Der Beginn oder das Ende einer Ausbildung, der Beginn oder das Ende der Tätigkeit für einen Arbeitgeber, der Beginn oder das Ende des Engagements im zivilgesellschaftlichen Bereich. Diese Passagen sind teils im Lebensverlauf notwendigerweise vorgesehen – z.B. der Wechsel vom Ausbildungssystem in einen Beruf, von der Herkunftsfamilie in einen eigenen Haushalt –, teilweise sind es Individuen „zusätzlich“ treffende, oft auch unerwartete Übergänge (z.B. nach der Trennung von einer PartnerIn, dem unerwarteten Verlust eines Arbeitsplatzes). Neben der Unterstützung in „Bewältigungskrisen“ (z.B. bei Todesfällen oder Trennungen; vgl. 6.2) sind für das Lern- und Wissensempowerment insbesondere

- ___ der (unfreiwillige) Wechsel bzw. das Pendeln zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit,
- ___ der Wechsel zwischen gesundheits- und arbeitsmarktpolitischen Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten,
- ___ der Wechsel in der Zuständigkeit zwischen beratenden, aber auch gesetzliche Forderungen durchsetzenden Institutionen (z.B. von Institutionen der Jugendwohlfahrt zu Institutionen der Arbeitsmarktpolitik usw.)

von entscheidender Bedeutung. Lern- und Entwicklungsprozesse sind im Fluss, wenn Personen mit dem (unerwarteten) Wechsel konfrontiert sind. Institutionen, die mit der Unterstützung betraut sind, laufen Gefahr, begonnene Prozesse zum Stillstand kommen zu lassen, wenn es nicht gelingt, sie in die neuansetzende Betreuungsarbeit aufzunehmen. Jeder Wechsel in der jeweiligen Zuständigkeit ist potenziell belastend und konfliktbeladen: Misslingt der Wechsel, besteht die Gefahr, dass die weitere Entwicklung vorerst durch die Vermeidung des Wechsels selbst bestimmt wird, sich Menschen zurückziehen („verloren gehen“) und der Kontaktaufnahme zu einer neuen Institution ausweichen oder mit großen passiven Widerständen begegnen.

Beispiele für Projekte im Bereich des Schnittstellenmanagement in der Dokumentation

- _[P22] Pakt (Deutschland)
- _[P24] Netzwerk trägerübergreifende Bildungsberatung (Deutschland)
- _[P25] Neue Bildungs- und Lernortkooperationen (Deutschland)
- _[P32] JUMS: Strengthening Youth Motivation for Employment (Litauen)
- _[P27] Coda (Großbritannien)
- _[P26] Inflow (Großbritannien)
- _[P28] Portolano (u.a. Frankreich)
- _[P29] Transfer of Portfolios: Assisting Lifelong Learning Project (Großbritannien)
- _[P34] K+50 (Dänemark)
- _[P23] Gala (Deutschland)
- _[P30] Outstanding (Schweden)

Quelle: 3s-Darstellung

Organisationen, die Individuen im Wechsel zwischen Positionen unterstützen – die Jugendwohlfahrt, die Jugendarbeit, die Weiterbildungsberatung und -förderung, die Arbeitsmarktvermittlung, Einrichtungen des „Zweiten Arbeitsmarktes“, Einrichtungen der gesundheitlichen Rehabilitation usw. haben unterschiedliche Aufträge und damit auch unterschiedliche Logiken. Ihre Zuständigkeit beginnt bei Eintritt und endet oft beim Wegfall bestimmter „(rechtlicher) Qualifikationen“ wie etwa der „Arbeitslosigkeit“, „Arbeitsfähigkeit“ oder „Altersspannen“. Der fortlaufende Entwicklungsprozess von Individuen ist bedroht, von – teils

rasch – wechselnden „Zuständigkeiten“ unterstützender Institutionen „perforiert“ zu werden, wenn es diesen Institutionen nicht gelingt, ihre Tätigkeiten aufeinander

abzustimmen und eine gemeinsame Sprache zu entwickeln, in der die Anliegen der „KlientInnen“ und die wechselnden Anliegen der Institutionen vermittelt werden können.

Benachteiligte Personengruppen sind überdurchschnittlich häufig von zusätzlichen – laufende Entwicklungsprozesse unterbrechenden – Wechselprozessen in ihrer beruflichen Situation betroffen. Sie verfügen über keinen stabilen Arbeitsplatz und pendeln daher zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, der Teilnahme an unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und dem Rückzug aus der Erwerbstätigkeit. Jeder nachhaltige Lern- und Entwicklungsprozess beinhaltet damit die Notwendigkeit, diesen Wechsel in der beruflichen Situation und der Zuständigkeit zu gestalten.

Weiter oben (6.1) wurde schon darauf hingewiesen, dass Autonomie in der Gestaltung von Beginn und Dauer einer Beteiligung für Lern- und Entwicklungsprozesse eine besonders wichtige Rolle spielt. Da weder der Arbeitskontext noch die – zumeist strikt befristeten – Beschäftigungsprojekte eine autonome Gestaltung der Beteiligungsdauer zulassen, kommt im Freizeitbereich angesiedelten Projekten besondere Bedeutung zu. Diese Projekte können einen zeitlich nicht befristeten, stabilen Beteiligungskontext bieten und damit eine „Klammer“ für Entwicklungsprozesse schaffen, die durch wechselnde Beschäftigungsverhältnisse und Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen sind.

Auf institutioneller Ebene lassen sich vier Kernaufgaben in der Begleitung langfristiger Entwicklungsprozesse nennen:

1. Information: die erarbeiteten Ziele und bereits durchlaufenden Entwicklungsbereiche müssen – in einer von dem/der KlientIn gewünschten und mitgetragenen Weise – dokumentiert werden und für die Weiterarbeit zur Verfügung stehen. Portfoliokonzepte bieten sich hier an. Für diese Portfolios gilt es, geteilte Standards zu entwickeln. Die Portfolios müssen auf die Begleitung langfristiger Entwicklungsprozesse abgestimmt sein.
2. Anerkennung: die Institutionen müssen die von anderen Institutionen unterstützten, von den Individuen erbrachten Leistungen anerkennen und zumindest bei der Erfüllung der eigenen Aufgabe mitberücksichtigen. Dies ist insbesondere bei Beratungs- und Orientierungsprozessen der Fall. Die Verdoppelung von Leistungen, z.B. Berufsorientierung oder Bewerbungstraining, psycho-soziale Abklärung usw., die der/die KlientIn bzw. eine andere Organisation bereits erbracht hat, muss so weit wie möglich vermieden werden.

[P28] Portolano (*Frankreich und weitere*) entwickelt ein Portfolio zur Darstellbarkeit erworbener, oft informeller und impliziter Kompetenzen im Kunst- und Kulturbereich. Der Entwicklungsprozess geschieht in internationalen Workshops unter Beteiligung von Institutionen im Bereich Kunstmanagement und -förderung aus sieben Staaten sowie professionellen KünstlerInnen, BeraterInnen und Coaches. Die internationale Anwendbarkeit soll damit gewährleistet werden. Das Benutzungshandbuch "Competence Portfolio User EN" (<http://is.gd/4Pw2R>) kann als vorläufiges Produkt des noch andauernden Projekts bereits eingesehen werden. <http://portolano.eife-l.org>

3. Zukunftsszenarien und aktive Übergabe: Für KlientInnen müssen alternative Zukunftsszenarien erarbeitet werden, die erreichbar sind, wenn sich die vordergründig gesteckten Ziele – z.B. die dauerhafte Integration in ein Beschäftigungsverhältnis, Abschluss einer weiterführenden Ausbildung (vorerst) nicht erfüllen lassen. Um diese Alternativen zu erarbeiten, sind die Institutionen auf die Zusammenarbeit mit dem Universum an Unterstützungs- und

[P27] Coda (Großbritannien)

entwickelt ein Online-Portfolio für Personen mit einer Lernbehinderung. Die Darstellbarkeit erworbener Kompetenzen ist für die Zielgruppe besonders ausschlaggebend, da der Fähigkeitserwerb oftmals auf informelle und implizite Weise geschieht. Die Portfolios können sowohl bei Bewerbungsprozessen als auch im Jobcoaching verwendet werden. Die Darstellung der Kompetenzen stärkt darüber hinaus das Selbstvertrauen und die Motivation der benachteiligten TeilnehmerInnen. Das Projekt ist derzeit noch nicht abgeschlossen. Die Kosten des zweijährigen Entwicklungsprozesses belaufen sich auf ca. EUR 300.000.

<http://www.eife-l.org/activities/projects/coda>

Beteiligungsmöglichkeiten angewiesen.

Da KlientInnen im Übergang besonderen Belastungen ausgesetzt sind und Gefahr laufen, aus weiteren

Unterstützungsangeboten herauszufallen, ist eine aktive Übergabe notwendig: Das Erreichen neuer Unterstützungskontexte der im Sinn des Projekts nicht erfolgreichen TeilnehmerInnen stellt – jenseits einer Erfolgsmessung – eine der zentralen Leistungsanforderungen dar.

4. übergreifende – klientInnenorientierte - Leistungsbetrachtung; Institutionen

ermöglichen Teilbeiträge zum Lern- und Wissensempowerment von Individuen.

Konkrete Ergebnisse werden in ihrer Bedeutung oft erst langfristig sichtbar. Zugleich tragen zu erfolgreichen Entwicklungsprozessen viele Institutionen bei. Bestehende Evaluationskonzepte basieren dahingegen auf stark vereinfachten Operationalisierungen von „Erfolg“ (z.B. Arbeitsaufnahme: ja/nein), kurzfristigen Zeithorizonten (z.B. Status 12 Monate nach der Maßnahme) und auf der methodischen „Isolierung“ des Beitrags des jeweils untersuchten Unterstützungsangebots. Demgegenüber gilt es festzuhalten, welche Fortschritte von einer KlientIn im Zusammenhang mit konkreten Hilfestellungen gemacht werden konnten. Statt zeitpunktbezogener Leistungsfeststellung bedarf es eines institutionenübergreifenden Verständnisses von individuellen Entwicklungsschritten, zu denen konkret Beiträge gemacht werden können.

Alle vier Aufgaben setzten eine intensive Vernetzung und – entlang konkreter Projektvorhaben entwickelte – Kooperation zwischen Trägerinstitutionen voraus. Nur auf Basis der Interaktion kann ein gemeinsames Verständnis entwickelt und von Institutionen initiierte Projekte mit den Arbeitsweisen und Zielsetzungen anderer Institutionen abgestimmt werden. Während kooperativ umgesetzte Projekte – wie z.B. alle Projekte des EQUAL-Programmes – die Vernetzung von Institutionen fördern, erscheinen zusätzlich Steuerungsstrukturen notwendig, die verbindliche Lösungen bei Konflikten zwischen Institutionen erarbeiten können. Neben der Erarbeitung gemeinsamer Problemsichten sind dabei insbesondere auch politische Initiativen bzw. gesetzliche Regelungen unumgänglich.