

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Abschlussarbeit im Kontaktstudium „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“

Beratung in Zwangskontexten

Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel

„Einstiegsaktivierungsmaßnahme der Jugendagentur des Jobcenters“

Kolloquiumsleitung: Beate Berdel-Mantz und Barbara Lampe

Name: Elke Singewald

Heimatanschrift: Berghauser Weg 2

79294 Sölden

Deutschland

Telefon: 0761-1374041

E-Mail: elkesingewald@gmx.de

Sölden, 04.02.2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Beratung in der Einstiegsaktivierung-Maßnahme EAM	2
2.1	Ziel der EAM.....	3
2.2	Auftrag des Jobcenters an den Bildungsträger	3
2.3	Zwangskontext in Bezug auf die Zielgruppe	4
3	Herausforderungen der Beratung in der EAM.....	6
3.1	Situation in der Gruppe	6
3.1.1	Rahmenbedingungen	6
3.1.2	Beratungsanteile in der EAM	6
3.2	Auswirkungen von Widerstand infolge fehlender Freiwilligkeit bei jungen Erwachsenen in der EAM.....	7
4	Chancen der Beratung in der EAM	9
4.1	Voraussetzungen für gelingende Arbeitsbündnisse mit den Teilnehmenden	9
4.2	Möglichkeiten der Umsetzung in der EAM.....	10
4.3	Zusammenarbeit der Akteure in der Beratung von jungen Erwachsenen.....	12
5	Fazit	13
	Literaturverzeichnis.....	16
	Anhang.....	18

1 Einleitung

In der täglichen Arbeit als Auftragnehmer staatlicher Institutionen gerät der Berater/die Beraterin schnell in das Spannungsfeld zwischen den Qualitätsansprüchen der (Bildungs-) Beratung und den Kontrollinteressen der Auftraggeber. Hinzu kommt die fehlende Freiwilligkeit der „Ratsuchenden“, die sich in dieser Bezeichnung nicht wiederfinden können, weil sie selbst aus ihrer Sicht keinen Rat, oder doch nicht von dieser Stelle nötig haben.

Als Bildungscoach in einer vom Jobcenter beauftragten Maßnahme bei einem Bildungsträger ist es für mich wichtig, professionell mit dieser Situation umzugehen und kongruent zu bleiben.

„Je mehr der Therapeut in der Beziehung er selbst ist, das heißt, kein professionelles Gehabe und keine persönliche Fassade zur Schau trägt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich der Klient äußern und auf konstruktive Weise wachsen wird“ (Rogers 1981, S. 67)

Bei der Recherche hat sich ergeben, dass es viele, auch aktuelle, Texte zum Thema „Beratung in Zwangskontexten“ gibt. Das hat damit zu tun, dass Institutionen wie die Agentur für Arbeit und das Jobcenter zunehmend Beratungsaufgaben an Bildungsträger „outsourcen“. Die Frage, inwieweit fehlende Freiwilligkeit und gelingende Beratung miteinander zu vereinbaren sind, bewegt viele Autoren und Autorinnen. Aus diesem Grund habe ich mich für eine praxisbezogene Vorgehensweise entschieden und beschränke den Gegenstand der Hausarbeit auf den Abgleich der Literatur mit meinen Erfahrungen in der täglichen Praxis.

Um Pro und Contra der Notwendigkeit von Freiwilligkeit in der Beratung darzustellen, greife ich vorwiegend auf Texte aus der Basisqualifizierung Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung und von Conen/Cecchin mit ihrer Fragestellung „wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder los zu werden“ zurück. Den Praxisbezug zu meiner täglichen Arbeit stelle ich durch Gesetzestexte, Informationsbroschüren und Vorträge der Agentur für Arbeit und des Jobcenters her.

Für mich ergeben sich im Zusammenhang mit Zwangskontexten Fragen, die ich im Folgenden bearbeiten werde:

Wo sind die Grenzen durch „Fördern und Fordern“ vorgegeben und wie gehe ich damit um? Inwieweit muss Freiwilligkeit gegeben sein? Schließt fehlende Freiwilligkeit in

meinem Arbeitsfeld eine gelingende Beratung aus? Wie kann Beratung innerhalb dieses Spannungsfeldes gelingen, ohne dass ich die Grundhaltung der Kongruenz aus dem Auge verliere? Nach Rogers bedeutet Kongruenz die direkte, personale Begegnung mit dem Klienten, eine Begegnung von Person zu Person, bei der/dem Therapeut/der Therapeutin seine/ihre Gefühle und Erfahrungen nicht nur zugänglich sind, sondern dass er/sie sie auch durch sein/ihr Sein und Erleben in die Beziehung zum Klienten einbringen kann.

2 Beratung in der Einstiegsaktivierung-Maßnahme EAM

Bei der Festlegung von Qualitätsstandards in der (Bildungs-) Beratung geht man davon aus, dass die Freiwilligkeit des/der Ratsuchenden den Erfolg eines Beratungsangebotes voraussetzt.

„Ausgangspunkt einer jeglichen Beratung ist ein Veränderungswunsch der/des Ratsuchenden. Entweder betrachtet die/der Ratsuchende ihre/seine Situation als problematisch und möchte Ihre/seine beeinträchtigte Handlungsfähigkeit wieder aufbauen oder sie/er hat ein bestimmtes Ziel, das es zu erreichen gilt und für das Handlungskompetenzen entwickelt bzw. erweitert werden sollen. Voraussetzung für den Beratungsprozess sind Freiwilligkeit und Motivation der/des Ratsuchenden zur Beratung, ihre/seine Entscheidungs- und Wahlfreiheit, Vertrauen und Akzeptanz zwischen Ratsuchender/m und Berater/-in sowie den Beratungsprozess betreffende Kompetenzen der Beraterin/ des Beraters.“(Greulich/ Stier (Weymann /Lampe aktualisiert 2014))

Dem gegenüber steht die Situation der vom Jobcenter „zugewiesenen“ jungen Erwachsenen, die innerhalb der EAM beraten werden:

“Eine weitere Gefahr besteht bei amtlichen Institutionen, da die dort stattfindende Beratung nicht immer freiwillig, sondern auch erzwungen sein kann. Wenn beispielsweise Arbeitslose verpflichtet sind, sich in regelmäßigen Abständen auf dem Amt zu melden bzw. Beratung in Anspruch nehmen zu müssen, um ihre finanzielle Unterstützung nicht zu verlieren, kann nicht mehr von Freiwilligkeit die Rede sein. Bei dieser Form vom “amtlicher Beratung” ist das Risiko einer Zwangsberatung sehr hoch.“
(vgl. GIESEKE/OPELT 2004:30)

Besteht also für die Teilnehmenden in der EAM ein Zwangskontext?

Im „Fachlexikon der sozialen Arbeit“ (deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge 2007) werden Zwangskontexte definiert als

„(...) alle nicht von den Klient/innen selbst ausgehenden Einflüsse zum Aufsuchen von Einrichtungen der sozialen Arbeit. Hierzu zählen zum einen subjektiv interpretierte Druck- (Push-) und Anreiz (Pull-) Faktoren des informellen und des formellen Netzwerkes, zum anderen rechtliche Bestimmungen, die gelegentlich auch als Z.i.e.S. (Zwangskontexte im engeren Sinne) verstanden werden.“
(...)“ (Kähler 2011: 1005)

Wie ich unter 2.3 näher beschreiben werde, trifft diese Definition von Zwangskontexten auch auf die Ausgangslage der Teilnehmenden der EAM zu.

2.1 Ziel der EAM

Die Beratung der Teilnehmenden der EAM findet in einer zielgruppennahen Institution in freier Trägerschaft statt, die eigens für eine bestimmte Zielgruppe Beratung (Frauen, Arbeitslose, Jugendliche, Migranten etc.) anbietet.

Die Teilnehmenden erhalten bei ihrer Zuweisung in die achtwöchige Maßnahme von ihrem Fallmanager/ihrer Fallmanagerin in der Jugendagentur (Abteilung des Jobcenters für unter 25-Jährige) einen Flyer über die Inhalte:

“ (...) Maßnahmeziel:

Zunächst wird mit Ihnen ein ausführliches Gespräch geführt, in dem Ihre Fähigkeiten und Wünsche erhoben werden. Sie werden beim Erstellen von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unterstützt. In Gruppenarbeit haben Sie die Chance, sich auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu orientieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Mögliche Hindernisse werden besprochen und neue Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Betriebliche Praktika können Ihnen bei der Entscheidung helfen. Sie werden im Klassenverbund 10 Stunden pro Woche am Kurs teilnehmen. Zusätzliche individuelle Gespräche werden Sie bei Ihrer Zielerreichung unterstützen (...).”

Die Einzelberatung ist also “nur” ein Bestandteil der Maßnahme, die meisten Inhalte werden in der Gruppe vermittelt. Die Gruppenarbeit bietet häufig Gesprächsgrundlagen für die Beratung. (siehe 3.1.2)

2.2 Auftrag des Jobcenters an den Bildungsträger

Um meine Kongruenz wahren zu können, muss ich mir über meinen Auftrag im Klaren sein. Das Jobcenter beschreibt die zu erbringenden Leistungen der EAM für den Auftragnehmer (Bildungsträger) wie folgt:

„B.2.1 Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III) Modul: Einstiegsaktivierung

Zielsetzung: Die Maßnahme wendet sich im Besonderen an junge Erwachsene unter 25 Jahren mit erkennbaren Orientierungs- und Motivationsproblemen. An der Beseitigung bzw. Verringerung dieser Probleme soll im Rahmen dieser Maßnahme insbesondere durch (sozial-) pädagogische Arbeitsansätze in Gruppenarbeit und Einzelgesprächen gearbeitet werden. Ein enger Kontakt mit dem Bedarfsträger (z.B. regelmäßige Rückmeldung - auch telefonisch - über Fortschritte/Probleme des Teilnehmers) ist hierbei unerlässlich.

Mit den Teilnehmern sind umzusetzen: - Clearing - Kompetenz-/Eignungsfeststellung - Perspektiventwicklung - Berufsorientierung - Bewerbungstraining - (sozial-)pädagogische Betreuung - Motivationsarbeit - Suche nach und Durchführung von betrieblichen Erprobungen (...).“ URL nicht mehr verfügbar

Die regelmäßige Rückmeldung über Fortschritte oder Probleme der Teilnehmenden erfolgt nach jedem Kurstag und ist tagesaktuell zu dokumentieren. Es sind Anwesenheitslisten zu führen, die Dokumentation ist in vom Jobcenter vorgegebene Software/Formularblätter einzugeben. Ein Zwischenbericht mit der Übersendung bereits erstellter Bewerbungsunterlagen wird nach vier Wochen erwartet, der Abschlussbericht mit Empfehlungen für die nächsten Schritte des/der Teilnehmenden zum Ende der Maßnahme.

Im Gegensatz zu anderen Maßnahmen des Jobcenters gibt es in der EAM keinen direkten Vermittlungsauftrag in Arbeit oder Ausbildung. Es wird dem Bildungscoach nicht nahegelegt, sich auf eine möglichst schnelle Vermittlung der Teilnehmenden in ein Arbeitsverhältnis zu konzentrieren. Es ist keine Quote zu erfüllen. Er/sie hat eine Lotsenfunktion für die berufliche Orientierung und Entwicklung der Teilnehmenden.

Druck auf den Auftragnehmer/Bildungsträger entsteht vor allem durch unangekündigte Prüfungen des Regionalen Einkaufszentrums (REZ) Südwest der Bundesagentur für Arbeit, das vor allem Wert auf eine korrekte, in sich schlüssige und nachvollziehbare Dokumentation legt.

2.3 Zwangskontext in Bezug auf die Zielgruppe

Damit ich dem/der Teilnehmenden gegenüber emphatisch und transparent sein kann, muss ich mir des Zwangskontextes in dem er/sie sich befindet, bewusst sein. Wie sieht das nun für meine Zielgruppe aus?

Wie bereits unter 2.2 beschrieben, wendet sich die Maßnahme an junge Erwachsene unter 25 Jahren mit vom Fallmanager oder der Fallmanagerin des Jobcenters erkannten Orientierungs- und Motivationsproblemen. Die Teilnehmenden sind zwischen 15 und 24 Jahre alt und mindestens drei Stunden am Tag arbeitsfähig. Zur Zielgruppe gehören folglich auch Teilnehmende mit gesundheitlichen Einschränkungen. Sie leben mit den Eltern zusammen in einer Bedarfsgemeinschaft oder in einer eigenen Bedarfsgemeinschaft.

Dabei muss ein junger Mensch nicht zwingend einen eigenen Antrag auf Arbeitslosengeld II gestellt haben. Oftmals beziehen junge Menschen Arbeitslosengeld II mit ihren Eltern in einer so genannten Bedarfsgemeinschaft. In diesem Falle ist die Jugendagentur für die unter 25-Jährigen in einer Bedarfsgemeinschaft zuständig. (vgl. Informationsseite der Jugendagentur 2017)

Sobald ein junger Erwachsener bei der Jugendagentur des Jobcenters gemeldet wird, zum Beispiel für einen Antrag auf Kindergeld, erhält er/sie einen Termin beim zuständigen Fallmanager. Dort wird eine Eingliederungsvereinbarung mit ihm/ihr geschlossen, ohne die eine weitere Bearbeitung seines Antrags nicht möglich ist, es sei denn, seine/ihre Verfügbarkeit wäre eingeschränkt. (siehe Anhang 1)

Vergleicht man die Inhalte der Eingliederungsvereinbarung mit der Beschreibung der Maßnahme für den Auftragnehmer (Bildungsträger), so ist erkennbar, welche Beratungsanteile „outgesourct“ wurden:

- Clearing - Kompetenz-/Eignungsfeststellung
- Perspektiventwicklung
- Berufsorientierung
- Motivationsarbeit

Über die Dokumentationspflicht des Auftragnehmers (wie in Kapitel 2.2 dargestellt) können den Teilnehmenden wegen fehlender Mitwirkung Nachteile entstehen, wenn sie zum Beispiel ohne einen triftigen Grund im Sinne des Jobcenters der Maßnahme fernbleiben, Vereinbarungen nicht einhalten oder in anderer Weise ihre Mitarbeit verweigern.

Der Zwangskontext für die Zielgruppe wird dadurch verstärkt, dass Jugendliche und junge Erwachsene (U25) härter als ältere Arbeitslosengeld-II-Empfänger sanktioniert werden. Mit Ausnahme von Meldeversäumnissen wird schon bei einer ersten Pflichtverletzung für drei Monate nur noch die Miete bezahlt, in der Regel direkt an den Vermieter. Bei einer wiederholten Pflichtverletzung entfällt auch die Miete, außerdem der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung. (siehe Anhang 2)

3 Herausforderungen der Beratung in der EAM

3.1 Situation in der Gruppe

3.1.1 Rahmenbedingungen

Die Gruppenzusammensetzung in der EAM ist, bezogen auf Alter, Sprach- und / oder Bildungsniveau, Herkunftsländer und Familiensituation und in den Herkunftsfamilien gepflegten Erziehungsstilen sehr inhomogen. Einige Teilnehmende kennen sich schon aus der Schule oder vorherigen Maßnahmen und müssen ihre Rollen in der Gruppe neu definieren. Es zeigen sich sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, auf die in der Gruppenarbeit nur begrenzt eingegangen werden kann. Die Maßnahmedauer beträgt acht Wochen, es gibt aber für die Fallmanagerin/den Fallmanager die Möglichkeit, noch Nachrücker in der zweiten und dritten Woche zuzuweisen. Das erschwert dem Bildungscoach, zusätzlich durch die Fluktuation durch Fehlzeiten, die kontinuierliche Gruppenarbeit. Die Zahl der Teilnehmenden nach dem dritten Zuweisungstermin ist auf 15 junge Erwachsene beschränkt. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre erscheinen etwa zwei Drittel der Zugewiesenen zum ersten bzw. zu den Terminen für Nachrücker. Die endgültige Zahl pendelt sich in der Regel erst nach der Hälfte der Maßnahme ein.

3.1.2 Beratungsanteile in der EAM

Zu Beginn und zum Ende der Maßnahme findet ein Erst- und ein Abschlussgespräch statt. Das Erstgespräch dient der Strategievereinbarung und einer ersten Abklärung des individuellen Bedarfs, im Abschlussgespräch geht es um einen Rückblick, welche Veränderungen in den letzten Wochen erreicht wurden und welches die nächsten Schritte nach der Maßnahme sind. Die Vereinbarung weiterer Beratungstermine während der Laufzeit erfolgt situativ auf Wunsch des Teilnehmenden oder auf Anregung des Bildungscoachs. Der zeitliche Rahmen bezüglich Dauer und Häufigkeit wird individuell gestaltet. Neuerdings gibt es die Möglichkeit, sich für die Beratung in einen dafür geeigneten Raum zurück zu ziehen.

In den Beratungen geht es zunächst um die Beschreibung der aktuellen Lebens- und beruflichen Situation, die Kompetenzerfassung und die berufliche Orientierung. Die beruflichen (Fern-) Ziele und die nächsten Schritte zu deren Erreichung, aber auch

notwendige Strategieänderungen sowie der Abbau von Beschäftigungshemmnissen werden in diesen Einzelgesprächen thematisiert.

Die individuellen Beratungsziele sind sehr unterschiedlich. Die Mehrzahl der jungen Erwachsenen in der EAM sind durch die familiäre Vorgeschichte und ihre aktuelle Situation mehrfach belastet. Gesundheitliche Einschränkungen, fehlende oder schlechte Abschlüsse, Wohnungslosigkeit, Schulden und Konflikte mit dem Gesetz können in der Beratung das Ziel der Einmündung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt in den Hintergrund rücken lassen. Es kommt aber auch vor, dass Teilnehmende mit Abitur oder Bachelor-Abschluss zugewiesen werden, die es zum Beispiel wegen eines Umzugs noch nicht geschafft haben, einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeit zu finden.

Die individuelle Beratung erfolgt in den Einzelgesprächen. Wie bereits unter 2.2 unter "Auftrag des Jobcenters" beschrieben, gibt es in der EAM keinen Vermittlungsauftrag in Arbeit oder Ausbildung. Den Fallmanagern/Fallmanagerinnen geht es vielmehr um das „Clearing“. Das heißt, innerhalb besserer Rahmenbedingungen als es in der Jugendagentur möglich wäre, zu klären, welche Unterstützungsangebote für die jungen Erwachsenen sinnvoll und notwendig sind. Dieses „Clearing“ findet vorwiegend, wie auch die individuelle Beratung in den Einzelgesprächen statt. Die Vertraulichkeit ist eingeschränkt, sobald neben dem Aspekt des Förderns auch der Aspekt des Forderns ins Spiel kommt: wer zu einer regelmäßigen, aktiven Teilnahme an den Gruppenangeboten und Einzelgesprächen nicht bereit ist, muss mit Sanktionen rechnen. Der Bildungsträger ist verpflichtet, entsprechende Rückmeldungen an den zuständigen Fallmanager/die zuständige Fallmanagerin weiter zu leiten. (siehe Anhang 3)

3.2 Auswirkungen von Widerstand infolge fehlender Freiwilligkeit bei jungen Erwachsenen in der EAM

„Widerstände können sich zum Beispiel in Schweigen, Ausagieren, Vermeiden von gewissen Themen, auftretender Langweile oder Vergessen der Abmachungen äußern.“(vgl. Mentzos zit. in Thierstein 1999: 7-8).

Folgende Vermeidungsstrategien als Formen des Widerstandes lassen sich in der EAM beobachten:

- Beim ersten Einzelgespräch werden berufliche Ziele sowie Hindernisse auf dem Weg dorthin von den Teilnehmenden relativ offen angesprochen. Die erste Hürde zeigt sich dann aber häufig schon bei der Erstellung des Lebenslaufes: Zeugnisse und Unterlagen sind nicht verfügbar, Fotos gefallen nicht oder werden als überflüssig erachtet, bisher Erarbeitetes ist nicht mehr verfügbar, wurde "zu Hause vergessen" oder „im Bus verloren“.
- Die Teilnehmenden erscheinen sehr müde, unkonzentriert und lassen sich schnell ablenken.
- Steht die Fertigstellung der Bewerbungsunterlagen unmittelbar bevor, fehlen die Teilnehmenden mit oder ohne Entschuldigung.
- Wird die Ausbildungsplatzsuche zu konkret und es „droht“ der Erfolg in Form eines Ausbildungsplatzes oder Praktikumsangebotes, wechseln die beruflichen Interessen. „Ich gehe jetzt doch lieber zur Bundeswehr, muss aber erstmal wieder ganz viel dazu recherchieren“.
- Angekündigte Aktivitäten außerhalb werden nicht ausgeführt. "Ich gehe heute Nachmittag da selbst vorbei", „Meine Anschreiben mache ich zu Hause fertig“, „Morgen gehe ich in meine alte Schule und hole die Zeugnisse“.
- Werden diese Verhaltensweisen den Teilnehmenden gespiegelt, kommen immer wieder körperliche Einschränkungen ins Spiel, die aber nicht durch ärztliche Atteste belegt werden können.

Können Widerstände in der Beratung auch positiv bewertet werden?

„Wird Widerstand als existent betrachtet, hat er eine positive Funktion, indem durch ihn beispielsweise eine noch schlimmere Gefahr abgewendet wird. Widerstand muss nicht überwunden werden, sondern hat seine Berechtigung. Widerstand kann zur Aufrechterhaltung oder Herstellung der Familienidentität eingesetzt werden. Er bedeutet in diesen Fällen Loyalität zur Familie und schützt diese besonders in schwierigen Übergangsphasen. Würde die Loyalität verletzt, könnten Verrat, Zusammenbruch oder Isolation anderer Familienmitglieder die Folge sein. Des Weiteren kann Widerstand bedeutsame kognitive Ideen vor einer zu rapiden Veränderung schützen.“
(vgl. Conen/Cecchin 2007, S.88).

Unter den Teilnehmenden der EAM trifft diese Aussage besonders auf die seit Generationen in Freiburg ansässigen Sinti, aber auch auf Migranten / Migrantinnen aus arabischen Ländern zu, ebenso bei Teilnehmenden, deren Familienmitglieder alkohol- oder psychisch krank sind.

„Widerstand kann als ein Sich wehren gegenüber neuen Reifungsschritten betrachtet werden. Ursache ist dabei die Angst, welche sich bei den meisten Menschen regt, wenn es um Änderungen der Lebenswelt geht.“(vgl. Mackenthun (1996 zit. in Baumann 2001: 37)

Bei den Adressen der Teilnehmenden fällt auf, dass bestimmte Stadtteile und Straßen überproportional häufig vorhanden sind. Ebenso verhält es sich bei den Namen, die ortsansässigen Großfamilien zuzuordnen sind. Diese jungen Erwachsenen haben bereits erlebt, dass sich diese Faktoren negativ auf ihre schulischen und beruflichen Chancen auswirken. In ihrer Bachelor Thesis „Widerstand von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Zwangskontext - Hilfreiche Haltung und methodisches Vorgehen“ beschreibt Sandra Sollberger die Wirkung dieser Erfahrungen auf die Jugendlichen, so wie ich sie in der EAM auch erlebe:

„Widerstand hat in erster Linie Schutzfunktion. Nach Seidmann (1974 zit. in Baumann 2001: 7-18) ist er eine Lebensnotwendigkeit indem er Strukturen und Grenzen schafft, hemmt und reguliert, Macht besitzt sowie schützt und existentiell ist. In der Psychoanalyse wird die Funktion des Widerstandes darin gesehen, dass dieser das Selbstbewusstsein schützt (vgl. Dorsch 1982 zit. in Thierstein 1999: 6). Ebenso kann der Widerstand die Funktion haben, sich vor passiven Rollen, Etikettierungen, zu frühen Eingrenzungen auf ein Thema oder Schuldzuweisungen zu schützen (vgl. Miller/Rollnick 2004: 28-29,71,91-95). Ablehnende Verhaltensweisen dienen nach Conen (1999 zit. in Kähler 2005: 71) der Aufrechterhaltung der Selbstachtung und zeigen Stärke und Entschlossenheit. Durch diese können dem Umfeld vielleicht als letzte Möglichkeit Grenzen gesetzt und Selbstwirksamkeit erfahren werden. Sie haben die Funktion, den Wunsch zu verdeutlichen, eigene Ideen der Problemlösung umzusetzen. Sie sind auch ein Schutz vor Hoffnung und erneuter vorweggenommener Enttäuschung.“

4 Chancen der Beratung in der EAM

4.1 Voraussetzungen für gelingende Arbeitsbündnisse mit den Teilnehmenden

Auch in der EAM äußert sich die fehlende Freiwilligkeit der Teilnehmenden darin, dass Widerstände auftreten, die es erschweren, Beratungsziele zu erreichen. Rogers setzt eine Atmosphäre der Sicherheit, Angstfreiheit und der Akzeptanz voraus, damit sich der/die Ratsuchende weiterentwickeln kann. Um das zu ermöglichen, sind bestimmte Haltungen des Beraters/der Beraterin grundlegend: Interesse und Wertschätzung, Empathie und Kongruenz. Auch Rückschritte oder offensichtliche Fehler der Teilnehmenden werden akzeptiert. Die Entwicklung der/des Ratsuchenden aus sich selbst heraus steht im Vordergrund, deshalb hütet sich der Berater/die Beraterin Ratschläge zu geben, die ein Abhängigkeitsverhältnis gegenüber des/der Ratsuchenden begünstigen. Das heißt für mich nicht, dass ich mit allem, was der/die Teilnehmende sagt oder tut, einverstanden sein muss. Er/sie

muss aber darauf vertrauen können, dass ich zwischen seinem/ihrem Verhalten und seiner/ihrer Person unterscheiden kann.

Wertschätzung und Empathie zu zeigen, ist in den Einzel-/Beratungsgesprächen in der EAM einfacher als in der Gruppe. Dort kann die Beziehung Berater/in-Klient/in auf die Probe gestellt werden, wenn zum Beispiel ein/e Teilnehmende/r wegen wiederholten Regelverstößen für den Kurstag aus der Gruppe ausgeschlossen wird.

Die Kongruenz als dritte Grundhaltung kann wegen des Zwiespalts zwischen den Qualitätsansprüchen der (Bildungs-)Beratung und den Kontrollinteressen der Auftraggeber aus meiner Sicht am leichtesten verloren gehen. Es ist daher für mich sinnvoll, sie vor allem immer wieder zu hinterfragen.

4.2 Möglichkeiten der Umsetzung in der EAM

In der Literatur finde ich im Zusammenhang mit Beratung in Zwangskontexten häufig den Begriff des „Arbeitsbündnisses“.

„(...)die Frage der Herstellung eines Arbeitsbündnisses steht daher zunächst im Mittelpunkt. Methodische Überlegungen schließen daran an und führen einerseits zu Hinweisen, die die Herstellung eines Arbeitsbündnisses erleichtern können (Transparenz schaffen, Rollen klären, Ziele aushandeln, Wege finden, (vgl. Kähler 2005, 83-108), andererseits werden Möglichkeiten aufgezeigt, „das Dilemma der Beteiligten als Ressource zu nutzen“ (Conen 1999: 292)

In der täglichen Praxis setze ich diese Überlegungen in folgender Weise um:

Um Transparenz herzustellen, stelle ich schon zu Beginn der EAM in der Gruppe, noch bevor es um das Ausfüllen und Unterschreiben verschiedener Hausordnungen und Teilnehmerbestätigungen geht, die Frage „Wer ist freiwillig hier?“ und als Nächstes „Was glauben Sie, was Sie hier erwartet?“

Die Mehrheit der Teilnehmenden gibt an, nicht damit gerechnet zu haben, gleich in eine Maßnahme zugewiesen zu werden. Dass es unter anderem um Bewerbungstraining geht, wissen sie in der Regel.

„Sie könnten sich auch vorstellen, morgens auszuschlafen, statt hierher zu kommen? Trotzdem haben sie sich auf den Weg gemacht, warum?“

„Weil ich sonst eine Sperre bekomme“ „Weil ich Hilfe bei den Bewerbungen brauche“
„Weil ich mal schauen wollte, was das hier ist“ sind typische Antworten.

Diese Antworten greife ich auf, indem ich unsere Angebote erkläre. Um unsere Rollen zu klären betone ich die Eigenverantwortlichkeit des/der Einzelnen in der Entscheidung, welche der Angebote er/sie für sich nutzen möchte. Die Regeln und Sanktionen spreche ich offen an, ebenso die Bedeutung ihrer Eingliederungsvereinbarung (siehe Anlage 1), die vielen nicht bewusst ist. Um die Grenzen unserer Arbeitsbeziehung und des möglichen Vertrauensverhältnisses offen zu legen, erkläre ich den Auftrag des Jobcenters an meinen Arbeitgeber, sowie Art und Umfang der Dokumentationspflicht. Dabei weise ich auch auf die Chance hin, die sich den Teilnehmenden hier bietet: Sollten sie im Verlauf ihres künftigen beruflichen Werdegangs Unterstützung der Arbeitsagentur oder des Jobcenters, zum Beispiel in Form der Finanzierungshilfe einer Weiterbildung benötigen, kann der zuständige Vermittler/die zuständige Vermittlerin den Verlauf der Eintragungen der letzten zehn Jahre einsehen. Gerade auch die Teilnehmenden, die schon mit einigen Abbrüchen und Fehlzeiten in vorhergegangenen Maßnahmen aufgefallen sind, können jetzt eine positive Veränderung ihrer Eintragungen im Sinne des Jobcenters/der Agentur darstellen. Das Thema „Sozialstaat“ spreche ich kurz an mit dem Verweis, dass es im Laufe des Kurses vertieft wird. Es gehört nicht zu den vorgegebenen Kursinhalten, aber nachdem ich immer wieder erlebt habe, dass die jungen Erwachsenen sich „dem Staat“ und „denen da oben“ als anonymen Mächten ausgeliefert fühlen, halte ich es für wichtig, es mit einzubeziehen. Meine Einführung schließe ich mit der Frage: „Die Angebote hier sind für Sie kostenfrei. Sie werden aus Steuergeldern bezahlt. Was glauben Sie, warum es für die Solidargemeinschaft sinnvoll ist, in Sie zu investieren? „Weil ich es wert bin!“ sagte kürzlich spontan ein junger Mann mit libanesischen Wurzeln. „Richtig – stellen Sie sich das Land in zwanzig Jahren vor – auf Sie kommt es dann an!“

Als Reaktion habe ich Erheiterung, aber auch Überraschung, Nachdenklichkeit und schließlich Stolz erlebt. Es ist mir wichtig, den Teilnehmenden, die sich bisher eher in der Rolle des Verlierers/der Verliererin gesehen haben, ein neues Selbstverständnis anzubieten.

Mit dieser Art der Einführung habe ich bisher gute Erfahrungen gemacht. Nachdem die Teilnehmenden erfahren haben, dass es mich nicht überrascht, wenn Widerstände

aufzutreten, werden sie entspannter. In der Gruppe kommt auch das Sprichwort „geteiltes Leid ist halbes Leid“ zum Tragen, der/die Einzelne steht nicht mehr allein mit seiner/ihrer als misslich empfundenen Situation. Meine Ausführungen haben hier eine andere Wirkung, als im Einzelgespräch mit dem/der Teilnehmenden.

Wie oben beschrieben fällt die Eröffnungsphase der Beratung in der EAM vorwiegend in den ersten Kontakt mit der Gruppe. Nach der Vorstellungsrunde wird besprochen, um was es hier allgemein geht. Erwartungen, Grenzen und Möglichkeiten werden thematisiert. Der Profilingbogen (Formblatt des Bildungsträgers), der in der Gruppe erklärt und in Einzelarbeit von jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin ausgefüllt wird, gibt einen ersten Eindruck des Unterstützungsbedarfes und dient als Grundlage und Leitfaden für das Einzelgespräch. Dort werden im nächsten Schritt persönliche und berufliche Ziele erarbeitet, aber auch mögliche Hindernisse angesprochen. Die Integrationsphase geschieht sowohl in der Gruppe, als auch in den Einzelgesprächen: Im Seminarraum an den Laptops werden Informationen zu verschiedenen Berufen und Ausbildungs- und Arbeitsstellen gesucht. Auch die Unterstützung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen spielt sich hier ab. In den begleitenden Einzelgesprächen geht es um individuelle Strategien, um Hindernisse zu überwinden. Dazu verwende ich auch Ausdrucke der Dokumentation für die Jugendagentur, um mit den Teilnehmenden bisherige Ergebnisse und ihre Ziele für die verbleibende Zeit in der EAM zu besprechen. In der letzten Woche geht es um Abschlussgespräche. In der Gruppe wird Erlerntes noch einmal zusammengefasst, um es weniger trocken zu gestalten, gerne in Form eines Quiz. Ich lasse mir Feedback zur EAM im Allgemeinen und meiner Gestaltung im Besonderen geben. In den Einzelgesprächen gehe ich mit den Teilnehmenden noch einmal die Dokumentation für die Jugendagentur durch. Ich bespreche mit ihnen, welche (Traum-) Ziele sie für Ihre Zukunft haben und welche Schritte aus ihrer Sicht kurz- und langfristig für sie sinnvoll sind. Die Ergebnisse lasse ich sie für sich dokumentieren.

4.3 Zusammenarbeit der Akteure in der Beratung von jungen Erwachsenen

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, kann man seit einiger Zeit eine Annäherung der gegensätzlichen Positionen zum Thema Freiwilligkeit als Voraussetzung für gelingende

Beratung beobachten.

Der Freiwilligkeitsanspruch in der Beratung wird teilweise, zum Beispiel durch Conen/Ceccin und Kähle relativiert.

Elemente des systemischen Coachings finden Platz in der Beratung von Arbeitsagenturen und Jobcentern. Die Institutionen erkennen zunehmend den Wert professionalisierter Beratung für die Erreichung ihrer Ziele. Es gibt inzwischen zahlreiche Weiterbildungsangebote auch für Vermittler/innen, unter anderem durch die Fallmanagerausbildung findet eine Professionalisierung statt. Netzwerke rund um die Bedarfe der jungen Erwachsenen tragen dazu bei, zu erkennen, welche Unterstützung wirklich gebraucht wird. Ein Beispiel eines solchen Netzwerkes mit den Akteuren in der Jugendarbeit ist die Jugendberufsagentur in Freiburg. Im Idealfall gibt es dadurch weniger „Reibungsverluste“ sowohl beim Schutz als auch bei Sanktionierungen von Teilnehmenden aus der Zielgruppe.

5 Fazit

„Gib mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“ (vermutlich von dem US-amerikanischen Theologen Reinhold Niebuhr verfasstes Gebet)

Nicht ändern kann ich:

- Die Berichterstattungspflicht
- Daraus folgend mögliche Sanktionierungen
- Die fehlende Freiwilligkeit
- Die daraus resultierende Fluktuation
- Die Besonderheiten der Zielgruppe

Aber ich habe auch Möglichkeiten, trotz fehlender Freiwilligkeit gelingende Arbeitsbündnisse zu erreichen:

- Vertrauen aufbauen:

Indem ich offen gleich zu Beginn Klarheit über meinen Auftrag von Seiten des Jobcenters und zu den Konsequenzen fehlender Mitwirkung informiere, die Berichte an die Jugendagentur zur Halbzeit mit dem Teilnehmenden durchgehe, ebenso vor dem Abschlussgespräch die Empfehlung zu den nächsten Schritten bespreche.

- Wertschätzung zeigen:

Viele Teilnehmende haben schon eine „Maßnahmenkarriere“ hinter sich. Um einen Neubeginn als junge Erwachsene sichtbar zu machen, spreche ich sie grundsätzlich mit „Sie“ an und betone, dass sie dringend gebraucht werden. Ich achte auf Höflichkeit und sprachliches Niveau sowohl in der Gruppe als auch im Einzelgespräch. Durch Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit meinerseits zeige ich, dass sie mir wichtig sind.

- Arbeitsbündnisse schaffen:

Gleich zu Anfang zeige ich die Chancen durch die Angebote der EAM auf: Ihre Woche erhält eine Struktur, sie erhalten Unterstützung darin, mit Prokrastination umzugehen, ebenso in der Kommunikation mit dem Jobcenter. Sie können andere junge Erwachsene in ähnlicher Lage kennen lernen und von den Erfahrungen der Gruppe profitieren. Wichtig ist es, die Teilnehmenden immer wieder auf ihre Eigenverantwortung hinzuweisen.

Dadurch, dass mir aus früheren Arbeitsverhältnissen die meisten der Fallmanager/innen bereits bekannt sind, verläuft die Kommunikation mit dem Jobcenter unkompliziert und vertrauensvoll. Viele Dinge können zum Wohle der Teilnehmenden zeitnah besprochen und erledigt werden.

„(...) Gelingt es ein Arbeitsbündnis herzustellen, das auf einer Problemerarbeitung basiert, die ergebnisoffen nach Gestaltungsmöglichkeiten sucht, dann kann durchaus eine Beratung stattfinden, in der Perspektiverweiterung und Neuorientierung möglich sind (...).“ (Großmaß 2010: 179)

Bezogen auf die Zielgruppe der jungen Erwachsenen in der EAM komme ich zu dem Schluss, dass es sich bei den Beratungsanteilen der Maßnahme nicht um Beratung im Sinne des Kontaktstudiums „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ handelt, da hier Elemente aus Einzelgesprächen und Gruppengeschehen zusammenwirken. Erfolge der Beratung in der EAM sind trotz der Einschränkungen durch fehlende Freiwilligkeit erkennbar.

Obwohl Vermittlung in der EAM kein vorgegebenes Ziel ist, finden zwischen 10% und 15% der Teilnehmenden schon während der acht Wochen durch die Beratung einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder münden in ein Praktikum ein. Diejenigen, die kontinuierlich dabei sind, verlassen die Maßnahme mit verwertbaren, digital gespeicherten Bewerbungsunterlagen, die sie selbstverantwortlich als Grundlage für zukünftige Bewerbungen nutzen können. Die Mehrzahl ist nach kurzer Zeit pünktlich und hält die Pausenzeiten ein, eine wichtige Voraussetzung dafür, in Ausbildungs- und Arbeitsstellen bestehen zu können. Nachdem wir unterschiedliche Kommunikationswege besprochen haben, hat sich die Zuverlässigkeit verbessert.

Von den Teilnehmenden erhalte ich die Rückmeldung, dass zwei Kriterien für ihre positive Bewertung einer Maßnahme für sie entscheidend sind: Struktur und Zuwendung. Die besten Erinnerungen haben sie an Lehrer/innen und andere pädagogische Fachkräfte, bei denen sie das Gefühl hatten, als Mensch gemocht und ernst genommen zu werden, die „auch mal locker waren“ aber gleichzeitig streng bzw. konsequent sein konnten. Aus den Feedbackrunden und Abschlussgesprächen geht hervor, dass die Teilnehmenden die berufsbezogene Aufgabenstellung in der EAM und die Art der Übermittlung der Inhalte zu schätzen wissen.

Insgesamt bestärkt mich das in meiner Annahme, dass ich meine Rolle als Mittlerin zwischen den Interessen der Auftraggeber und der Zielgruppe vor mir und anderen vertreten und somit kongruent bleiben kann.

Literaturverzeichnis

- Agentur für Arbeit (2012): B.2.1 Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III) Modul: Einstiegsaktivierung (URL nicht mehr verfügbar)
- Berdel-Mantz, B./ Greulich, H. (o.J.): Grundhaltungen des Beraters / der Beraterin, Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung, Kapitel I, Basistext 4
- Conen, M.-L. (1999) „Unfreiwilligkeit“ - ein Lösungsverhalten: Zwangskontexte und systemische Therapie und Beratung. In: Familiendynamik, Interdisziplinäre Zeitschrift für systemorientierte Praxis und Forschung, 3
- Conen, M.-L./ Cecchin, G. (2007): Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung in Zwangskontexten. Systemische Therapie. Heidelberg, Carl Auer Verlag
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.) (2007): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Baden-Baden: Nomos
- Gieseke, W./ Opelt, K. (2004): Weiterbildungsberatung II. Studienbrief. Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung. Kaiserslautern (Universität Kaiserslautern)
- Greulich, H./ Stier, M. (o.J.) „Einführung in die Bildungsberatung – Annäherung an ein komplexes Phänomen“ (aktualisiert 2014 von Ulrike Weymann und Barbara Lampe) unveröffentlichter Reader des Kontaktstudiums Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung, Kap.1, Basistext 1
- Großmaß, R. (2010): Hard to reach – Beratung in Zwangskontexten publiziert in: Christine Labonté-Roset, Hans-Wolfgang Hoefert & Heinz Cornel (Hrsg.) Hard to reach. Schwer erreichbare Klienten in der Sozialen Arbeit. Berlin: Schibri-Verlag
- Eckert-Schulen Freiburg (2017): Flyer Einstiegsaktivierung
- Informationsseite der Jugendagentur auf der Homepage des Jobcenters Freiburg (2017): Jugendagentur U25 im GLEIS 25 (Jugendberufsagentur Freiburg), Verfügbar unter

<https://www.jobcenter-freiburg.de/arbeitsuchende/jugendagentur-u25>,
Abgerufen am 30.01.2017

Kähler, H. (2005): Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. Ernst Reinhardt Verlag (München)

Miller, W./Rollnick, St. (2004): Motivierende Gesprächsführung, Lambertus Verlag

Otto, H.U. & Thiersch, H. (Hrsg.) (2005): Handbuch Sozialarbeit Sozialpädagogik.
München: Reinhard

Rogers, C. (1981): Der neue Mensch, Stuttgart Klett-Cotta

Sollberger S.-K. (2013): Widerstand von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Zwangskontext - Hilfreiche Haltung und methodisches Vorgehen, Bachelor Thesis, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit, Olten Im Januar 2013

Thierstein, G. (1999): Widerstand – Abwehr oder Kontaktaufnahme? Eine vergleichende Studie über die Bedeutung des Begriffs und den Umgang mit Widerstand und Abwehr in tiefenpsychologischen und beratungspsychologischen Verfahren. Diplomarbeit. Theoretischer Teil im Rahmen des Ausbildungslehrganges Nr. 11 „Supervision, Praxisberatung, Projektbegleitung“ am Institut für Angewandte Psychologie (IAP), Zürich, 1996 –1999

Anhang

Anlage 1: Informationsseite auf der Homepage des Jobcenters Landkreis Northeim

Anlage 2: Merkblatt Arbeitslosengeld II /Sozialgeld Grundsicherung für Arbeitsuchende

Anlage 3: Leitfaden für arbeitsuchende Jugendliche unter 25 Jahren im Rechtskreis des SGB II“

Anlage 1: Informationsseite auf der Homepage des Jobcenters Landkreis Northeim

„Die Eingliederungsvereinbarung ist ein Vertrag, den der Arbeit- oder Ausbildungssuchende mit seinem persönlichen Ansprechpartner abschließt. In der Eingliederungsvereinbarung wird verbindlich festgelegt, welche Förderleistungen der Arbeit- oder Ausbildungssuchende erhält und welche Eigenbemühungen (z.B. Bewerbungen) er erbringen muss.

Vor Abschluss der Eingliederungsvereinbarung arbeitet der persönliche Ansprechpartner gemeinsam mit dem Arbeit- oder Ausbildungssuchenden dessen berufliche Stärken, Neigungen aber auch berufsbezogenen Schwächen heraus. Es werden Eignungen, Kenntnisse und Wünsche für die Arbeitsaufnahme besprochen. Ziel ist herauszufinden, mit welchen Eigenaktivitäten und welcher Unterstützung der Arbeit- oder Ausbildungssuchende seine Chancen verbessern kann.

Hält der Arbeit- oder Ausbildungssuchende die Vereinbarungen ohne wichtigen Grund nicht ein, werden das Arbeitslosengeld II und unter Umständen weitere Leistungen gekürzt. Jugendlichen kann die Geldleistung für drei Monate ganz gestrichen werden. Die Eingliederungsvereinbarung wird für einen Zeitraum von sechs Monaten abgeschlossen. Danach soll eine neue Eingliederungsvereinbarung abgeschlossen werden.

Eine Eingliederungsvereinbarung wird im Prinzip mit allen Arbeit- oder Ausbildungssuchenden abgeschlossen. Ausgenommen sind Personen, die berechtigt ihre Verfügbarkeit einschränken, weil sie zum Beispiel ein kleines Kind erziehen oder einen Angehörigen pflegen.

Einbezogen werden können auch Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft mit einem

Arbeitslosengeld II-Empfänger leben.“ Verfügbar unter http://www.jobcenter-ge.de/lang_de/nn_469178/Argen/ArgeNortheim/DE/M__u__I/EHB/Beratung__und__Vermittlung/Eingliederungsvereinbarung/Knoten__EGV.html__nnn=true

Anlage 2: Merkblatt Arbeitslosengeld II /Sozialgeld Grundsicherung für Arbeitsuchende

„Strengere Folgen für Leistungsberechtigte unter 25 Jahren

Wenn Sie zwischen 15 bis unter 25 Jahre alt sind, werden bei einer ersten Pflichtverletzung (Ausnahme Meldeversäumnisse) für die Dauer von drei Monaten nur noch die Kosten für Unterkunft und Heizung berücksichtigt; diese werden in der Regel direkt an Ihren Vermieter ausgezahlt. Bei einer wiederholten Pflichtverletzung werden auch die Kosten für Unterkunft und Heizung für die Dauer von drei Monaten nicht mehr übernommen und der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung entfällt. Wenn Sie sich nachträglich bereit erklären, Ihren Pflichten nachzukommen, können die Sanktionen Kosten der Unterkunft ab dem Zeitpunkt Ihrer Erklärung wieder gezahlt werden. Daneben können auf Antrag ergänzende Sachleistungen (z. B. Lebensmittelgutscheine) gewährt werden. Leben minderjährige Kinder in Ihrem Haushalt, werden diese Leistungen von Amts wegen erbracht. Bei vollständigem Wegfall der Leistung ist Folgendes zu beachten: Mit der Erbringung ergänzender Sachleistungen oder geldwerter Leistungen (z. B. Lebensmittelgutscheine) liegt wieder Arbeitslosengeld II-Bezug vor und es besteht Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung. Werden keine ergänzenden Sachleistungen oder geldwerten Leistungen erbracht (weil Sie z. B. darauf verzichten), liegt kein Arbeitslosengeld II-Bezug vor und somit keine Versicherungspflicht aufgrund des Leistungsbezuges. Während dieser Zeit müssen Sie die anfallenden Kranken- und Pflegeversicherungs-beiträge selbst tragen. Diese Beiträge sind nicht durch das Jobcenter zu übernehmen. Dies betrifft auch die Beitragszahlungen zur privaten Krankenversicherung.

Die Sanktionsdauer kann unter Berücksichtigung aller Umstände Ihres Einzelfalles auf sechs Wochen verkürzt werden.“ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a430-grundsicherung-fuer-arbeitsuchende-sgb-ii.pdf?__blob=publicationFile

Anlage 3: Thome, H.: (2005) Leitfaden für arbeitssuchende Jugendliche unter 25 Jahren im Rechtskreis des SGB II“

„(...) Fördern und Fordern sind Bestandteile des Auftrags, Das „Fordern“ wird aus den folgenden zwei Dimensionen abgeleitet: Engagement/Motivation/Einstellungen (Frage: Besteht Handlungsbedarf in Hinblick auf die Bereitschaft des Jugendlichen, sich aktiv am Integrationsprozess zu beteiligen?)

Spezifische Arbeitsmarktbedingungen (Frage: Wie ist die Arbeitsmarktsituation im Zielberuf bzw. in den Zielberufen?) Das „Fördern“ zielt auf die Integrationschancen, die der Jugendliche in folgenden beiden Dimensionen hat:

Fähigkeiten/Qualifikation (Frage: Besteht Handlungsbedarf in Hinblick auf die Qualifikation des Jugendlichen einschließlich der Sprachkompetenz Deutsch? Fehlt die Berufspraxis?)

Berufsbezogene Hemmnisse/sozialer Kontext (Frage: Welche objektiven Hemmnisse reduzieren die Arbeitsmarktchancen, z.B. fehlende Mobilität, hohe Verschuldung?) (...).

Verfügbar unter: http://www.haraldthome.de/media/files/sgb-ii-hinweise/Leitfaden_Jugendliche.pdf

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Hausarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe.

Sölden, den 4. Februar 2017

E. Seingewald