



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Freiwilligendienste
machen 
kompetent

Endbericht der Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“

Endbericht der Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“

von

Susanne Huth, INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt am Main

mit Beiträgen von

Evelyn Borsdorf, INBAS GmbH, Offenbach am Main

Prof. Dr. Sebastian Braun, Humboldt-Universität zu Berlin,
Forschungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement

Benjamin Wösten, INBAS-Sozialforschung GmbH, Frankfurt am Main

August 2011



Inhalt

I.	Einleitung, Konzept und Programm der Evaluation	1
1.	Einleitung	1
1.1	Hintergrund	1
1.2	Zielsetzung des Programms	2
1.3	Programmschwerpunkte: Infrastrukturentwicklung sowie Kompetenz erfassungs- und -nachweisverfahren	5
1.4	Aufgabenbereiche der Evaluation	6
1.5	Übersicht über die Inhalte des Endberichts	7
2.	Konzeptionelle Anlage der Evaluation	9
2.1	Zielstellung der Evaluation	9
2.2	Leitende Fragestellungen der Evaluation	10
2.3	Evaluationsdesign	13
2.4	Kooperation mit den Programmakteuren	14
3.	Evaluationsprogramm	15
3.1	Überblick	15
3.2	Trägerbesuche und Konzeptanalysen (2008 und 2010)	18
3.3	Monitoring	24
3.4	Sammlung und Systematisierung von Methoden, Instrumenten und Konzepten	24
3.5	Befragung der pädagogischen Fachkräfte (2009 und 2010)	25
3.6	Befragung der Anleiterinnen und Anleiter (2009 und 2010)	26
3.7	Befragung der Einsatzstellen (2010)	27
3.8	Kooperationspartnerbefragung und Netzwerkanalyse (2010)	27
3.9	Teilnehmerbefragungen (2008 bis 2010)	28
3.10	Entwicklung eines Kompetenz erfassungs- und -nachweisverfahrens (2008 bis 2010)	29
3.11	Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen (2011)	30
II.	Evaluationsergebnisse	32
1.	Die Projekte	32
1.1	Einleitung	32
1.2	Projektporträts	34
1.3	Institutionelle Arrangements, Kooperation und Vernetzung	46
1.4	Einsatzfelder und Einsatzstellen	57
1.5	Perspektiven der Weiterentwicklung	68
2.	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer	74
2.1	Zielgruppenansprache und Zielgruppenerreichung	75
2.2	Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	98
3.	Das Programm	117
3.1	Bildungsmix	117
3.2	Sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung	134

3.3	Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren	144
4.	Über das Programm hinaus	178
4.1	Berufsvorbereitung und Freiwilligendienste	179
4.2	Beteiligung von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten	198
III.	Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	210
1.	Zusammenfassung.....	211
2.	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	216
IV.	Literatur und Internetquellen	220
1.	Literatur	220
2.	Internetquellen	224
V.	Verzeichnis der Anlagen	225

Abbildungen, Grafiken und Tabellen

Abbildung 1:	Evaluationsebenen	14
Abbildung 2:	Zieldimensionen des Programms	168
Abbildung 3:	Vorschlag für einen Kompetenzkern	170
Abbildung 4:	DRK Verfahren zur Kompetenzfeststellung.....	172
Abbildung 5:	Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung im Überblick	184
Grafik 1:	Einsatzfelder der Teilnehmenden.....	59
Grafik 2:	Gründe für die vorzeitige Beendigung des Freiwilligendienstes.....	95
Grafik 3:	Verbleib der Teilnehmenden nach Beendigung vor Ablauf von 26 Wochen gegenüber Beendigung nach mehr als 26 Wochen	97
Grafik 4:	Bildungsmix der Teilnehmenden	120
Tabelle 1:	Zuordnung der Projekte zu den vier Projektrahmen.....	5
Tabelle 2:	Termine der Trägerbesuche durch die Evaluation 2008	18
Tabelle 3:	Termine der Trägerbesuche durch die Evaluation 2010	21
Tabelle 4:	Grad der Zielgruppenerreichung in den Projekten	85
Tabelle 5:	Teilnehmende in den Projekten nach Teilnahmestatus.....	86
Tabelle 6:	Eintritte der Teilnehmenden in die Projekte nach Jahren.....	87
Tabelle 7:	Teilnehmende in den Projekten nach Geschlecht	88
Tabelle 8:	Teilnehmende in den Projekten nach Altersgruppen.....	89
Tabelle 9:	Teilnehmende in den Projekten nach Migrationshintergrund	90
Tabelle 10:	Teilnehmende in den Projekten nach Migrationshintergrund	91
Tabelle 11:	Teilnehmende in den Projekten nach Schulabschluss	93
Tabelle 12:	Nicht-erwerbstätige Teilnehmende nach Status der Arbeitslosigkeit vor Beginn des Freiwilligendienstes	94

I. Einleitung, Konzept und Programm der Evaluation

Susanne Huth

1. Einleitung

1.1 Hintergrund¹

Den Hintergrund für die Implementierung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ bilden die aktuellen bürgergesellschaftlichen und bildungspolitischen Diskurse in Deutschland. In diesem Kontext wird einerseits die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements für die Generierung von sozialem Kapital und Vertrauen, die Stärkung von Eigeninitiative und Selbstorganisation sowie für die Förderung von Demokratie, Solidarität und gesellschaftlicher Teilhabe hervorgehoben. Andererseits werden im bildungspolitischen Diskurs Lernprozesse außerhalb formaler Bildungskontexte (Schulen, Hochschulen, Berufsbildungseinrichtungen etc.) zunehmend in den Blick genommen und die damit verbundenen Kompetenzentwicklungsprozesse thematisiert.

Beide Diskurse verweisen insofern wechselseitig aufeinander, als zukunftsfähige Bildungskonzepte auf der Verschränkung von formaler, non-formaler und informeller Bildung aufbauen müssen und freiwilliges Engagement Gelegenheiten und Orte für informelle Bildungsprozesse bietet. Im konkreten Umgang mit der sozialen Praxis können soziale, personale, interkulturelle und fachlich-methodische Kompetenzen erlernt und erfahren werden, die formale Bildung in dieser Weise nicht ermöglicht.

Somit kann freiwilliges Engagement nicht nur einen wesentlichen eigenständigen Beitrag zur Entwicklung von Humanressourcen leisten, sondern es kann durch die Motivierung und berufliche Orientierung der freiwillig Engagierten auch den Weg zu formalen Bildungsprozessen ebnen. Auf diese beiden Weisen spielt freiwilliges Engagement eine wichtige Rolle bei der Verbesserung von Schulbildung, der Ausbildungsvorbereitung, der Berufsbildung und der Verbesserung des Überganges von der Berufsausbildung in das Berufsleben.

Von diesen spezifischen Beiträgen freiwilligen Engagements zur Verbesserung der Platzierungschancen von Individuen in modernen Gesellschaften könnten in Deutschland benachteiligte Jugendliche aus bildungsarmen Milieus und/oder mit Migrationshintergrund in besonderer Weise profitieren, denn seit längerem haben speziell diese

¹ Vgl. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“.

Gruppen von Jugendlichen erhebliche Probleme beim Erwerb formeller Schulabschlüsse oder beim Übergang in Ausbildungsverhältnisse.

Allerdings zeigen zahlreiche Studien, dass sich bislang vor allem besser situierte und mit höheren Bildungsabschlüssen ausgestattete Jugendliche aus den Mittelschichten freiwillig engagieren; bildungsarme und partizipationsferne sowie sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen und Menschen mit Migrationshintergrund sind hingegen im Freiwilligenengagement und -dienst deutlich unterrepräsentiert und haben damit auch wesentlich seltener die Chance, ihre Kompetenzen im Rahmen eines FSJ/FÖJ zu entwickeln.

Exemplarisch dafür steht die Evaluation der Freiwilligendienste FSJ/FÖJ, die 2003 bis 2005 durchgeführt wurde. Sie zeigt, dass im FSJ 87% und im FÖJ sogar 93% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Abitur oder einen Realschulabschluss haben. Damit repräsentiert die Teilnehmerstruktur nicht die gesellschaftliche Realität: Weder Jugendliche mit niedrigem Bildungsabschluss noch Jugendliche mit Migrationshintergrund gehören in nennenswertem Umfang zum Teilnehmerkreis des FSJ/FÖJ.² Zu ähnlichen Ergebnissen war bereits der 2. Freiwilligensurvey (1999-2004) im Hinblick auf das freiwillige Engagement in Deutschland insgesamt gekommen.³

Diese Ergebnisse verweisen auf die Annahme, dass freiwilliges Engagement im Allgemeinen und Freiwilligendienste im Besonderen auch einen Beitrag zur Reproduktion und Verstärkung sozialer (Bildungs-)Ungleichheiten leisten können, da eher Kinder und Jugendliche aus den sowieso schon bildungsstarken gesellschaftlichen Gruppen einen Zugang zu den Bildungspotenzialen im freiwilligen Engagement finden, während den bildungsärmeren Gruppen auch diese Optionen zum Bildungserwerb vielfach verschlossen bleiben.

1.2 Zielsetzung des Programms⁴

Der sich aus diesem Hintergrund ergebende Handlungsbedarf mündete nach einer vorgeschalteten Machbarkeitsstudie⁵ in der Implementierung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ (2007-2010), um für benachteiligte Jugendliche neue und eigene Zugänge zu gesellschaftlicher Teilhabe, zu Bildung und Engagement zu erschließen. Das Programm richtete sich an

- junge Menschen ohne Schulabschluss und mit Hauptschulabschluss,
- junge Menschen, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen oder ihre Ausbildung abgebrochen haben und

² Engels, Dietrich/Leucht, Martina/Machalowski, Gerhard (2005).

³ Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (2006).

⁴ Vgl. Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“.

⁵ Liebig, Reinhard (2007).

- an junge Menschen mit besonderen Problemlagen bzw. Förderbedarfen (z. B. in Hinblick auf das Sprachvermögen, abweichendes Verhalten oder körperliche Beeinträchtigung).

Die Zielsetzungen des Programms umfassten dabei im Hinblick auf die Zielgruppen

- die Entwicklung und Durchführung von Konzepten zur Verknüpfung von Freiwilligendienst und Schulabschlüssen (interner und externer Bildungs-Mix),
- das Aufzeigen der Chancen und der persönlichen Bedeutung von Freiwilligendiensten für die eigene Zukunftsperspektive und gesellschaftliche Teilhabe,
- die Stärkung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit und -orientierung benachteiligter Jugendlicher sowie
- die Eröffnung von Zugängen für benachteiligte Jugendliche zu informellen Lernprozessen in den Freiwilligendiensten.

In Hinblick auf die oben beschriebenen Zielgruppen hatte das Programm somit zum Ziel, ihre

- Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit,
- Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie
- Integrations-, Engagement- und Partizipationsfähigkeit zu fördern.

Dazu standen auf der Strukturebene die folgenden Zielstellungen im Mittelpunkt:

- Öffnung der Infrastruktur für neue Träger und Trägerverbände auch jenseits der großen, „klassischen“ Träger, wie z.B. Wohlfahrtsverbände mit dem Ziel, zielgruppennahe Organisationen – vor allem Migrantenorganisationen – stärker als bisher einzubeziehen, sei es als Kooperationspartner oder auch als eigenständige Träger von Freiwilligendiensten, da sie über besondere Zugänge zur Zielgruppe verfügen.
- Schaffung neuer, zielgruppenadäquater Einsatzformen und Einsatzfelder für die Freiwilligen, die sich stärker an den Bedürfnissen und vorhandenen Kompetenzen benachteiligter Jugendlicher ausrichten. Gemeint sind passgenaue, attraktive, handwerklich und praktisch ausgerichtete Einsatz- und Lernfelder sowie die Schaffung spezieller Kombinationsformen aus praktischer Arbeit und Bildungssequenzen.
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Fachöffentlichkeit und der unterschiedlichen Akteure am Arbeitsmarkt für die Möglichkeiten der Förderung benachteiligter junger Menschen durch das Freiwilligenprogramm und die damit verbundenen individuellen und gesellschaftlichen Chancen.

Vor diesem Hintergrund ging es gesellschaftspolitisch insgesamt darum,

- Integration und Partizipation durch spezifische Freiwilligendienste zu stärken,
- Jugendarbeitslosigkeit durch gut ausgebildete junge Menschen zu reduzieren und
- den gesellschaftlichen Zusammenhalt durch eine Verringerung der Distanz zwischen bildungsfernen und bildungsnahen Milieus zu stärken.

1.3 Programmschwerpunkte: Infrastrukturentwicklung sowie Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren⁶

Aus den Zielsetzungen des Programms ergaben sich die konkreten Programmschwerpunkte, die einerseits in der Infrastrukturentwicklung in verschiedenen Bereichen und andererseits in der Anpassung und Entwicklung eines geeigneten Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens lagen.

Abgeleitet aus den Zielsetzungen auf der individuellen und strukturellen Ebene ergaben sich für das Programm verschiedene Entwicklungsperspektiven, die in vier Projektrahmen gefasst wurden, die die Schwerpunkte des Programms kennzeichnen. Die ersten beiden Projektrahmen bezogen sich auf die Zielgruppen-Ebene, die anderen beiden auf die strukturelle Ebene der Einsatzfelder und Trägerstrukturen.⁷

Die geförderten Projekte wurden jeweils entsprechend ihrer konzeptionellen Schwerpunktsetzungen diesen Projektrahmen zugeordnet, d.h. dass diese Projekte vornehmlich an der Infrastrukturentwicklung in diesen Projektrahmen arbeiten sollten, auch wenn sie übergreifend in allen vier Projektrahmen tätig waren.

Tabelle 1: Zuordnung der Projekte zu den vier Projektrahmen

Projektrahmen	Träger	FSJ/ FÖJ	Projekt
1 – Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss / abgebrochener Ausbildung	BDKJ – Diözesanverband Rottenburg/ Stuttgart (Baden-Württemberg)	FSJ	FSJ kickSTART
	Starthilfe Sondershausen e.V. (Thüringen)	FSJ	Integration durch Kompetenzerwerb
	LKJ Thüringen e.V. (Erfurt)	FSJ Kultur	ImPuls – Freiwilligendienst in der Kultur
2 – Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen	Evangelische Stadtmission Kiel/ mittenmang Schleswig-Holstein e.V.	FSJ	"Was geht..." – Freiwilligendienste machen kompetent in Kiel
3 – attraktive Einsatzfelder	Jugendwerk Aufbau Ost e.V. (Berlin)	FÖJ	FÖJ <i>kompetent</i>
	Stiftung Naturschutz Berlin	FÖJ	nature4you
	Sportjugend Hessen	FSJ Sport	Sport fördert Kompetenz
4 – neue Trägerstrukturen	DRK (LV/ KV Brandenburg, Köln, Nordrhein, Saarland, Sachsen-Anh.)	FSJ	Gemeinsam Perspektiven schaffen

Quelle: ISS-Projektbüro (2008c)

⁶ Im Folgenden werden die Begriffe Kompetenzfeststellung und Kompetenzerfassung unterschieden. Der Begriff der Kompetenzfeststellung bezieht sich auf Verfahren im Rahmen von Bildungsmaßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung junger Menschen. Der Begriff der Kompetenzerfassung ist dagegen weiter gefasst.

⁷ Vgl. Leistungsbeschreibung für die Evaluation.

Der erste Projektrahmen bezog sich auf die Erschließung der Zielgruppe von Jugendlichen mit niedrigem bzw. ohne Schulabschluss und keiner bzw. einer abgebrochenen Berufsausbildung. Die Zielsetzung des zweiten Projektrahmens lag in der Erschließung der Zielgruppe von Jugendlichen mit besonderen Förderbedarfen. Der dritte Projektrahmen konzentrierte sich auf den Aufbau von attraktiven Einsatzfeldern. Im vierten Projektrahmen stand die Infrastrukturentwicklung in Bezug auf die Schaffung und den Ausbau neuer Trägerstrukturen im Mittelpunkt. Die Zuordnung der geförderten Projekte zu diesen Projektrahmen sind der folgenden Abbildung zu entnehmen.

Der zweite Programmschwerpunkt bestand in der Etablierung eines Verfahrens zur Kompetenzerfassung, das für die Teilnehmenden selbst kompetenzfördernd sein sollte, um die in den formalen, non-formalen und informellen Lernfeldern des Freiwilligendienstes erworbenen und ausgebauten Kompetenzen der Jugendlichen adäquat zu dokumentieren. In der Berufsvorbereitung lagen bereits erprobte Kompetenzfeststellungsverfahren vor, die jedoch anderen Zielstellungen dienen und die in der Durchführung sehr zeit- und personalaufwändig sind. Aber auch im Freiwilligenbereich wurden in den letzten Jahren Kompetenzbilanzierungs- und -nachweisverfahren für bestimmte Zielgruppen und in bestimmten Engagementbereichen entwickelt.

Die Zielsetzung in diesem Programmschwerpunkt lag somit darin, Verfahren aus der Berufsvorbereitung und dem Freiwilligenbereich zu analysieren und zu erproben und so zu ermitteln, welche Verfahren oder Verfahrensbestandteile angepasst und weiterentwickelt werden konnten. Ein solches Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren musste den Erfordernissen und Besonderheiten der Zielgruppe dieses Programms gerecht werden und die Lernfelder, die der Freiwilligendienst in der Verknüpfung formaler, non-formaler und informeller Bildungsanteile bereithält, adäquat abdecken. Gleichzeitig musste berücksichtigt werden, dass ein solches Verfahren die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen der Freiwilligendienstträger und Einsatzstellen nicht überfordert.

1.4 Aufgabenbereiche der Evaluation⁸

Aufgabe der Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ war es, die Implementierung, die praktische Umsetzung und die Wirkungen des Programms aus einer konzept-, struktur-, prozess-, ergebnis- und teilnehmerbezogenen Perspektive zu untersuchen. Auf dieser Basis sollten fachliche Bewertungen und Empfehlungen für die programmimmanente Steuerung und konzeptionelle Weiterentwicklung sowie die politische Steuerung geleistet werden.

Neben der Prozess- und Wirkungsforschung entlang der Programmziele und deren Umsetzung umfassten die Aufgaben der Evaluation

⁸ Vgl. Leistungsbeschreibung für die Evaluation.

- die analytische Betrachtung der Projekte sowie die Unterstützung des ISS-Projektbüros bei deren fachlicher Beratung
- die Erfassung und Analyse relevanter Programmdateien im Sinne eines Monitorings
- die Identifikation von Erkenntnislücken und spezifischer Unterstützungsbedarfe der Projektakteure sowie die Erarbeitung von konkreten Vorschlägen für Vernetzungs-, Informations-, Hilfs- und Beratungsmaßnahmen
- die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Programmsteuerung und -optimierung
- die fachliche Unterstützung des ISS-Projektbüros bei der Vorbereitung und Durchführung von Fachtagungen und Workshops
- die Kooperation und Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem ISS-Projektbüro zur Steuerung des Programms
- die Erstellung von Zwischen- und Abschlussberichten sowie
- Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms.

Vor dem Hintergrund des innovativen Charakters des Bundesprogramms in einem Bereich, in dem kaum Erfahrungen und erhebliche Erkenntnisdefizite vorlagen, betrat auch die Evaluation Neuland. Die Evaluation war daher vor allem formativ angelegt und eng mit der Programmsteuerung durch das BMFSFJ und das ISS-Projektbüro verzahnt.

1.5 Übersicht über die Inhalte des Endberichts

Der vorliegende Endbericht der Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ beruht auf den beiden Zwischenberichten nach Ablauf des ersten und zweiten Programmjahres und schreibt diese ergänzt um die Ergebnisse des dritten Programmjahres fort. So enthält der Bericht eine umfassende Betrachtung der Ergebnisse und Wirkungen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ und sich daraus ergebenden Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur Beteiligung von (bildungs-)benachteiligten Jugendlichen an Freiwilligendiensten und einer entsprechenden Weiterentwicklung dieser besonderen Form von bürgerschaftlichem Engagement.

Im Folgenden werden zunächst die konzeptionelle und methodische Anlage sowie das Programm der Evaluation dargestellt (Abschnitte II. und III.). Daran schließen sich die Evaluationsergebnisse hinsichtlich der einzelnen Projekte (II.1), der Teilnehmenden (II.2) und des Gesamtprogramms (II.3) an. Der Abschnitt II.4 geht über das Programm hinaus der Frage einer möglichen Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Freiwilligendiensten sowie einer möglichen Beteiligung von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten nach. Aus der Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse gehen dann schließlich Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen hervor (Abschnitt V.)

Der erste Zwischenbericht der Evaluation war so angelegt, dass er fortgeschrieben werden konnte. Damals lagen in Bezug auf die einzelnen Projekte erste Analysen über deren institutionelle Arrangements, Kooperationsformen und Netzwerke sowie die dort geschaffenen Arbeits- und Einsatzfelder vor. Beide Unterabschnitte wurden nun durch die Ergebnisse des zweiten Zwischenberichts ergänzt und die Entwicklungen bis zum Programmende nachgezeichnet. In einem neuen Unterabschnitt werden die Weiterentwicklungsperspektiven der einzelnen Projekte dargestellt.

In Bezug auf die Teilnehmenden werden die Zielgruppenansprache, -gewinnung und -erreicherung im Programmverlauf anhand verschiedener Befragungsdaten sowie der Teilnehmerstrukturdaten (Monitoring) analysiert, um erfolgreiche Wege der Ansprache und Gewinnung von benachteiligten Jugendlichen auszuweisen. Daran schließt sich die Auswertung der verschiedenen Teilnehmerbefragung zu Beginn, zum (regulären oder vorzeitigen) Ende und zum Verbleib der Teilnehmenden nach dem Freiwilligendienst an. Hieraus ergeben sich wichtige Befunde zu den Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmenden am Bundesprogramm.

Auf projektübergreifender Ebene beschäftigt sich dieser Bericht mit der Ausgestaltung des Bildungsmixes⁹, den sozialpädagogischen Begleitungs- und Unterstützungsstrukturen sowie der Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens. Auch für diese Bereiche wurde nun der Entwicklungsprozess in den Projekten über den Programmzeitraum hinweg nachgezeichnet und abschließend bewertet.

In Hinblick auf mögliche gesellschaftspolitische Implikationen geht dieser Endbericht über die vorliegenden Zwischenberichte hinaus und widmet sich Fragen nach einer möglichen Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration benachteiligter Jugendlicher durch diesen speziellen Freiwilligendienst, seinem Beitrag zur Ausbildung von Bildungs- und Berufsperspektiven sowie der Einbindung und Beteiligung anderer relevanter Akteursgruppen in das Programm – v.a. von Migrantenorganisationen.

Wir möchten an dieser Stelle ausdrücklich den Projektleiterinnen und Projektleitern und den Verwaltungsangestellten, den Anleiterinnen und Anleitern, den Einsatzstellenleiterinnen und -leitern, den Kooperationspartnerinnen und -partnern der Projekte sowie nicht zuletzt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Mitwirkung und Kooperation danken, die an den verschiedenen Elementen der Evaluation teilgenommen und so zu einer ausführlichen Dokumentation des Bundesprogramms beigetragen haben.

⁹ Zur Definition von internem und externem Bildungsmix in den Freiwilligendiensten siehe Schenkel (2007).

2. Konzeptionelle Anlage der Evaluation

2.1 Zielstellung der Evaluation¹⁰

Die Zielstellung der Evaluation¹¹ des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ bestand darin, dem BMFSFJ als Auftraggeber der Evaluation, dem ISS-Projektbüro und den ausgewählten Projektträgern fortlaufend umfangreiche praxisbezogene Entscheidungshilfen zur Projektsteuerung und -optimierung zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollte ein fundiertes Orientierungs- und Handlungswissen im Hinblick auf eine potenzielle Regelförderung des Programms bereitgestellt werden.

Die Entscheidungshilfen wie auch das Orientierungs- und Handlungswissen wurden auf der Grundlage einer systematischen und kontinuierlichen empirischen Analyse und Bewertung der Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung, der Wirkungen und des Nutzens der ausgewählten Projekte im Hinblick auf das übergeordnete Programmziel gewonnen. Dieses übergeordnete Programmziel bestand darin, bildungsferne und partizipationsschwache Jugendliche mit einem geringen kulturellen, sozialen und politischen Kapital sowie behinderte junge Menschen im Rahmen eines FSJ bzw. FÖJ zu befähigen, ihre individuellen Platzierungschancen in der Gesellschaft zu verbessern.

Die maßgebliche Grundlage zur Verbesserung der gesellschaftlichen Platzierungschancen der Teilnehmenden bildeten konkrete Zielperspektiven des Programms, die auf der Mikroebene der Jugendlichen und jungen Erwachsenen („individuelle Ebene“), der Mesoebene der intermediären Organisationen („institutionelle Ebene“) und der Makroebene der Gesellschaft („gesellschaftliche Ebene“) ansetzten. Alle drei Ebenen standen im Fokus der Evaluation, die die Effekte der ausgewählten Projekte bei der Erreichung der Programmziele kontinuierlich analysierte und bewertete.

Die Evaluation umfasste die Planungs-, Implementierungs- und Wirkungsphase der ausgewählten Projekte, um zur Programmsteuerung und Erreichung des Programmzieles beizutragen. Sie war also nicht nur darauf ausgerichtet, im Nachhinein die Wirkungen der Projekte summativ zu analysieren, sondern insbesondere auch die Projektplanung und den Prozess der Durchführung formativ kontinuierlich zu begleiten und zu verbessern. Insofern war die Begleitung und Evaluation sowohl teilnehmerbezogen, aktiv-gestaltend, prozessorientiert, konstruktiv und kommunikationsfördernd als auch zusammenfassend, bilanzierend und ergebnisorientiert angelegt.

¹⁰ Vgl. Leistungsbeschreibung für die Evaluation.

¹¹ Die Evaluation wurde auf der Grundlage der Standards der „DeGEval – Gesellschaft für Evaluation“ durchgeführt (www.degeval.de > DeGEval-Standards, 29.07.2011).

2.2 Leitende Fragestellungen der Evaluation¹²

Die Evaluation orientierte sich an konkreten Fragestellungen, die den Bezugsrahmen zur Bewertung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Programms und zugleich inhaltliche Orientierungsmarken zur Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen darstellten. Diese Fragestellungen ergaben sich aus den Zielsetzungen des Programms und ließen sich dementsprechend der Ebene der Programmkonzeption, der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene zuordnen.

(A) Ebene der Programmkonzeption

1. Inwieweit, unter Nutzung welcher Methoden und unter welchen Bedingungen gelingt den Projekten ein spezifischer Zugang zu den verschiedenen Zielgruppen, sodass Teilnehmende motiviert und aktiv gewonnen werden können?
2. Welche Methoden, Verfahren und Formen eignen sich, um den erwarteten Kompetenzerwerb und -gewinn der Teilnehmenden zu beschreiben, zu erklären und zu bewerten?
3. Welche Kompetenzbilanzverfahren eignen sich zur Erfassung des Kompetenzerwerbs und -gewinns der Teilnehmenden?
4. Welche Effekte sind mit der Verzahnung verschiedener Institutionen des Kompetenz- und Wissenserwerbs (Bildungsmix¹³) auf institutioneller Ebene und im Hinblick auf die Teilnehmenden zu konstatieren und wie sind diese Effekte im Hinblick auf das Erreichen des Programmsziels zu bewerten?
5. Welche sozialpädagogischen Begleit- und Unterstützungskonzepte sind geeignet, um den Bedarfen der verschiedenen Zielgruppen des Programms gerecht zu werden und wie sind diese Konzepte zu bewerten?
6. Welche Instrumente und Verfahren der Planung, Steuerung und Dokumentation werden in den Projekten im Hinblick auf die individuellen Ziele und Perspektiven der Teilnehmenden (z.B. individuelles Fallmanagement) eingesetzt und wie sind diese Instrumente und Verfahren im Hinblick auf die Zielerreichung zu bewerten?

Die Fragestellung A.1 wird gemeinsam mit den Fragen zu B. (Mikroebene) im Abschnitt II.2 „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ behandelt, den Fragestellungen A.2 bis A6. gehen wir im Abschnitt II.3 „Das Programm“ nach.

(B) Mikroebene der Jugendlichen und jungen Erwachsenen („individuelle Ebene“)

7. Welche sozio-kulturellen Merkmale weisen die Teilnehmenden auf und welche charakteristischen Lebensläufe (z.B. unter Gender- und Migrations-Perspektiven) lassen sich rekonstruieren?
8. Welche Selbstwahrnehmung haben die Teilnehmenden im Hinblick auf ihre persönlichen Ausgangsbedingungen, ihre Erfahrungen und ihre individuellen Chancen nach Ableisten des Freiwilligendienstes im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit, Bildungs- und Berufsorientierung?

¹² Vgl. Leistungsbeschreibung für die Evaluation.

¹³ Zur Definition von internem und externem Bildungsmix in den Freiwilligendiensten siehe Schenkel (2007).

9. Wie beurteilen die Teilnehmenden das Themenfeld bürgerschaftliches Engagement vor und nach dem Ableisten des Freiwilligendienstes im Hinblick auf die Weiterführung, Ausdehnung und/oder Aufnahme entsprechender Aktivitäten?
10. Inwieweit und auf welche Weise hat der Freiwilligendienst die Lern- und Ausbildungsmotivation der Teilnehmenden beeinflusst?

Antworten zum Fragekomplex B. finden sich im Abschnitt II.2 „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer“.

(C) Mesoebene der intermediären Organisationen („institutionelle Ebene“)

11. Welche spezifischen institutionellen Arrangements, Kooperationsformen und organisationalen Netzwerke entwickeln sich oder werden systematisch aufgebaut, um die Projekte umzusetzen? Inwieweit und auf welche Weise werden Migrantenselbstorganisationen und andere zielgruppenorientierte Organisationen zur Mitarbeit in den neu entstehenden institutionellen Arrangements aktiviert, eingebunden und beteiligt? Welche Möglichkeiten und Grenzen sind mit den institutionellen Arrangements im Hinblick auf die Durchführung der Projekte verbunden?
12. Inwieweit und in welcher Hinsicht schaffen die Trägerorganisationen der ausgewählten Projekte Einsatzfelder für die Teilnehmenden, die mit den Interessen, Neigungen, Möglichkeiten und Grenzen der Zielgruppen korrespondieren (z.B. im Hinblick auf handwerklich und praktisch ausgerichtete Einsatz- und Lernfelder oder spezifische Kombinationsformen praktischer Arbeit und Bildungssequenzen)?
13. Inwieweit und in welcher Hinsicht nutzen die Trägereinrichtungen die Projektumsetzungsphase zur Organisationsentwicklung hinsichtlich ihrer Konzepte, Strategien und Arbeitsweisen?

Eine Behandlung der sich auf der Mesoebene stellenden Fragen wird in Abschnitt II.1 „Die Projekte“ vorgenommen.

(D) Makroebene der Gesellschaft („gesellschaftspolitischer Fokus“)

14. Inwieweit und in welcher Hinsicht lassen sich in den Projekten generalisierbare empirische Anhaltspunkte identifizieren, dass über das Instrument der Freiwilligendienste spezifische Möglichkeiten der individuellen beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen verbessert werden?
15. Inwieweit und mit welcher Akzentsetzung geben die Projekte empirisch begründete Hinweise darauf, dass Freiwilligendienste einen substanziellen Beitrag zur Ausbildung von Bildungs- und Berufsperspektiven von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen leisten können?
16. Welche grundsätzlichen empirischen Anhaltspunkte lassen sich im Hinblick auf das Interesse, die Einbindung und Beteiligung von schulischen Einrichtungen, Ausbildungsinstitutionen und Akteuren des Arbeitsmarkts herausarbeiten? Wel-

che Strategien zur weiteren Einbindung der relevanten Akteursgruppen lassen sich identifizieren?

Die Fragestellungen zu D. finden in Abschnitt II.4 „Über das Programm hinaus“ eine Beantwortung.

2.3 Evaluationsdesign

Das Untersuchungsdesign für die Evaluation des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ war sowohl formativ (begleitend und entwickelnd) als auch summativ (bewertend) angelegt. Damit erlaubte es aufgrund seines multimethodischen Ansatzes, die unterschiedlichen Konzepte der einzelnen Projekte in ihrer Komplexität und im Hinblick auf eine fachliche Weiterentwicklung des Gesamtprogramms zu bewerten.

Die Evaluation war dabei teilnehmerbezogen, d.h. partizipativ und reflexiv konzipiert: Sie bezog die am Programm beteiligten Akteure in den Evaluationsprozess mit ein und fördert hierdurch eine gemeinsame Suche nach Problemlösungen und Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne der Qualitätssicherung und -verbesserung. Dies führte nicht nur zeitnah zu einer Optimierung der Konzeptionen der einzelnen Projekte, sondern erhöhte auch die Validität der Evaluationsergebnisse. Ein solcher Evaluationsprozess ist besonders dann sinnvoll, wenn innovative Maßnahmen überprüft und fachlich weiterentwickelt werden sollen.

Demzufolge wurden im Rahmen dieser Evaluation die Konzepte der Projekte fachlich so weiterentwickelt, dass sie für die unterschiedlichen Zielgruppen und unter verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen optimal umgesetzt werden konnten. Um die Projekte in ihrer Differenzierung in Hinblick auf eine fachliche Weiterentwicklung angemessen bewerten zu können, wurden konzept-, struktur-, prozess- und ergebnisbezogene Evaluationsebenen unterschieden.

Die Konzeptqualität überprüft die Angemessenheit der von den Projekten formulierten Ziele und Teilziele bezogen auf die Gesamtzielsetzung des Programms. Es geht vor allem darum, ob die Ziele innovativ, plausibel begründet und umsetzbar sind. Die Konzeptqualität misst sich demzufolge bspw. daran, ob die Ansprache von benachteiligten Jugendlichen für einen Einsatz im FSJ/FÖJ gelang und wie formale Bildungselemente sowie bspw. Maßnahmen der Berufsorientierung sinnvoll eingebettet bzw. angegliedert waren. Darüber hinaus wurde auch überprüft, inwieweit die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen sowie die institutionellen Rahmenbedingungen und weitergehenden Aufgabenfelder der Träger konzeptionell berücksichtigt wurden.

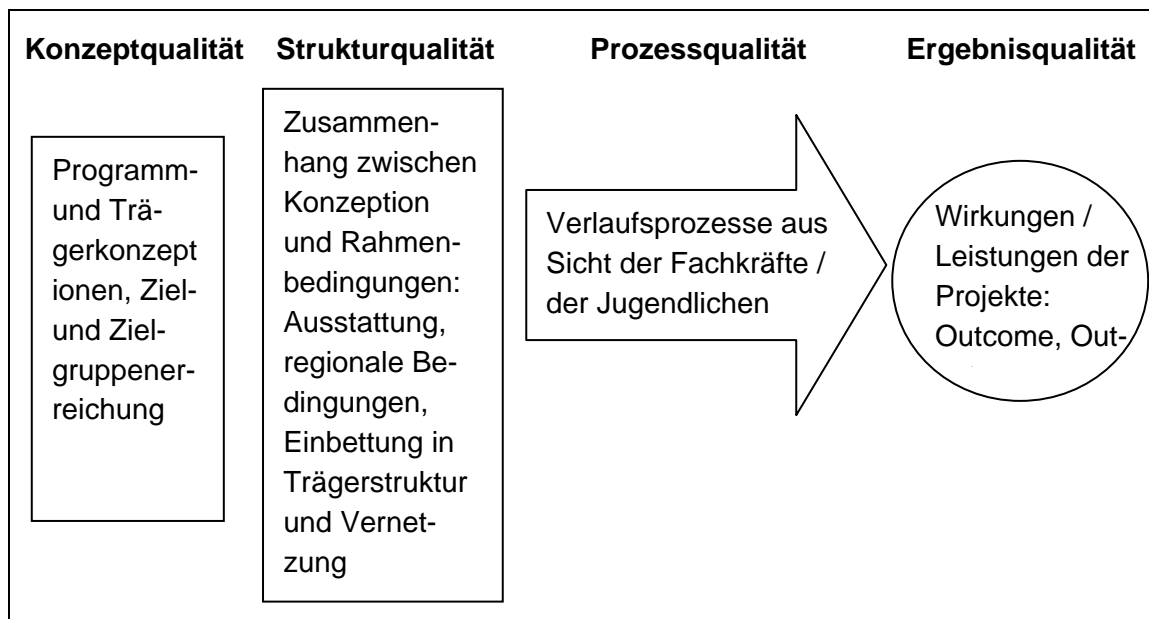
Hinsichtlich der Strukturqualität wurde überprüft, wie die vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen die Planung und Umsetzung des jeweiligen Projekts beeinflussten. Dabei wurden sowohl die quantitativen (Sachmittel, Personal etc.) als auch die qualitativen (Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kooperationsstrukturen etc.) Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die Strukturdaten der unterschiedlichen Einrichtungen wurden vergleichend analysiert und erlaubten so wichtige Rückschlüsse auf adäquate strukturelle Rahmenbedingungen für die jeweilige Zielerreichung.

Durch die Erhebung und Analyse unterschiedlicher Verlaufsprozesse ließen sich die Umsetzung und die Maßnahmen der einzelnen Projekte hinsichtlich der Prozessquali-

tät überprüfen und Zusammenhänge zwischen Konzept, institutionellen Rahmenbedingungen, Maßnahmen, Zielgruppen und Ergebnissen herstellen und damit empirische Grundlagen für eine Weiterentwicklung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ schaffen. Vor diesem Hintergrund wurde die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen in Bezug auf unterschiedliche Zielgruppen und Ausgangssituationen überprüft.

Der Erfolg der einzelnen Projekte lässt sich an den Ergebnissen messen. Dabei muss hier nicht nur zwischen ‚outcome‘ (Ergebnisse/Wirkungen; Bsp.: nachhaltige Bildungs- und Engagementbereitschaft) und ‚output‘ (Leistung/Produkte; Bsp.: Kompetenzzuwächse, Abschlussquoten, Übergänge und Verbleibe) unterschieden werden, sondern auch zwischen den unterschiedlichen Bewertungsperspektiven. So kann die Ergebnisqualität nicht allein nach formalen Kriterien eines Schulabschlusses oder einer gelungenen Ausbildungs- und Berufsvorbereitung bewertet werden, da hierfür auch viele gesellschaftspolitische Entwicklungen (bspw. Arbeitsmarktsituation) ausschlaggebend sind. Gerade hier war es wichtig zu prüfen, ob benachteiligte Jugendliche durch die Teilnahme an einem Freiwilligendienst genügend Kernkompetenzen und die Motivation für eine nachhaltige Bildungs- und Engagementbereitschaft entwickeln konnten, um langfristige gesellschaftliche Partizipationsperspektiven zu erhalten.

Abbildung 1: Evaluations Ebenen



Vor diesem Hintergrund und der im vorhergehenden Abschnitt skizzierten leitenden Fragestellungen ergab sich somit für die Evaluation ein komplexes empirisches Untersuchungsdesign.

2.4 Kooperation mit den Programmakteuren

An dem Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ war eine Vielzahl an unterschiedlichen Akteuren beteiligt. Auftraggeber war das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat 214 (heute Referat ZD 3). Das Programm war Teil der Initiative ZivilEngagement „Miteinander – Füreinander“ und wurde mit Mitteln aus dem Bundesfamilienministeriums gefördert und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Die Implementierung und Koordinierung des Programms lag beim Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS-Projektbüro), das im Auftrag des Bundesfamilienministeriums für die Steuerung zuständig war. Die Aufgaben des ISS-Projektbüros umfassten v.a. die Beratung, Unterstützung und Begleitung der Träger der einzelnen Projekte, die Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation der Trägerworkshops sowie die fachliche Weiterentwicklung des Programms in enger Abstimmung mit dem Bundesfamilienministerium.

Der Evaluation stand in ständiger Abstimmung und Kooperation mit dem ISS-Projektbüro und dem BMFSFJ und war somit eng an die Programmsteuerung angehängen. Sie lieferte laufend Auswertungen relevanter Programm- und Erhebungsdaten, erarbeitete Handlungsempfehlungen und berät die Steuerung. Darüber hinaus wirkte sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Trägerworkshops mit.

Die Umsetzung des Programms wurde durch einen externen Programmbeirat begleitet und beraten, der mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Verwaltung besetzt war und zwei Mal im Jahr tagte. Die Zwischenberichte und -ergebnisse der Evaluation wurden dem Programmbeirat zur fachlichen Diskussion zur Verfügung gestellt.

3. Evaluationsprogramm

3.1 Überblick

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ startete im September 2007. Während die ersten Projekte auch unmittelbar im September 2007 begannen, nahm die Evaluation ihre Arbeit im November 2007 auf.

Die Datenerhebung bei den Trägern erfolgte fortlaufend über den gesamten Evaluationszeitraum hinweg und umfasste ein breites Spektrum der Evaluationsleitfragen auf Programm-, individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene (vgl. Abschnitt II.2 „Leitende Fragestellungen der Evaluation“). Es fanden zwei persönliche Trägerbesuche zu Beginn und zum Ende der Projektlaufzeiten statt, an denen die Leitungsebene, Verwaltungspersonal sowie die pädagogischen Fachkräfte teilnahmen. Darüber

hinaus bestand ein fortlaufender schriftlicher und fernmündlicher Kontakt zu den Trägern, über den bspw. die Teilnehmerstammdatenerhebung (Monitoring) durchgeführt oder zu bestimmten Fragen Materialien und Informationen eingeholt wurden, um sie einer systematischen Gegenüberstellung zu unterziehen und diese den Trägern zurückzuspiegeln.

Eine erste Sammlung und Systematisierung betraf die bei den einzelnen Projekten verwendeten Fragebögen und Leitfäden für die Erstgespräche mit potenziellen Teilnehmenden zur Einschätzung deren Interessen und Motivation sowie der darauf aufbauenden Identifizierung möglicher Einsatzfelder. Darauf folgten eine Sammlung und Systematisierung der von den pädagogischen Fachkräften verwandten Seminarmethoden in den Bildungs- und Seminartagen sowie eine Sammlung der Erhebungs- und Dokumentationsinstrumente zur Lern- und Förderplanung bzw. zur individuellen Zielvereinbarung mit den Teilnehmenden im Programm.

Die pädagogischen Fachkräfte, die die Teilnehmenden begleiteten und unterstützten, wurden drei Mal schriftlich per E-Mail und in Einzelfällen ergänzend telefonisch befragt. Hierbei standen im Mittelpunkt der ersten beiden Befragungen die Erfahrungen und Einschätzung der Fachkräfte zur Zielgruppenerreichung, zur Schaffung angemessener Einsatzfelder, zur Kooperation und Vernetzung mit Migrant*innenorganisationen sowie zu Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren. Die dritte Befragung befasste sich mit Kompetenzerwerb, Engagementbereitschaft, Lern- und Ausbildungsmotivation und Perspektiven der Teilnehmenden sowie der Kooperation und Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Organisationen.

In den Einsatzstellen wurden die Anleiterinnen und Anleiter zwei Mal schriftlich per E-Mail befragt, wobei hier der Schwerpunkt auf der praktischen Arbeit und der Eignung und Angemessenheit bestimmter Arbeitsfelder und Tätigkeiten für benachteiligte Jugendliche sowie auf den Erfahrungen mit dem Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren lagen. Darüber hinaus wurden die Einsatzstellenleitungen schriftlich per E-Mail zu notwendige Rahmenbedingungen für den Einsatz der Zielgruppe des Programms, deren Eignung für Freiwilligendienste sowie sich aus ihrer Beteiligung am Programm ergebenden Perspektiven befragt.

Auch die Kooperationspartner der Projekte (Akteure der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe, Bildungsträger, Migrant*innenorganisationen, Akteure der Arbeitsmarktpolitik etc.) wurden einmalig per E-Mail zu ihrer Rolle und den Perspektiven der Kooperation mit den Trägern des Programms sowie zu ihrer Einschätzung des Programms befragt. Diese Befragung ging gemeinsam mit Teilen der Befragung der pädagogischen Fachkräfte und der Einsatzstellenbefragung in eine Netzwerkanalyse ein.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms wurden kurz nach Beginn und kurz vor Ende ihres Freiwilligendienstes sowie im Falle einer vorzeitigen Beendigung telefonisch zu ihren Motivlagen und Erwartungen bzw. zu ihren Erfahrungen und Beurteilungen befragt. Zur Erfassung der Nachhaltigkeit und der längerfristigen Wirkungen des Programms wurde eine Verbleibsbefragung der Teilnehmenden ein Jahr nach Abschluss des Freiwilligendienstes durchgeführt sofern sie ihren Freiwilligendienst vor Dezember 2009 beendet hatten. Teilnehmende, die ihren Freiwilligendienst im Laufe des Jahres 2010 beendeten, wurden bereits vier bis sechs Monate im Anschluss daran befragt, da die Evaluation ihre auf das Programm bezogenen Erhebungsarbeiten zum 31.12.2010 abschloss.

Die Evaluation basierte auf einer engen und kooperativen Zusammenarbeit mit dem ISS-Projektbüro. Daten und Informationen, über die das ISS-Projektbüro verfügte, wurden unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften für die Zwecke der Evaluation aktuell und kontinuierlich zur Verfügung gestellt. Umgekehrt flossen Evaluations(zwischen)ergebnisse und der Evaluation vorliegende Daten zeitnah an das ISS-Projektbüro zurück. Darüber hinaus unterstützte die Evaluation das ISS-Projektbüro bei der Vorbereitung und Durchführung der Trägerworkshops.

Auch in Hinblick auf die einzelnen Projekte war die Evaluation partizipativ und reflexiv angelegt und beinhaltete damit einen zeitnahen Rückfluss der Evaluations(zwischen)ergebnisse an die Projektakteure, um sie fachlich zu beraten, ihre Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und konzeptionelle Vorschläge für die Weiterentwicklung der einzelnen Projekte noch während der Umsetzungsphase machen zu können.

Die Evaluation war darüber hinaus maßgeblich an der Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens beteiligt. Dieses Kompetenzbilanzverfahren fand und findet weit über das Programm hinaus Beachtung unter FSJ- und FÖJ-Trägern sowie in der fachöffentlichen Diskussion. Im Ergebnis liegen ein Leitfaden zur Kompetenzbilanz sowie Hinweise für Einsatzstellen vor.¹⁴

Schließlich wurde eine bundesweite Befragung von nicht am Programm beteiligten Migrant*innenorganisationen nach Programmabschluss im Frühjahr 2011 mit dem Ziel durchgeführt, Migrant*innenorganisationen über Beteiligungsmöglichkeiten an Freiwilligendiensten zu informieren und zu erheben, ob und unter welchen Bedingungen sie daran interessiert und dazu in der Lage sind, sich – als Einsatzstelle, bei der Zielgruppenansprache, im Rahmen der Bildungsseminare oder als Träger – zu beteiligen.

Im Folgenden werden die einzelnen Bestandteile des Evaluationsprogramms näher erläutert.

3.2 Trägerbesuche und Konzeptanalysen (2008 und 2010)

Die Evaluation begann im Januar 2008 mit Besuchen der Trägervertreterinnen und -vertreter. Bei den Gesprächen, die zwischen zwei und drei Stunden in Anspruch nahmen, waren von Seiten der Evaluation zumeist zwei Personen, auf Trägerseite die Projektleitungen, die pädagogischen Fachkräfte sowie zum Teil Verwaltungsangestellte und zwei Kolleginnen des ISS-Projektbüros zugegen, um auf aktuelle Anliegen, Beratungs- und Austauschbedarfe der Trägervertreterinnen und -vertreter eingehen zu können.

Die Gespräche wurden anhand eines Leitfadens¹⁵ geführt, auf Tonband aufgenommen und anschließend transkribiert, um Konzept- und Strukturqualität der Projekte sowie die erste Projektumsetzungsphase ausführlich analysieren und Empfehlungen für die

¹⁴ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

¹⁵ S. Anlage 6.

Projektsteuerung geben zu können. Zudem wurden aus diesen Analysen ausführliche Projektdarstellungen erstellt, die die erste Projektphase dokumentieren.¹⁶

¹⁶ S. Anlage 2 des ersten Zwischenberichts der Evaluation.

Tabelle 2: Termine der Trägerbesuche durch die Evaluation 2008

9. Januar	Stiftung Naturschutz Berlin SNB
11. Januar	Jugendwerk Aufbau Ost JAO
24. Januar	Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Thüringen LKJ
25. Januar	Starthilfe Sondershausen
22. Februar	Evangelische Stadtmission Kiel
11. März	DRK Landesverband Sachsen-Anhalt
13. März	DRK Landesverband Saarland
14. März	DRK Kreisverband Köln
14. März	DRK Landesverband Nordrhein
2. April	DRK Landesverband Brandenburg
29. April	DRK Generalsekretariat
3. Juli	Bund Deutsche Katholische Jugend BDKJ
18. Juli	Sportjugend Hessen

Die ersten Gespräche wurden an den Projektstandorten geführt, die ihre Arbeit bereits 2007 aufgenommen hatten. Die weiteren Besuche waren terminlich dem jeweiligen Projektstart der Projekte angepasst, daher streckte sich der Besuchszeitraum bis Mitte Juli 2008.

Im Laufe der Gespräche wurde zunächst der Entstehungszusammenhang der einzelnen Projekte rekapituliert, um zu ergründen, vor welchem Erfahrungshintergrund und mit welcher Motivation die Projektanträge gestellt wurden. Daran schlossen sich Fragen zu den Rahmenbedingungen der Projekte an, um die quantitativen (Sachmittel, Personal, Zahl und Ausrichtung der einzelnen angeschlossenen Einrichtungen etc.) und qualitativen (Weiterbildung der Mitarbeiter/innen, Kooperationsstrukturen etc.) infrastrukturellen und institutionellen Arrangements abbilden zu können.

Der nächste Fragekomplex betraf die Projektkonzeption, v.a. die konzeptionelle Verknüpfung von Freiwilligendienst und Berufsvorbereitung sowie die Zielsetzung in Bezug auf die vier Projektrahmen und die besonderen Unterziele der Projekte. Anschließend kam die Sprache auf die konkreten Zielgruppen der Projekte, die geplanten Wege und Formen der Ansprache und Motivation potenzieller Teilnehmenden sowie die Gestaltung der Bewerbungs- und Erstgespräche.

Im Weiteren behandelten die Trägergespräche die Gewinnung von Einsatzstellen und Einsatzfeldern sowie die Ausgestaltung der praktischen Tätigkeiten der Teilnehmenden und die konzeptionelle Verknüpfung der unterschiedlichen Lernformen im Freiwilligendienst während der Bildungs- und Seminartage sowie durch verschiedene Qualifikationsmöglichkeiten für die Teilnehmenden.

Darauf hin wurden die vorhandenen Konzepte der sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden sowie die geplanten Verfahren für Nachweis und Bilanzierung von im Freiwilligendienst erworbenen Kompetenzen erörtert. Den Abschluss der Gespräche bildeten Nachfragen zu den aktuellen Herausforderungen und Perspektiven in den jeweiligen Projekten.

Die Auswertungen der Trägergespräche wurden mit den Analysen der Projektanträge und -konzepte verbunden, um hinsichtlich der ersten Umsetzungsphase die Konzept- und Strukturqualität beurteilen und entsprechenden Steuerungsbedarf identifizieren zu können. Die Ergebnisse dieser Analysen bildeten die Grundlage für den ersten Zwischenbericht der Evaluation.

Im zweiten Halbjahr 2010 führte die Evaluation Abschlussbesuche bei den Trägervertreterinnen und -vertretern durch. Bei den Gesprächen, die wie die Anfangsgespräche auch zwischen zwei und drei Stunden in Anspruch nahmen, waren auf Trägerseite die Projektleitungen, die pädagogischen Fachkräfte sowie zum Teil Verwaltungsangestellte zugegen.

Die Gespräche wurden anhand eines Leitfadens¹⁷ geführt, auf Tonband aufgenommen und anschließend protokolliert und inhaltsanalytisch ausgewertet, um über eine retrospektive Betrachtung der Konzept- und Strukturqualität hinaus auch die Prozess- und Ergebnisqualität sowie mögliche Perspektiven der Projekte ausführlich zu analysieren. Diese Analysen dienten zudem der Fortschreibung der ausführlichen Projektdarstellungen aus dem ersten Zwischenbericht.¹⁸

Neun der elf (Teil-)Projekte endeten zum 31. August 2010. Diese Abschlussbesuche wurden daher in enger zeitlicher Folge im Laufe des August durchgeführt. Die weiteren drei Besuche waren terminlich dem jeweiligen Ende der Projektlaufzeit angepasst, daher streckte sich der Besuchszeitraum bis Ende Oktober 2010.

Tabelle 3: Termine der Trägerbesuche durch die Evaluation 2010

9. August	DRK Kreisverband Köln
9. August	DRK Landesverband Nordrhein
16. August	Sportjugend Hessen
18. August	DRK Landesverband Sachsen-Anhalt
19. August	Starthilfe Sondershausen
23. August	Stiftung Naturschutz Berlin SNB
23. August	Jugendwerk Aufbau Ost JAO
26. August	DRK Landesverband Saarland
10. September	Evangelische Stadtmission Kiel
6. Oktober	Bund Deutsche Katholische Jugend BDKJ
28. Oktober	Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Thüringen LKJ

Im Zuge der Abschlussgespräche wurde zunächst auf die Vorgaben in den Konzepten der Träger zurückgegriffen und die ersten Schritte zur Umsetzung nachvollzogen, um darauf aufbauend den Projektverlauf zu betrachten und die Zielerreichung zu bewerten. So wurde für jeden Fragekomplex darauf abgehoben, zu fragen, was sich hat realisieren lassen und was nicht sowie was gut lief und was nicht, um zu ergründen, woran Erfolge und Misserfolge lagen und welche Wege ggf. stattdessen eingeschlagen wur-

¹⁷ S. Anlage 7.

¹⁸ S. Anlage 1.

den. Zudem wurden für jeden der Bereiche Anschluss- und Entwicklungsperspektiven festgehalten.

Im ersten Teil des Gesprächs wurden wiederum die institutionellen infrastrukturellen Rahmenbedingungen sowie Kooperations- und Vernetzungsstrukturen betrachtet. Dabei ging es darum, zu klären, ob und inwiefern die vorhandenen Rahmenbedingungen ausreichend und welche ggf. erforderlich gewesen wären sowie den Aufbau und die Nachhaltigkeit von trägerinterner Zusammenarbeit und externer Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zu beurteilen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Projektkonzeption, v.a. die konzeptionelle Verknüpfung von Freiwilligendienst und Berufsvorbereitung sowie die Zielsetzung in Bezug auf die vier Projektrahmen und die besonderen Unterziele der Projekte bewertet. Im Anschluss daran wurden Zielgruppenansprache und -erreichung thematisiert.

Im Weiteren konzentrierten sich die Trägergespräche auf die Gewinnung von Einsatzstellen und Einsatzfeldern sowie die Ausgestaltung der praktischen Tätigkeiten der Teilnehmenden und die konzeptionelle Verknüpfung der unterschiedlichen Lernformen im Freiwilligendienst während der Bildungs- und Seminartage sowie durch verschiedene Qualifikationsmöglichkeiten für die Teilnehmenden. Dabei ging es auch um die Beurteilung von Attraktivität und Angemessenheit der Einsatzfelder für die Zielgruppe und Unterschiede im Vergleich zu den Regelfreiwilligendiensten.

Der darauf folgende Teil der Gespräche konzentrierte sich auf die realisierte Verschränkung von formalen und non-formalen Bildungselementen während des Freiwilligendienstes und die Anforderungen an die sozialpädagogische Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden. Dabei sollten auch Nutzen und Angemessenheit der Bildungselemente für die Teilnehmenden und die Einsatzstellen beurteilt sowie der Aufwand der sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung abgeschätzt und in Hinblick auf eine Übertragbarkeit in die Regelstrukturen abgewogen werden.

Daraufhin ging es um die Beurteilung des Kompetenzerwerbs der Teilnehmenden sowie um Nutzen, Aufwand und Transfermöglichkeiten des im Programm entwickelten Kompetenzbilanzierungsverfahrens. Anschließend wurden die sich aus dem Projekt ergebenden Perspektiven für die Jugendlichen nach dem Freiwilligendienst sowie Lehren und Weiterentwicklungsperspektiven für die Trägerorganisation erörtert.

Zum Abschluss der Gespräche wurden die Einschätzungen der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu den Chancen und Grenzen von Freiwilligendiensten für die Zielgruppe des Programms eingeholt. Dabei wurde ergründet, was in Bezug auf die Teilnehmenden als Mindestvoraussetzungen angesehen wird, welche Grenzen auf Seiten der Träger bzgl. der sozialpädagogische Betreuung und Begleitung festzustellen sind und welche Grenzen bzw. erforderliche Rahmenbedingungen bei den Einsatzstellen zum Tragen kommen.

Die Auswertungen der Trägergespräche bilden die Grundlage für die Evaluationsergebnisse und finden sich – ergänzt durch die Ergebnisse der verschiedenen anderen

Evaluationsbestandteile – in den entsprechenden Abschnitten unter II. „Evaluationsergebnisse“ wieder.

3.3 Monitoring

Im Rahmen des Monitorings wertete die Evaluation bis Ende 2008 regelmäßig die ESF-Teilnehmerstammdatenblätter aus, die die Projektträger im Internet unter www.esf-de.de aktualisierten. Diese Stammdatenblätter enthielten zu allen Teilnehmenden Angaben über Alter, Geschlecht, nationale Herkunft, Behinderungen, Schulabschluss, Erwerbsstatus, Eintrittsdatum, geplantes und tatsächliches Austrittsdatum, reguläre und vorzeitige Maßnahmeaustritte usw.

Da die hier erhobenen Angaben nicht ausreichten, um den Migrationshintergrund der Teilnehmenden detailliert auszuweisen, „sonstige Abbruchgründe“ näher zu definieren oder Informationen über die Einsatzstellen und Einsatzfelder zu erhalten, führten die Trägervertreterinnen und -vertreter für die Teilnehmenden zusätzlich von der Evaluation zur Verfügung gestellte Excel-Tabellen, in die diese Angaben verbunden mit der ESF-Teilnehmerreferenznummer eingetragen wurden. Derart konnten die Daten aus den ESF-Stammdatenblättern und den Excel-Tabellen zusammengeführt und detaillierte Auswertungen über die Teilnehmerstruktur und ihre Einsatzfelder gemacht werden.

Zum 1. Januar 2009 wurde das Verfahren zur Erhebung der Teilnehmerstammdaten auf ADELE umgestellt. In diesem Verfahren wurden weniger Daten und auch weniger Ausprägungen als im vorherigen ESF-Verfahren erhoben. Die Evaluation entwickelte daher ein eigenes Teilnehmerstammdatenblatt, das den Anforderungen von ADELE genügte, die ESF-Daten aus 2008 übernahm und zusätzliche für das Programm relevante Daten erfasste. Dazu mussten die Stammdaten der Teilnehmenden, die vor dem 1. Januar 2009 das Programm bereits wieder verlassen hatten, in die neue Datenstruktur übertragen und fehlende Angaben bei den Trägern nacherhoben werden, um vergleichbare Auswertungen über alle Programmteilnehmenden machen zu können.

3.4 Sammlung und Systematisierung von Methoden, Instrumenten und Konzepten

Die Projektträger verfügten über weitreichende Erfahrungen in den Freiwilligendiensten und der sozialpädagogischen Begleitung und Betreuung von Jugendlichen. Um diese Erfahrungen untereinander auszutauschen, unternahm die Evaluation die Sammlung und Systematisierung verschiedener Methoden, Instrumente und Konzepte, die an die Projektträger zurückgegeben wurden. Derart sollten auch die Ressourcen und das Know-How der einzelnen Projekte für die anderen Projekte und das Gesamtprogramm nutzbar gemacht werden.

Eine erste Sammlung und Systematisierung betraf die bei den einzelnen Projekten verwendeten Fragebögen und Leitfäden für die Erstgespräche mit potenziellen Teilnehmenden zur Einschätzung deren Interessen und Motivation sowie der darauf aufbauenden Identifizierung möglicher Einsatzfelder. Auf dem ersten Trägerworkshop im

November 2007 wurde deutlich, dass alle Projekte solche Instrumente verwendeten bzw. verwenden wollten und an einem entsprechenden Austausch interessiert waren. Die Projekte, die erst im Frühjahr 2008 starteten, versprachen sich von einer systematischen Übersicht über vorhandene Instrumente auch eine Orientierung für die Wahl oder Entwicklung einer eigenen Herangehensweise.

Die der Evaluation zugesandten Fragebögen und Leitfäden wurden nach methodischen und inhaltlichen Gesichtspunkten analysiert und in einer Matrix aufbereitet, sodass die Trägervertreterinnen und -vertreter auf dem zweiten Trägerworkshop im März 2008 einen Überblick über die verschiedenen Instrumente und ihre Besonderheiten erhielten.¹⁹

Auf dem dritten Trägerworkshop im Juni 2008 wurde vereinbart, dass die Evaluation auch eine Sammlung und Systematisierung der von den pädagogischen Fachkräften verwandten Seminarmethoden in den Bildungs- und Seminartagen vornehmen sollte. Diese wurde im Sommer 2008 erstellt und den Trägervertreterinnen und -vertretern auf dem vierten Trägerworkshop im September 2008 präsentiert.²⁰

Im Zusammenhang mit der Diskussion und Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens wurde auf dem vierten Trägerworkshop angeregt, auch eine Sammlung der Erhebungs- und Dokumentationsinstrumente zur Lern- und Förderplanung bzw. zur individuellen Zielvereinbarung mit den Teilnehmenden im Programm vorzunehmen. Diese wurde im Anschluss an den Trägerworkshop erstellt und an die Trägervertreterinnen und -vertreter per E-Mail versandt.²¹

Für die Beiratssitzung im Februar 2010 wurde durch das ISS-Projektbüro eine Abfrage unter den Trägern zur Erstellung eines Überblicks über die Besonderheiten der pädagogischen Konzeptionen der Projekte vorgenommen.²²

3.5 Befragung der pädagogischen Fachkräfte (2009 und 2010)

Um die Einschätzungen der pädagogischen Fachkräfte bei den Trägerorganisationen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ zu den Themenfeldern

- Zielgruppenerreichung,
 - Einsatzfelder,
 - Kooperation und Vernetzung mit Migrantenorganisationen sowie
 - Einsatz und Angemessenheit von Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren
- zu erheben, wurden zum Ende des Jahres 2008 und im Juli 2009 schriftliche Befragungen der Projektverantwortlichen durchgeführt.²³

¹⁹ S. Anlage 2.

²⁰ S. Anlage 3.

²¹ S. Anlage 4.

²² S. Anlage 5.

²³ S. Anlagen 8 und 9.

Die Erstbefragung, die in Form eines Word-Formulars per E-Mail an die Projekte versandt wurde, bestand zum größten Teil aus einem standardisierten Frageprogramm mit der Möglichkeit, ergänzend offene Antworten zu geben. Der Fragebogen der zweiten Befragung, die als Folgebefragung angelegt war, enthielt mehr offene Fragen, um den Projektverantwortlichen die Möglichkeit zu geben, die eingetretenen Veränderungen ausführlich zu beschreiben.

Die Auswertung dieser Befragungen, die in den zweiten Zwischenbericht der Evaluation einging, bildet die Einschätzungen der pädagogischen Fachkräfte zum ersten Programmjahr (Herbst 2007 bis Ende 2008) ab und erfasst gleichzeitig Veränderungen und Entwicklungen in den Projekten im ersten Halbjahr des Jahres 2009.

Zum Ende der Mehrzahl der Projekte wurde im August 2010 eine abschließende schriftliche Befragung der pädagogischen Fachkräfte mit einem zum Großteil standardisierten Frageprogramm zu den folgenden Themen durchgeführt.²⁴

- Kompetenzerwerb, Engagementbereitschaft, Lern- und Ausbildungsmotivation und Perspektiven der Teilnehmenden sowie
- Kooperation und Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Organisationen.

3.6 Befragung der Anleiterinnen und Anleiter (2009 und 2010)

Um die Einschätzungen der Anleiterinnen und Anleiter in den Einsatzstellen zu den Themengebieten

- Tätigkeiten der Freiwilligen
- Anleitung der Freiwilligen
- Leistung und Motivation der Freiwilligen
- Probleme und Konflikte mit den Freiwilligen

zu erheben, wurde Ende des Sommers 2009 eine erste teilstandardisierte schriftliche Befragung der Anleiterinnen und Anleiter durchgeführt.²⁵

Der Fragebogen war so konzipiert, dass er von den Anleitenden für jede(n) Teilnehmer(in), die/der von ihnen angeleitet wurde, ausgefüllt werden sollte. Die Auswertung dieser Befragung ging in den zweiten Zwischenbericht der Evaluation ein.

Die zweite Befragung der Anleiterinnen und Anleiter im Frühjahr 2010 konzentrierte sich ganz auf deren Erfahrungen mit dem Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren,²⁶ das im Rahmen des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ entwickelt und erprobt wurde, da eine Beteiligung der Einsatzstellen dabei eine zentrale Rolle spielt. Der Fragekatalog diente zur Ermittlung

²⁴ S. Anlage 10.

²⁵ S. Anlage 11.

²⁶ S. Anlage 12.

- der Einbindung der Anleiterinnen und Anleiter in das Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren
- der Vorbereitung und Begleitung durch die Projektträger
- des Zeitaufwands
- der Beurteilung des Verfahrens, auch im Vergleich mit anderen Verfahren der Kompetenzerfassung.

Beide Befragungen wurden über die Träger der Projekte lanciert. Der Fragebogen wurde dabei an die pädagogischen Projektleitungen der Trägerorganisationen mit der Bitte versandt, diese an die Anleiterinnen und Anleiter in den Einsatzstellen weiter zu leiten. Er wurde in zwei Versionen erstellt, zum einen als Word-Formular zum Ausfüllen am PC, zum anderen zum Ausdrucken und schriftlichen Ausfüllen.

3.7 Befragung der Einsatzstellen (2010)

Die Einsatzstellenleitungen wurden nach dem Ende der Projektlaufzeiten im Dezember 2010 durch die Evaluation angeschrieben, um sie abschließend über ihre Beteiligung am Bundesprogramm zu befragen.²⁷ In dieser teilstandardisierten Befragung ging es darum,

- nachzuvollziehen, wie die Kooperation als Einsatzstelle des Trägers zustande gekommen ist,
- wie die Einsatzstelle durch den Träger begleitet wurde,
- welche Rahmenbedingungen als notwendig für den Einsatz von Teilnehmenden des Bundesprogramms angesehen werden und ob diese erfüllt werden konnten,
- wie die Eignung der Zielgruppe des Programms für einen Freiwilligendienst eingeschätzt wird sowie
- welche Perspektiven sich aus der Kooperation mit dem Träger ergeben haben.

3.8 Kooperationspartnerbefragung und Netzwerkanalyse (2010)

Auch die Kooperationspartner der Projekte (Akteure der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe, Bildungsträger, Migrant*innenorganisationen, Akteure der Arbeitsmarktpolitik etc.) wurden einmalig per E-Mail im August 2010 zu ihrer Rolle und den Perspektiven der Kooperation mit den Trägern des Programms sowie zu ihrer Einschätzung des Programms befragt.²⁸ Dabei wurde ermittelt,

- wie die Kooperation zustande gekommen ist,
- welche Form, Aufgaben und Ziele die Kooperation hat bzw. hatte,
- welche Perspektiven sich aus dieser Kooperation ergeben haben und

²⁷ S. Anlage 13.

²⁸ S. Anlage 14.

- wie die Kooperationspartner das Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ einschätzen.

Diese Befragung ging gemeinsam mit Teilen der dritten Befragung der pädagogischen Fachkräfte und der Einsatzstellenbefragung in eine Netzwerkanalyse ein.

3.9 Teilnehmerbefragungen (2008 bis 2010)

Die Teilnehmenden im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurden telefonisch mit Hilfe der CATI-Technik²⁹ kurz nach Beginn und kurz vor Ende ihres Freiwilligendienstes telefonisch zu ihren Motivlagen und Erwartungen bzw. zu ihren Erfahrungen und Beurteilungen des Freiwilligendienstes befragt. Teilnehmende, die den Freiwilligendienst vorzeitig beendeten, wurden in einer eigenen Aussteigerbefragung zu den Gründen für diese vorzeitige Beendigung sowie zu ihren Zukunftsplänen befragt. Weiterhin wurde zur Erfassung der Nachhaltigkeit und der längerfristigen Wirkungen des Programms eine Verbleibsbefragung der Teilnehmenden ein Jahr nach Abschluss des Freiwilligendienstes durchgeführt, sofern sie ihren Freiwilligendienst vor Dezember 2009 beendet hatten. Teilnehmende, die ihren Freiwilligendienst im Laufe des Jahres 2010 beendeten, wurden bereits vier bis sechs Monate im Anschluss daran befragt. Diese Befragung bezog sich gleichermaßen auf die Dimensionen Bildung, Beruf, soziale Integration und individuelle Entwicklung.

Die erste Welle der Teilnehmerbefragung zu Beginn des Freiwilligendienstes, während der 55 Teilnehmende befragt werden konnten, verzichtete weitgehend auf standardisierte Antwortvorgaben, um die Erwartungsinhalte und Motivlagen der Jugendlichen in ihrer gesamten Ausprägung zu erfassen.³⁰ Die Fortführung der Anfangsbefragung wurde auf Basis der Auswertung der ersten Welle dagegen stärker standardisiert. Auch die Abschlussbefragung gegen Ende des Freiwilligendienstes, die Aussteigerbefragung und die Verbleibsbefragung wurden aufgrund dieser Erfahrungen von vornherein größtenteils standardisiert konzipiert.³¹

Auf die Befragungen reagierten die Teilnehmenden in den allermeisten Fällen bereitwillig und interessiert. Entgegen vorheriger Annahmen, benachteiligte Jugendliche aus bildungsfernen Bevölkerungsgruppen täten sich mit telefonischen Befragungen schwer, hat es sich als unproblematisch erwiesen, mit ihnen Interviews von 15 bis 25 Minuten Dauer zu führen.

²⁹ Computer Aided Telephone Interviewing: Das Erhebungsinstrument wird in eine Software eingegeben, die die Filterführung während der Befragung übernimmt und es den Interviewerinnen und Interviewern erlaubt, die Angaben direkt während des Interviews in den PC einzugeben.

³⁰ S. Anlage 15.

³¹ S. Anlagen 16, 17 und 18.

3.10 Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens (2008 bis 2010)

Die ersten Arbeiten der Evaluation im November 2007 beschäftigten sich mit dem Thema Kompetenzerfassung und Kompetenznachweis, da aus den Trägerkonzepten und ersten Gesprächen mit Trägervertreterinnen und -vertretern deutlich wurde, dass in den einzelnen Projekten nur geringe bzw. teilweise gar keine Erfahrungen mit dem Einsatz solcher Verfahren vorhanden waren.

Für den ersten Trägerworkshop Ende November 2008 wurde daher ein Beitrag zum Thema Kompetenzerfassung und -nachweis erstellt, der die geplanten Verfahren vergleichend darstellte. Dessen Grundlage bildeten die in den Trägerkonzepten vorgesehenen Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren sowie telefonische Abfragen bei den Trägern im Vorfeld des Workshops. Des Weiteren konzentrierte sich dieser Input auf die Frage, was unter Kompetenzen im Allgemeinen und unter Kompetenzfeststellung in der Berufsvorbereitung sowie unter Kompetenznachweis im freiwilligen Engagement im Besonderen zu verstehen ist. Schließlich sollte dieser Input zu einer Klärung beitragen, welchen Zweck Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ erfüllen sollen. Zusätzlich wurden Literatur- und Quellenhinweise gegeben, um den Trägervertreterinnen und -vertretern die Möglichkeit zu bieten, sich detaillierter über bestehende Verfahren und deren Einsatzmöglichkeiten zu informieren.³²

Der zweite Trägerworkshop im März 2008, der fast ausschließlich dem Thema Kompetenzerfassung und -nachweis gewidmet war, wurde mit Unterstützung der Evaluation durch das ISS-Projektbüro geplant und organisiert. Bevor das Kompetenzfeststellungsverfahren DIA-TRAIN und der Kompetenznachweis Kultur (KNK) vorgestellt und anhand praktischer Übungen vertieft wurden, präsentierte die Evaluation einen Input, um die Programmzielsetzung hinsichtlich dieses Themas noch einmal zu verdeutlichen, die darin bestand, ein Verfahren zur Kompetenzerfassung bzw. zum Kompetenznachweis zu erproben und ggf. zu entwickeln, das vor allem

- auf die Belange der Teilnehmenden zugeschnitten ist und
- den spezifischen Angeboten der Träger entspricht.

Dazu sollten programmübergreifend Qualitätsmerkmale definiert und abgestimmt werden. Die Evaluation präsentierte daher eine Matrix von möglichen zu erwerbenden Kompetenzen und Lernsettings im Programm und stellte die Sammlung und Systematisierung der bei den einzelnen Projekten verwendeten Fragebögen und Leitfäden für die Erstgespräche mit potenziellen Teilnehmenden vor (vgl. Abschnitt III.4).

Im Anschluss an die Vorstellungen von DIA-TRAIN und KNK moderierte die Evaluation je eine Arbeitsgruppe über Kompetenzerfassung in der Einstiegsphase und Kompetenznachweis gegen Ende des Freiwilligendienstes. Die Trägervertreterinnen und -vertreter hatten dabei die Aufgabe, zusammenzutragen, wie sie vorhandene Kompe-

³² ISS-Projektbüro (2007).

tenzen erfassen wollten. Dabei sollten die Zielsetzung der Verfahren, die jeweiligen Lerninhalte und Lernsettings, die entsprechenden Methoden und geeignete Dokumentationsformen berücksichtigt werden, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und Eckpunkte für Qualitätsmerkmale von Kompetenzerfassung und Kompetenznachweis zu benennen.³³

Um den Prozess der Erprobung und Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ voranzutreiben, entwickelte die Evaluation für den dritten Trägerworkshop im Juni 2008 Vorschläge für Kerndimensionen und Qualitätsmerkmale eines entsprechenden Verfahrens.³⁴ Grundlage dafür waren Kompetenzdimensionen in Verfahren der Berufsvorbereitung und im Freiwilligenengagement, v.a. der Kriterienkatalog Ausbildungsreife, die Kompetenzbilanz im Freiwilligen-Engagement, die Kompetenzbilanz der KAB und des DJI, die das Behandlungszentrum für Folteropfer bzfo weiterentwickelt hatte, der Kompetenznachweis Kultur sowie die Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf (BQF Programm).

Auf dieser Grundlage erstellte das ISS-Projektbüro in Abstimmung mit der Evaluation schließlich die Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, die in den Projekten zum Einsatz kamen. Weiterhin wurden von der Evaluation Inhalte und Formen verschiedener Kompetenznachweise vergleichend präsentiert und Vorschläge für den Kompetenznachweis des Programms entwickelt.

In der Folge wurden im Rahmen der Trägerworkshops im September 2008³⁵, März 2009³⁶ und Juni 2009³⁷ das Verfahren vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen verfeinert sowie die Erfahrungen und Bewertungen der daran Beteiligten (pädagogische Fachkräfte, Anleiterinnen und Anleiter) durch die Evaluation erhoben.

Im Endergebnis legte das ISS-Projektbüro im Mai 2010 den „Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst“ und das Merkblatt „Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst – Hinweise für Einsatzstellen“ vor.³⁸ Im Einzelnen sind die Entwicklungen, die dazu führten, und die Analysen der entsprechenden Evaluationsbestandteile dem Abschnitt II.3.4 „Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren“ zu entnehmen.

3.11 Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen (2011)

³³ ISS-Projektbüro (2008a).

³⁴ ISS-Projektbüro (2008b).

³⁵ ISS-Projektbüro (2008c).

³⁶ ISS-Projektbüro (2009b).

³⁷ ISS-Projektbüro (2009c).

³⁸ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

Im Frühjahr 2011 wurde eine bundesweite Befragung von nicht am Programm beteiligten Migrantenorganisationen nach Programmabschluss mit dem Ziel durchgeführt, Migrantenorganisationen über Beteiligungsmöglichkeiten an Freiwilligendiensten zu informieren und zu erheben, ob und unter welchen Bedingungen sie daran interessiert und dazu in der Lage sind, sich – als Einsatzstelle, bei der Zielgruppenansprache, im Rahmen der Bildungsseminare oder als Träger – zu beteiligen.³⁹

Die ursprüngliche Zielsetzung dieses Evaluationsbestandteils war auf eine Beteiligung von Migrantenorganisationen in einer möglichen zweiten Programmphase gerichtet. Migrantenorganisationen sollten über Möglichkeiten einer Beteiligung informiert und zur Beratung an das ISS-Projektbüro und an FSJ- bzw. FÖJ-Träger als potenzielle Kooperationspartner vermittelt werden, sodass sie im Falle der Ausschreibung einer zweiten Programmphase in der Lage sein würden, sich daran zu beteiligen.

Da das BMFSFJ Anfang 2010 die Entscheidung traf, das Bundesprogramm nicht über das Jahr 2010 hinaus weiter zu führen und stattdessen die Programmerkahrungen und Ergebnisse der dreijährigen Förderphase in die Regelstrukturen zu transferieren, mussten Zeitplan und Zielsetzung geändert werden.

Eine Aktivierende Befragung ist nur dann zielführend, wenn die Aktivierung auch praxiswirksam werden kann. Es mussten demnach dafür Vorkehrungen getroffen werden, damit ein gewecktes Interesse auch in Aktivität umgesetzt werden kann. Migrantenorganisationen, die im Rahmen der Befragung im Frühjahr 2011 Interesse an einer Beteiligung an Freiwilligendiensten anmeldeten, wurden daher im Nachgang der Befragung durch die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste beim ISS beraten, um ihnen bspw. Hilfestellungen bei der Kontaktaufnahme zu Freiwilligendienst-Trägern zu geben.

³⁹ S. Anlage 19.

II. Evaluationsergebnisse

1. Die Projekte

1.1 Einleitung

Susanne Huth

Im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurden acht Projekte an zunächst zwölf Standorten in Deutschland gefördert. Die Träger dieser Projekte verfügten bis auf einen bereits im Vorfeld über Erfahrung mit dem Regel-FSJ/-FÖJ, wenn auch vor sehr unterschiedlichen Hintergründen. Die Trägerlandschaft gestaltete sich vielfältig, darunter waren Organisationen aus den Bereichen Soziales, Jugend, Kultur, Umwelt, Naturschutz und Sport.

Die durchführenden Organisationen waren im Einzelnen:

- Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ), Stuttgart
- Deutsches Rotes Kreuz (DRK) (5 Teilprojekte)
 - Kreisverband Köln
 - Landesverband Brandenburg, Potsdam
 - Landesverband Nordrhein, Düsseldorf
 - Landesverband Saarland, Saarbrücken
 - Landesverband Sachsen-Anhalt, Halle
- Evangelische Stadtmission Kiel, Kiel
- Jugendwerk Aufbau Ost (JAO), Berlin
- Landesvereinigung kulturelle Jugendbildung Thüringen (LKJ), Erfurt
- Sportjugend Hessen, Frankfurt am Main
- Starthilfe Sondershausen, Sondershausen
- Stiftung Naturschutz Berlin (SNB), Berlin

Das Projekt des DRK Landesverbandes Brandenburg wurde zum 1. Juli 2009 eingestellt, da zu diesem Zeitpunkt abzusehen war, dass das Projektziel nicht mehr hätte erreicht werden können. Dazu hatte maßgeblich beigetragen, dass die Teilnehmendenzahl bis Anfang des Jahres 2009 stetig sank und die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer geringen Anzahl in Brandenburg schwer zu akquirieren war. Zudem kündigte die Projektleiterin zum 15.04.2009, sodass umfangreiches Erfahrungswissen verloren ging, das im verbliebenen Projektzeitraum nicht wieder hätte aufgebaut werden können.

Diese am Programm beteiligten Trägerorganisationen unterschieden sich hinsichtlich Größe und Aufbau, der Anzahl und Ausrichtung der angeschlossenen Einrichtungen sowie ihrer Sach- und Personalausstattung. Man kann begründet davon ausgehen,

dass die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen einen bedeutenden Einfluss auf die Durchführung des Programms in den einzelnen Projekten hatten. Dazu zählt auch, wie gut die Projekte des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ sowohl einrichtungsintern als auch -extern angebunden waren, um die jeweiligen Ressourcen nutzen zu können.

Was die strukturelle Einbettung der einzelnen Projekte angeht, existierten im Programm verschiedene Ausprägungen:

1. Alleinige Trägerschaft: Hier lag die Trägerschaft sowohl konzeptionell als auch in der Durchführung in der Hand eines einzelnen Trägers. Das Hinzuziehen von Kooperationspartnern für einzelne Programmaspekte war dabei aber nicht ausgeschlossen. In dieser Weise waren die Projekte der beiden FÖJ-Träger, JAO und SNB, der LKJ Thüringen, der Starthilfe Sondershausen sowie der Sportjugend Hessen aufgebaut.
2. Beratende Kooperation wurde durch den Verein mittenmang e.V. für die Stadtmission Kiel auf der Grundlage dessen Expertise im Bereich von Freiwilligendiensten und bürgerschaftlichem Engagement benachteiligter Menschen geleistet.
3. Eine formale Kooperation mehrerer Einrichtungen lag im Falle des BDKJ vor, der sich mit dem regionalen Caritasverband und dem Verband für Mädchensozialarbeit IN VIA verschiedene Aufgaben, vor allem in der Zielgruppenansprache, der Einsatzstellengewinnung und der pädagogischen Betreuung der Teilnehmenden teilte.
4. Die Trennung von konzeptioneller und Durchführungsebene war im Projekt des DRK Struktur gebend, verbunden mit verschiedenen Kooperationsmustern der Teilprojekte: Die konzeptionelle Federführung lag auf der Ebene des Generalsekretariats, das den Teilprojekten den Rahmen für deren eigene Konzepte vorgab, während die praktische Durchführung auf Ebene der oben genannten regionalen Verbände angesiedelt war. Mit dem Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB) und der Spanischen Weiterbildungsakademie (AEF) waren hier zwei Migrant*innenorganisationen in die Gesamtprojektkonzeption eingebunden. Gleiches galt für das Behandlungszentrum für Folteropfer in Berlin (bzfo), das außerdem im Rahmen des Gesamtprojekts mit der Entwicklung und Implementierung eines Verfahrens zur Kompetenzbilanzierung betraut war. Darüber hinaus kooperierten das bzfo und der TBB in der Durchführung des Teilprojekts des Landesverbandes Brandenburg und die AEF in den Teilprojekten des Landesverbandes Nordrhein und des Kreisverbandes Köln.

Die unter 1.2 folgende Darstellung der Projekte umfasst zunächst eine Übersicht über die Zielsetzungen, Zielgruppen und Einsatzfelder der bis zum Programmende geförderten acht Projekte an elf Standorten.

Anschließend werden die Leitfragen der Evaluation auf der Mesoebene der intermediären Organisationen („institutionelle Ebene“) behandelt. Abschnitt 1.3 geht der Frage nach, welche institutionellen trägerinternen und -externen Arrangements, Kooperationsformen und organisationale Netzwerke sich entwickelt haben oder systematisch aufgebaut wurden, um die Projekte umzusetzen und inwieweit und auf welche Weise Migrant*innenorganisationen und andere zielgruppenorientierte Organisationen zur Mitar-

beit in den neu entstehenden institutionellen Arrangements aktiviert, eingebunden und beteiligt wurden.

Abschnitt 1.4 beschäftigt sich mit der Schaffung von Einsatzfeldern für die Teilnehmenden, die mit den Interessen, Neigungen, Möglichkeiten und Grenzen der Zielgruppen korrespondieren. Abschließend geht Abschnitt 1.5 der Frage nach, welche Perspektiven der Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten sich in den Trägereinrichtungen durch die Teilnahme am Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ ergeben haben.

1.2 Projektporträts

Benjamin Wösten

Projekt	FSJ kickSTART
Träger	Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart
Internet	www.bdkj.info
Postadresse	Antoniusstraße 3, 73249 Wernau
Projektrahmen	Jugendliche ohne/mit niedrigen Schulabschlüssen und keiner/ abgebrochener Ausbildung
FSJ/ FÖJ	FSJ
Stadt / Region	Region Stuttgart
Kurzbeschreibung	
<p>Das Projekt „FSJ kickSTART“ zielte auf die Öffnung des FSJ für sozial benachteiligte Jugendliche. Kernelemente dieser Öffnung sind ein niedrighschwelliger Zugang und die engmaschige pädagogische Begleitung der Teilnehmenden. Das Projekt wurde in einem Trägerverbund unter Federführung des BDKJ Rottenburg-Stuttgart gemeinsam mit dem Caritasverband für Stuttgart und dem katholischen Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit IN VIA durchgeführt. Nach einer Stellenaufstockung im Jahr 2009 standen für das Projekt insgesamt 1,75 Personalstellen zur Verfügung.</p> <p>Das Projekt richtete sich an sozial benachteiligte bzw. chancenarme junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die nur über einen niedrigen oder keinen Schulabschluss verfügen, ohne Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind oder durch besondere Förderbedarfe, z.B. Lernbeeinträchtigung oder unzureichenden Deutschkenntnisse gekennzeichnet sind.</p> <p>Der erste Durchlauf dieses Projekts startete im September 2008, der zweite ein Jahr darauf im September 2009. Das Projekt endete am 31.12.2010. Insgesamt nahmen 48 Jugendliche an „FSJ kickSTART“ teil. Zu gut drei Vierteln waren dies junge Frauen, knapp zwei Drittel der Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Einsatzstellen befanden sich überwiegend in sozialen Einrichtungen kirchlicher Träger wie dem Caritasverband für Stuttgart, vor allem in den Bereichen Alten- und Krankenpflege, Kinder- und Behindertenbetreuung, mobile Jugendarbeit und betreutes Wohnen. Im zweiten Durchgang wurde das Einsatzstellenportfolio um Jugendfarmen erweitert. Zur Vorbereitung auf den Einsatz absolvierten die Jugendlichen mehrtägige Hospitationen in den Einsatzstellen. Die Aufgabenbereiche der Freiwilligen lagen schwerpunktmäßig in der Kinder- und Jugendbetreuung. Sie umfassten darüber hinaus pflegerische und begleitende Hilfstätigkeiten sowie</p>	

einfache Verwaltungsarbeiten und auch handwerkliche, technische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten.

Projekt	Gemeinsam Perspektiven schaffen
Träger	DRK Kreisverband Köln
Internet	www.drk-koeln.de
Postadresse	An der Bottmühle 2+15, 50678 Köln
Projektrahmen	Bildung neuer Trägerstrukturen
FÖJ/ FSJ	FSJ
Stadt / Region	Köln
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Als übergeordnetes Ziel galt für alle DRK-Teilprojekte im Bundesprogramm die Schaffung neuer Trägerstrukturen im Sinne der Einbeziehung von Migrantenorganisationen als Kooperationspartnern. Dies sollte vor allem der beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund dienen.</p> <p>Das Projekt richtete sich dementsprechend an bildungsbenachteiligte Jugendliche aus Zuwandererfamilien, vorwiegend aus Köln-Ehrenfeld und Köln-Chorweiler, die von Sprach- und Ausbildungsproblemen betroffen sind.</p> <p>Der erste Durchlauf dieses Projekts startete im März 2008 und endete im April 2009. Während im ersten Durchlauf der Startzeitpunkt festgelegt war, wurde für den zweiten Durchlauf die Möglichkeit eingeführt, im Zeitraum von Anfang Mai bis Anfang Juli 2009 in das Projekt einzusteigen. Unter anderem sollte dies dazu dienen, eine bessere Anschlussfähigkeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger zu bieten. Das Projekt endete am 31.08.2010.</p> <p>Nach einer Stellenaufstockung standen in diesem Projekt 1,5 Personalstellen zur Verfügung.</p> <p>Wie in den übrigen DRK-Projekten auch, wurden die Teilnehmenden hier in einer Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase fachlich und sozialpädagogisch auf ihren FSJ-Einsatz vorbereitet und erhielten Grundausbildungen im Pflegebereich. Außerdem wurde in dieser Phase eine erste Kompetenzerfassung vorgenommen. Das Kompetenzerfassungsverfahren wurde in diesem Projekt in Zusammenarbeit mit einem externen Kooperationspartner durchgeführt und konzentrierte sich auf interkulturelle und soziale Kompetenzen.</p> <p>Insgesamt haben an diesem Teilprojekt 38 Jugendliche teilgenommen, die große Mehrheit davon (30) waren junge Frauen. Alle Teilnehmenden hatten einen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Einsatzfelder waren überwiegend in der Alten- und Krankenpflege angesiedelt. Die Einsatzstellen befinden sich dementsprechend in ambulanten und stationären Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege. Darunter waren neben verschiedenen trägerexternen und -internen Organisationen auch ein türkischsprachiger Pflegedienst und eine Wohngemeinschaft für russischsprachige Demenzkranke. Das Einsatzfeld „Rettungsdienst“ konnte nicht besetzt werden.</p> <p>Migrantenorganisationen wurden in diesem Projekt v.a. in die Öffentlichkeitsarbeit, die Teilnehmendenakquise und die Gestaltung der Bildungstage eingebunden. Es wurden Kooperationen mit einer Vielzahl von Migrantenorganisationen eingegangen. Vor allem mit der Spanischen Weiterbildungsakademie (AEF) wurde eine umfangreiche Zusammenarbeit, die alle genannten Bereiche berührte, realisiert.</p>	

Projekt	Gemeinsam Perspektiven schaffen
Träger	DRK Landesverband Nordrhein
Internet	www.drk-nordrhein.net
Postadresse	Auf'm Hennekamp 71, 40225 Düsseldorf
Projektrahmen	Bildung neuer Trägerstrukturen
FÖJ/ FSJ	FSJ
Stadt / Region	Düsseldorf und Duisburg
Kurzbeschreibung	
<p>Als übergeordnetes Ziel galt in diesem Projekt wie für alle DRK-Teilprojekte im Bundesprogramm die Schaffung neuer Trägerstrukturen im Sinne der Einbeziehung von Migrantenorganisationen als Kooperationspartnern. Dies sollte vor allem zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration von benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Düsseldorf und Duisburg beitragen.</p> <p>Auf dieser Basis richtete sich dieses Teilprojekt vor allem an junge Frauen und Männer zwischen 18 und 26 Jahren mit Migrationshintergrund, ohne bzw. mit Hauptschulabschluss, die mindestens Grundkenntnisse in der deutschen Sprache und Probleme mit der gesellschaftlichen Integration haben.</p> <p>Nach einer Stellenaufstockung standen in diesem Projekt 1,5 Personalstellen zur Verfügung. Der erste Durchlauf startete im Januar 2008 und endete im April 2009. Der zweite Durchgang schloss sich unmittelbar daran. Neben dem Startzeitpunkt im April 2009 wurde ein zweiter Projekteinstieg im September 2009 eingeführt. Das Projekt endete am 31.08.2010.</p> <p>Wie in den übrigen DRK-Projekten auch, wurden die Teilnehmenden hier in einer Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase fachlich und sozialpädagogisch auf ihren FSJ-Einsatz vorbereitet und erhielten Grundausbildungen im Pflege- und Rettungsdienstbereich. Außerdem wurde in dieser Phase eine erste Kompetenzerfassung vorgenommen.</p> <p>Insgesamt nahmen an diesem Teilprojekt 50 Jugendliche teil. Hierunter waren 38 junge Frauen. Nur ein Teilnehmer hatte keinen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Arbeits- und Einsatzfelder waren überwiegend in der Kranken- und Altenpflege angesiedelt. Darüber hinaus konnte ein Einsatz im Bereich Krankentransport realisiert werden. Die Einsatzstellen befanden sich überwiegend in stationären Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege.</p> <p>Migrantenorganisationen wurden in diesem Projekt in die Teilnehmendenakquise und im ersten Durchgang in die Gestaltung der Bildungstage eingebunden. Auch in diesem Teilprojekt stand hierbei die Spanische Weiterbildungsakademie AEF im Mittelpunkt.</p>	

Projekt	Gemeinsam Perspektiven schaffen
Träger	DRK Landesverband Saarland
Internet	www.lv-saarland.drk.de
Postadresse	Wilhelm-Heinrich-Str.9, 66117 Saarbrücken
Projektrahmen	Bildung neuer Trägerstrukturen
FÖJ/ FSJ	FSJ
Stadt / Region	Saarland
Kurzbeschreibung	
<p>Als übergeordnetes Ziel galt für alle DRK-Teilprojekte im Bundesprogramm die Schaffung neuer Trägerstrukturen im Sinne der Einbeziehung von Migrantenorganisationen als Kooperationspartnern. Dies sollte vor allem zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration der Zielgruppe, hier der benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem Saarland, dienen. Durch eine entsprechende Konzeptänderung wurde in diesem Teilprojekt in einem eng begrenzten Rahmen auch der Einbezug von benachteiligten Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ermöglicht.</p> <p>Nach einer Stellenaufstockung standen in diesem Teilprojekt 1,5 Personalstellen zur Verfügung.</p> <p>Der erste Teilnehmendendurchlauf startete am 1. Februar 2008 und endete im April 2009. Im unmittelbaren Anschluss daran startete der zweite Durchlauf, in dem zwei Startzeitpunkte, zu Anfang des Monats Mai und zu Anfang des Monats August, angeboten wurden. So war auch in diesem Teilprojekt ein Startzeitpunkt angesetzt, der sich an das Ende des Schuljahres anschloss. Das Teilprojekt endete am 31.08.2010.</p> <p>Die Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase, in der die Teilnehmenden fachlich und sozialpädagogisch auf ihren FSJ-Einsatz vorbereitet wurden und Grundausbildungen im Pflege- und Rettungsdienstbereich erhielten, wurde im zweiten Durchlauf von vier auf drei Monate verkürzt. Gleichzeitig wurde der Schwerpunkt auf die sozialpädagogische Begleitung gelegt und den Teilnehmenden in dieser Zeit ein Einsatzstellenpraktikum ermöglicht. Zudem wurde in dieser Phase eine erste Kompetenzerfassung durchgeführt.</p> <p>Insgesamt nahmen an diesem Teilprojekt 40 Jugendliche teil. Drei Viertel (30) hiervon waren junge Frauen und einen ebenso großen Anteil machten Jugendliche mit Migrationshintergrund aus.</p> <p>Die Arbeits- und Einsatzfelder waren vor allem in der Betreuung von Kindern, Älteren und Kranken angesiedelt, befanden sich aber auch im hauswirtschaftlichen Bereich. Als einziges Projekt im Bundesprogramm konnten hier mehrere Einsätze im Rettungsdienst realisiert werden. Ihren Einsatz absolvieren die Jugendlichen vorwiegend in DRK-externen Einrichtungen der Altenpflege, in Krankenhäusern und in Kindertagesstätten.</p> <p>Die in diesem Projekt realisierten Kooperationen mit Migrantenorganisationen dienten vor allem der Unterstützung bei der Durchführung der Bildungstage, indem Migrantenorganisationen Räumlichkeiten für deren Durchführung sowie Referentinnen bzw. Referenten hierfür stellten. Des Weiteren wurde mit einer Migrantenorganisation im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit zusammen gearbeitet.</p>	

Projekt	Gemeinsam Perspektiven schaffen
Träger	DRK Landesverband Sachsen-Anhalt
Internet	www.sachsen-anhalt.drk.de
Postadresse	Rudolf-Breitscheid-Straße 6, 06110 Halle/Saale
Projektrahmen	Bildung neuer Trägerstrukturen
FÖJ/ FSJ	FSJ
Stadt / Region	Sachsen-Anhalt
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Als übergeordnetes Ziel galt für alle DRK-Teilprojekte im Bundesprogramm die Schaffung neuer Trägerstrukturen im Sinne der Einbeziehung von Migrantenorganisationen als Kooperationspartnern. Dies sollte vor allem zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration der Zielgruppe, hier v.a. benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund aus Sachsen-Anhalt, beitragen.</p> <p>Nach einer Stellenaufstockung standen in diesem Teilprojekt 1,5 Personalstellen zur Verfügung.</p> <p>Die ersten Jugendlichen begannen ihren Freiwilligendienst in diesem Projekt im Februar 2008. Zeitlich festgelegte Durchläufe wurden hier nicht angewandt, die Jugendlichen konnten fortlaufend in das Projekt einsteigen. Das Projekt endete am 31.08.2010.</p> <p>Nach anfänglichen Problemen in den zentralen Bereichen Teilnehmengewinnung, Einsatzstellengewinnung sowie im Aufbau von Kooperationen mit Migrantenorganisationen und zwei Personalwechslern auf der Position der pädagogischen Projektleitung wurde im Zuge einer Abstimmung mit dem Bundesfamilienministerium und dem Projektbüro im Herbst 2008 eine Konzeptänderung vorgenommen. Diese Konzeptänderung sah im Wesentlichen die Öffnung der Zielgruppe auf Jugendliche ohne Migrationshintergrund im Verhältnis von 50:50 zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund vor.</p> <p>Wie in den übrigen DRK-Projekten auch, wurden die Teilnehmenden hier in einer Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase fachlich und sozialpädagogisch auf ihren FSJ-Einsatz vorbereitet und erhielten Grundausbildungen im Pflege- und Rettungsdienstbereich oder nahmen an anderen vorbereitenden Kursen teil. Zudem wurde in dieser Phase eine erste Kompetenzerfassung vorgenommen.</p> <p>Insgesamt konnten für dieses Teilprojekt 45 Freiwillige gewonnen werden. Davon waren annähernd zwei Drittel (29) junge Frauen und etwas über die Hälfte (24) Jugendliche mit Migrationshintergrund.</p> <p>Die Freiwilligen absolvierten ihren Einsatz überwiegend in der Kranken- und Altenpflege sowie in der Kinderbetreuung und der Behindertenhilfe. Die Einsatzstellen waren in Krankenhäusern, Altenpflegeheimen und Kindertagesstätten angesiedelt, hinzu kamen eine Jugendwerkstatt und ein russischsprachiger Pflegedienst.</p> <p>Migrantenorganisationen wurden in die Projektarbeit in erster Linie als Multiplikatoren im Zuge der Teilnehmendenakquise eingebunden. Des Weiteren konnten Elemente der Seminararbeit in Räumlichkeiten von Migrantenorganisationen durchgeführt werden und Mitglieder dieser Organisationen in die Seminararbeit einbezogen werden. Wichtige Anlaufstelle für den Aufbau von Kooperationen war hier das „Bündnis für Migrantenorganisationen“.</p>	

Projekt	Was geht...
Träger	Evangelische Stadtmission Kiel gGmbH
Internet	www.stadtmission-kiel.de
Postadresse	Wall 38, 24103 Kiel
Projektrahmen	Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen
FÖJ/FSJ	FSJ
Stadt / Region	Kiel
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Die Zielgruppe des Projekts waren Jugendliche und junge Erwachsene mit „Wohnungsnotfallproblematik“ gemäß der Definition des deutschen Städtetages: 1) Personen, die wohnungslos sind, 2) Personen, die akut von Wohnungslosigkeit bedroht sind und 3) Personen, die in unzumutbaren Wohnverhältnissen leben.</p> <p>Nachdem im Zuge des Projektverkaufes die Erkenntnis gewonnen wurde, dass mit dieser Zielgruppe ein FSJ nicht sinnvoll durchzuführen ist, wurde der Zielgruppenfokus auf Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen, wie z.B. Lern-, seelischen oder körperlichen Behinderungen verschoben.</p> <p>Ziel des Projekts „Was geht...“ war es, für diese Gruppe durch eine Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr die Bildungsmotivation zu stärken und so die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen zu erhöhen.</p> <p>Das Projekt war nach einer Umverteilung der Stellenanteile mit 1,7 Personalstellen für die pädagogische Projektleitung ausgestattet.</p> <p>Die ersten Teilnehmenden begannen ihr FSJ im März 2008. Durchläufe mit festgelegten Startzeitpunkten existierten in diesem Projekt nicht, es wurden kontinuierlich Jugendliche aufgenommen. Das Projekt endete zum 31.12.2010.</p> <p>Insgesamt nahmen an diesem Projekt 57 Jugendliche teil, von denen knapp zwei Drittel (36) männlich waren. Einen Migrationshintergrund hatten vier Teilnehmende.</p> <p>Die Einsatzbereiche lagen vorwiegend in der Begleitung von alten, kranken oder behinderten Menschen, sowie in Hausmeister Tätigkeiten und im Garten- und Landschaftsbau. Eingesetzt waren die Jugendlichen dabei hauptsächlich in Einrichtungen der Altenhilfe, in einem Sozialbetrieb und in der Geschäftsstelle der Evangelischen Stadtmission. Alle Einsatzstellen waren trägerintern.</p>	

Projekt	FÖJkompetent
Träger	Jugendwerk Aufbau Ost e.V.
Internet	www.jao-berlin.de
Postadresse	Nossener Straße 87-89, 12627 Berlin
Projektrahmen	Neue und attraktive Einsatzfelder
FÖJ/ FSJ	FÖJ
Stadt / Region	Berlin/ Bezirk Marzahn-Hellersdorf
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Das Projekt war auf die soziale und berufliche Integration junger Menschen in Berlin ausgerichtet. Dabei sollten hier besonders neue und attraktive Einsatzfelder im FÖJ für sozial benachteiligte Jugendliche erschlossen werden. Zur Zielgruppe gehörten insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund.</p> <p>Das Projekt startete mit den ersten Teilnehmenden im Januar 2008. Seitdem wurden kontinuierlich Jugendliche aufgenommen. Das Projekt endete am 31.08.2010.</p> <p>Auf der Stelle der pädagogischen Projektleitung ergaben sich mehrere Wechsel. Es war jedoch immer eine Ausstattung von 1,5 Personalstellen für die pädagogische Projektleitung und die Verwaltung vorhanden.</p> <p>Insgesamt nahmen am Projekt 40 Jugendliche teil, die Mehrheit hiervon (22) waren junge Männer. Drei Teilnehmende hatten einen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Einsatzfelder lagen überwiegend im Bereich der Hauswirtschaft und der Küche. Weitere Einsatzfelder, in denen große Teile der Jugendlichen tätig waren, waren Handwerk und Technik, Kinderbetreuung, Tier- und Stallpflege, Kunden- bzw. Besucherbetreuung und Behindertenhilfe. Häufige Kombination von Einsatzfeldern waren Hauswirtschaft und Küche, des Weiteren Tier- und Stallpflege in Verbindung mit Kunden- und Besucherbetreuung sowie Handwerk und Technik mit Hausmeistertätigkeiten. Eingesetzt waren die Jugendlichen verstärkt in Kindertagesstätten und Jugendzentren sowie in einer Behindertenwerkstatt, außerdem in kleinen umweltorientierten Unternehmen und auf einem Pferdehof.</p>	

Projekt	ImPuls
Träger	Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Thüringen e.V. (LKJ)
Internet	www.lkjthueringen.de
Postadresse	Marktstraße 6, 99084 Erfurt
Projektrahmen	Jugendliche ohne/mit niedrigen Schulabschlüssen und keiner/ abgebrochener Ausbildung
FÖJ/ FSJ	FSJ Kultur
Stadt / Region	Erfurt und angrenzende Gebiete (Gotha, Weimar, Sömmerda, Arnstadt)
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Das Projekt „ImPuls“ richtete sich an Jugendliche aus dem Großraum Erfurt im Alter zwischen 16 und 21 Jahren mit Hauptschulabschluss, die ohne Ausbildungsplatz waren oder eine Berufsausbildung abgebrochenen hatten. Ziel des Projekts war es, dieser Zielgruppe ein FSJ im kulturellen Bereich zu ermöglichen und so Kultureinrichtungen zu Orten der Integration und Partizipation zu machen.</p> <p>Nach einer Stellenaufstockung standen für die pädagogische Projektleitung und die Projektverwaltung 1,75 Stellen zur Verfügung.</p> <p>Der erste Durchlauf dieses Projekts begann im April 2008. Für den zweiten Durchlauf waren zwei Startzeitpunkte im Mai und im August 2009 angesetzt. Dem eigentlichen Freiwilligendienst war eine zweimonatige Vorbereitungsphase vorgeschaltet, in der unter anderem eine Potenzialanalyse mit den Teilnehmenden durchgeführt wird und Lernpläne erstellt werden. Das Projekt endete am 31.12.2010.</p> <p>Insgesamt nahmen an diesem Projekt 28 junge Menschen teil. Hierunter waren 13 weibliche und 15 männliche Teilnehmende. Einen Migrationshintergrund hatte ein Viertel (7) von ihnen.</p> <p>Die Tätigkeiten der Freiwilligen waren überwiegend praktisch-technischer Natur und lagen vor allem in der Ton- und Lichttechnik und im Bühnenbau, aber auch in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen, im Bürobereich, in der Mediengestaltung und im Küchenbereich. Die Einsatzstellen waren schwerpunktmäßig kulturelle Einrichtungen aus dem Medien- und/oder Theaterbereich, aber auch Jugend- und soziokulturelle Zentren.</p>	

Projekt	Integration durch Kompetenzerwerb
Träger	Starthilfe Sondershausen e.V.
Internet	www.starthilfe-sondershausen.de
Postadresse	Hospitalstraße 122, 99706 Sondershausen
Projektrahmen	Jugendliche ohne / mit geringem Schulabschluss und ohne / mit abgebrochener Ausbildung
FÖJ / FSJ	FSJ
Stadt / Region	Nordthüringen
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Das Projekt war darauf ausgerichtet, bildungsbenachteiligte junge Menschen für das FSJ gewinnen. Durch den Freiwilligendienst, flankiert von berufsqualifizierenden und sozialarbeiterischen Maßnahmen, sollte dieser Zielgruppe die soziale und berufliche Integration erleichtert werden.</p> <p>Ursprünglich waren in diesem Projekt Jugendliche mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anvisiert. Diese Beschränkung wurde jedoch im Projektverlauf aufgehoben und die Zielgruppe auf Jugendliche ohne Migrationshintergrund, die über einen Hauptschul- oder keinen Schulabschluss verfügen, erweitert.</p> <p>Dem FSJ-Einsatz war in diesem Projekt eine maximal zweimonatige Vorphase vorgeschaltet, in der passende Einsatzstellen gesucht und eine erste Kompetenzerfassung durchgeführt wurden.</p> <p>Dem Projekt standen 1,75 Personalstellen zur Verfügung.</p> <p>Das Projekt startete mit den ersten Teilnehmenden im Oktober 2007, in der Folge traten Jugendliche kontinuierlich in den Freiwilligendienst ein. Das Projekt endete zum 31.08.2010.</p> <p>Insgesamt nahmen an „Integration durch Kompetenzerwerb“ 33 Jugendliche teil, hierunter zur Hälfte Frauen (17) und Männer (16). Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmende (15) hatte einen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Einsatzfelder der Teilnehmenden waren in diesem Projekt breit gestreut, am häufigsten waren die Jugendlichen in den Bereichen Hausmeistertätigkeiten, Besucherbetreuung und Hauswirtschaft eingesetzt. Ähnlich divers waren die Einrichtungen, in denen die Freiwilligen tätig waren. Es waren Jugendeinrichtungen und Jugendherbergen darunter, aber auch ein Museum, ein Bauernhof und Einrichtungen der Starthilfe Sondershausen selbst.</p>	

Projekt	<i>nature4you</i>
Träger	Stiftung Naturschutz Berlin (SNB)
Internet	www.stiftung-naturschutz.de
Postadresse	Potsdamer Straße 68, 10785 Berlin
Projektrahmen	Neue und attraktive Einsatzfelder
FÖJ/ FSJ	FÖJ
Stadt / Region	Berlin
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Die Zielgruppe dieses Projekts waren Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen sowie ausbildungslose, arbeitslose oder von Ausbildungs- bzw. Arbeitslosigkeit bedrohte junge Menschen mit besonderen Bildungs-, Lern- und Motivationsbedarfen. Insbesondere sollen Menschen arabischer und türkischer Herkunft für ein FÖJ gewonnen werden.</p> <p>Für diese Zielgruppe sollte das FÖJ als Lernort relevanter Kompetenzen für die soziale und berufliche Integration und als Ort der Umweltbildung zugänglich gemacht werden. Dabei sollen insbesondere neue und attraktive Einsatzfelder erschlossen werden.</p> <p>Dem Projekt standen insgesamt 1,5 Stellen für die pädagogische Projektleitung und die Verwaltung zur Verfügung.</p> <p>Der erste Durchlauf begann in diesem Projekt im Januar 2008 und endete im August 2008. Der zweite Durchlauf begann im September des gleichen Jahres und endete im August 2009. Der dritte Durchlauf begann im September 2009, das Projekt endete am 31.12.2010.</p> <p>An „nature4you“ nahmen insgesamt 46 Jugendliche teil, unter ihnen knapp zwei Drittel junge Männer (29). Einen Migrationshintergrund hatten mehr als ein Drittel der Teilnehmenden (18).</p> <p>Unter den angebotenen Arbeitsbereichen waren in erster Linie Kinderbetreuung, Garten- und Landschaftsbau sowie Tier- und Stallpflege. Angesiedelt waren diese und weitere Arbeitsfelder in überwiegend ökologisch ausgerichteten Einsatzstellen, darunter vor allem Jugend- und Kinderbauernhöfe bzw. -farmen sowie Kindertagesstätten, aber auch ökologisch ausgerichtete kleinere Unternehmen. Oft wurde eine Kombination der Einsatzfelder „Tier- und Stallpflege“ und „Kinderbetreuung“ auf Jugend- oder Kinderbauernhöfen realisiert.</p>	

Projekt	Sport fördert Kompetenz
Träger	Sportjugend Hessen
Internet	www.sportjugend-hessen.de
Postadresse	Otto-Fleck-Schneise 4, 60538 Frankfurt a.M.
Projektrahmen	Neue und attraktive Einsatzfelder
FÖJ/ FSJ	FSJ Sport
Stadt / Region	Süd- und Mittelhessen
<p>Kurzbeschreibung</p> <p>Kern des Projekts „Sport fördert Kompetenz“ der Sportjugend Hessen war die Schaffung von Einsatzmöglichkeiten im FSJ im Sport, die den Förder- und Betreuungsbedarfen von benachteiligten Jugendlichen, insbesondere auch solchen mit Migrationshintergrund gerecht werden. Für diese Zielgruppe sollen durch den Einsatz in Sportvereinen und die Nutzbarmachung des hier bestehenden sozialen Kapitals vor allem die Chancen zur beruflichen Integration verbessert werden.</p> <p>Für die Begleitung der Teilnehmenden und die Projektkoordination stand annähernd eine Personalstelle zur Verfügung.</p> <p>In diesem Projekt wurden zwei Durchläufe, die jeweils im September 2008 bzw. 2009 starteten, durchgeführt. Das Projekt endete zum 31.08.2010.</p> <p>Insgesamt nahmen an diesem Projekt 16 Jugendliche teil, hiervon waren gut zwei Drittel junge Männer (11). Ebenso viele Teilnehmende hatten einen Migrationshintergrund.</p> <p>Die Einsatzstellen setzen sich aus überwiegend im Rhein-Main-Gebiet, aber auch in Süd- und Mittelhessen angesiedelten Sportvereinen zusammen. Die Freiwilligen waren vor allem in der (Kinder-)Betreuung und Übungsleitung eingesetzt. Darüber hinaus reichten die Einsatzfelder von der Hauswirtschaft und Bürotätigkeiten über die Vorbereitung von interkulturellen Wochen und Spielefesten bis hin zur Hausaufgabenhilfe.</p> <p>Um die Betreuung der Jugendlichen zu gewährleisten, kooperierten die Sportvereine in den meisten Fällen mit Einrichtungen der Jugend(sozial)arbeit, kommunalen Einrichtungen oder auch Kindertagesstätten. Im Rahmen solcher Partnerschaften kamen die Freiwilligen meist sowohl in den Sportvereinen als auch in den kooperierenden Einrichtungen zum Einsatz.</p>	

1.3 Institutionelle Arrangements, Kooperation und Vernetzung⁴⁰

Susanne Huth und Benjamin Wösten

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Möglichkeiten und Grenzen mit den in jedem Projekt unterschiedlichen trägerinternen Arrangements verbunden waren. Darüber hinaus wird untersucht, welche trägerübergreifenden Arrangements, Kooperationsformen und Netzwerke bestanden, sich entwickelten oder systematisch aufgebaut wurden, um die Projekte umzusetzen. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Frage, inwieweit und auf welche Weise Migrantenorganisationen und andere zielgruppenorientierte Organisationen zur Mitarbeit in den neu entstehenden institutionellen Arrangements aktiviert und an der Durchführung der Projekte beteiligt wurden. Letzteres wird mit besonderem Fokus auf die Teilprojekte des DRK erörtert. Diesen kam hinsichtlich der Zuordnung der Projekte zu vier distinktiven Projektrahmen die besondere Aufgabe zu, neue Kooperationsstrukturen zu schaffen, in denen die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zur Durchführung zentraler Aspekte des Projekts eine übergeordnete Rolle spielte.

1.3.1 Trägerinterne Arrangements

Im Rahmen der ersten Umsetzungsphase hat sich hinsichtlich der trägerinternen Arrangements, also der Nutzung der trägereigenen Ressourcen, programmübergreifend gezeigt, dass die Projekte gut an die übrigen Abteilungen, Einrichtungen oder Arbeitsbereiche ihrer Trägereinrichtungen angebunden waren. Für das DRK Teilprojekt im Landesverband Sachsen-Anhalt galt dies zunächst nur eingeschränkt, hier war die Anbindung an die Gliederungen des Trägers in der Anfangsphase weniger gut gewährleistet. Insgesamt konnten die Projekte auf die trägerintern bestehenden Ressourcen, vor allem auf Sachmittel und das umfangreiche Know-how im Management von Freiwilligendiensten – mit dem alle Träger außer der Stadtmission Kiel Erfahrung hatten – und – sofern dies zum Aufgabenfeld des Trägers gehört – auf berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen für Jugendliche, zurückgreifen.

Oft bestanden bei den Einrichtungen bereits Projekte, die den Programmzielen des Bundesprogramms ähnlich waren und eine vergleichbare Zielgruppe anvisierten. Dies war beispielsweise im Berufsorientierungsprogramm „Ability plus“ der LKJ Thüringen oder dem „FSJ 17“ des BDKJ der Fall. Vor allem die Nutzbarkeit der aus diesen Aktivitäten der Träger gewonnenen pädagogischen Expertise für die Durchführung des Bildungsangebots und die Betreuung der Teilnehmenden war hier von Bedeutung. Im Projekt der Stiftung Naturschutz Berlin wurde zum Beispiel die für „Freiwilligendienste machen kompetent“ zuständige pädagogische Mitarbeiterin aktiv durch pädagogische Fachkräfte aus dem Regel-FÖJ begleitet und unterstützt. Wo dieses Know-how nicht trägerintern vorhanden war, wurden zu seiner Beschaffung Kooperationen mit anderen

⁴⁰ Datengrundlage dieses Abschnitts sind die Analysen der Trägerkonzepte, die Auswertungen der ersten und zweiten Befragung der pädagogischen Fachkräfte, die Trägerbesuche sowie Teile der Einsatzstellenbefragung, die Kooperationspartnerbefragung und die Netzwerkanalyse.

Einrichtungen etabliert. Dies war bei der Stadtmission Kiel der Fall, die mit dem Verein mittenmang e.V. kooperierte, welcher durch die Teilnahme am Modellprogramm „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ über Expertise auf dem Feld des bürgerlichen Engagements benachteiligter Menschen verfügte.

Im Einzelnen konnten Träger, die bereits in der Jugend(sozial)arbeit tätig waren, wie das Jugendwerk Aufbau Ost mit den Projekten „jobClearing“ und „Globus“ oder die LKJ Thüringen durch „Ability plus“, auch für die Projekte des Programms auf entsprechende eigene Ressourcen zurückgreifen. Diese bestanden in erster Linie in Beratungseinrichtungen, über die Zugänge zur Zielgruppe bestanden, aber auch beispielsweise in Unterbringungsmöglichkeiten in Projekten des betreuten Wohnens. Für die Bildungsarbeit verfügten sie oft über Kontakte zu Fachreferentinnen und -referenten.

Weiteres Know-how und Ressourcen waren bei Trägern vorhanden, zu deren Tätigkeitsfeldern die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt gehörte, wie zum Beispiel bei der Starthilfe Sondershausen. Aus diesen Tätigkeitsfeldern ergaben sich oft Kontakte zu potentiellen Einsatzstellen, aber auch Vernetzungen mit Sozialeinrichtungen, Ausbildungsstätten und Forschungsakteuren auf dem Gebiet der Bildungs- und Sozialpolitik.

Im Programmvergleich überproportional groß waren die Nutzungsmöglichkeiten etablierter Strukturen im Wohlfahrtsverband DRK. Dazu gehörten vor allem verbandsinterne Einrichtungen wie Krankenhäuser, Altenpflegeheime oder Sozial- und Pflegestationen, die potentielle Einsatzstellen darstellten, Beratungseinrichtungen, die Zugänge zur Zielgruppe eröffneten, sowie Ausbildungsstätten für die Ausbildung im Pflege- und Rettungsdienst. Über ein ähnlich weitreichendes trägerinternes Einrichtungsnetzwerk verfügte im Bundesprogramm nur noch die Stadtmission Kiel. Inwieweit die verschiedenen Einrichtungen tatsächlich den Teilprojekten des DRK zugänglich waren, war jedoch je nach Projektstandort unterschiedlich.

Des Weiteren war für die Nutzbarkeit der Verbandsressourcen entscheidend, wie etabliert die jeweiligen Projektleitungen waren. Berufsanfängerinnen mit geringem sozialem Kapital hatten es hier deutlich schwerer als langjährige DRK-Mitarbeiterinnen, verbandsinterne Kooperationsbeziehungen auszubauen und auf Ressourcen zuzugreifen. Ein Beispiel aus dem Landesverband Saarland verdeutlicht dies: Auf der einen Seite konnte hier für die Teilnehmendenakquise besonders davon profitiert werden, dass die pädagogische Projektleiterin vor ihrer Tätigkeit im Programm in der Migrationserstberatung des Landesverbandes beschäftigt war, deren Klientinnen und Klienten zu großen Teilen aus einem Asylbewerberaufnahmelaager stammen. Dementsprechend wurden ungefähr zwei Drittel der Teilnehmenden über diesen Weg für das Teilprojekt gewonnen. Auf der anderen Seite stellte sich in diesem Projekt die Gewinnung von Einsatzstellen trotz vorhandener DRK-interner Einrichtungen als schwieriger heraus und machte die Anbahnung von Kooperationen über das verbandsinterne Netzwerk hinaus notwendig.

Das Projekt der Sportjugend Hessen „Sport fördert Kompetenz“ nahm hinsichtlich der trägerinternen Anbindung eine Sonderstellung ein. Es war eng mit dem dort bestehen-

den Programm „Integration durch Sport“, das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert wird, verflochten und konnte daher auf die dort bestehenden Wissens-, Sachmittel- und Personalressourcen zurückgreifen. Die Integration benachteiligter Jugendlicher, v.a. solcher mit Migrationshintergrund, durch Sport stellte einen der Arbeitsschwerpunkte der Sportjugend dar und war bereits Mittelpunkt verschiedener Projekte, die mit den Mitgliedsvereinen und -verbänden des Landesportbunds durchgeführt wurden. Gleichzeitig ist die Sportjugend FSJ-Träger und konnte in der Verbindung dieser trägerinternen Strukturen entsprechende Synergien nutzen.

Im Verlauf des zweiten Programmjahrs hat sich hinsichtlich der trägerinternen Arrangements programmweit gezeigt, dass die Projekte weiterhin gut an die übrigen Abteilungen, Einrichtungen oder Arbeitsbereiche ihrer Trägereinrichtungen angebunden waren bzw. dass sich diese Anbindung verstärkt hatte.

Insgesamt konnten die Projekte von Beginn an auf trägerintern bestehende Ressourcen, vor allem auf Sachmittel und das umfangreiche Know-how in den Regel-Freiwilligendiensten, der Jugendsozialarbeit sowie teilweise der Jugendberufshilfe zurückgreifen. Diese trägerinternen Kooperationen mit dem Regel-FSJ/FÖJ sowie Projekten der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe hatten sich im zweiten Programmjahr an einigen Standorten noch intensiviert. Dabei zeigte sich auch, dass die Trägerorganisationen umgekehrt selbst von dem in den Projekten des Bundesprogramms gewonnenen Know-how profitieren konnten, v.a. in den Bereichen Kompetenzerfassung und interkulturelle Kompetenz.

1.3.2 Personalausstattung

Neben diesen innerorganisationalen Wissens- und materiellen Ressourcen stellte die Personalausstattung der Projekte mit pädagogischen Fachkräften und Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern einen Kernaspekt der institutionellen Rahmenbedingungen dar. Hier unterschieden sich die Träger in ihren konzeptionellen Vorgaben zum Teil deutlich, der Betreuungsschlüssel variierte anfänglich zwischen 1:12 und 1:40. Aufgrund der Praxiserfahrungen mussten teilweise Anpassungen in Form von Stellenaufstockungen vorgenommen werden.

Die beiden FÖJ-Träger, Jugendwerk Aufbau Ost und Stiftung Naturschutz Berlin, planten für die Durchführung des Projekts jeweils eine volle Stelle für die pädagogische Betreuung (bei einem Betreuungsschlüssel von 1:14) und eine halbe Stelle für die Verwaltungsarbeit ein. In der Umsetzung wurden bei der SNB keine Änderungen vorgenommen, JAO beantragte bereits im November 2008 eine Stellenaufstockung auf 1,5 Stellen, die Anfang 2009 aufgrund des erhöhten Förderbedarfs der Zielgruppe genehmigt wurde.

Im Projekt der Evangelischen Stadtmission Kiel waren konzeptionell eine Stelle für die Projektleitung beim Verein mittenmang im Umfang von 30 Stunden und zwei Stellen für die pädagogische Betreuung bei der Evangelischen Stadtmission Kiel mit jeweils 30 Stunden vorgesehen. In der Umsetzung wurde die Projektleitungsstelle bei mittenmang

auf fünf Wochenstunden reduziert, während die Stellenausstattung für eine pädagogische Fachkraft auf 34 Wochenstunden aufgestockt wurde. Rückblickend schätzten die Projektverantwortlichen einen Personalschlüssel von 1:10 in Bezug auf die besondere Zielgruppe des Projekts – Jugendliche mit „Wohnungsnotfallproblematik“ oder körperlichen und seelischen Behinderungen als angemessen ein.

Die LKJ Thüringen startete von Beginn an mit 1,5 pädagogischen Stellen für die Betreuung von je 14 Teilnehmenden in zwei Durchgängen. Auch die Starthilfe Sonderhausen hatte für das Projekt eineinhalb Stellen für die pädagogische Betreuung von zunächst 15, in den weiteren Projektjahren 20 bzw. 30 Jugendlichen vorgesehen. Im Zuge einer Konzeptänderung im Jahr 2009 wurde die Zielgröße für das dritte Projektjahr von 30 auf 20 abgesenkt.

Das Projekt der Sportjugend Hessen nahm auch in diesem Bereich eine Sonderstellung ein. Hier waren zwar zwei Mitarbeiter für das Projekt „Sport fördert Kompetenz“ verantwortlich. Da dies jedoch in das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderte Programm „Integration durch Sport“ eingebettet war und für den Personalbereich von der Sportjugend Eigenmittel eingebracht wurden, variierten die Stellenanteile, die die Mitarbeiter für „Sport fördert Kompetenz“ einsetzten, je nach Arbeitsaufwand. Zudem übernahmen die Mitarbeiter der Sportjugend Hessen hier weniger als in anderen Projekten pädagogische, sondern eher koordinatorische Aufgaben.

Für das Projekt des BDJ waren eineinhalb pädagogische Stellen vorgesehen, von denen die pädagogische Projektleitung eine Dreiviertelstelle innehatte. Die übrigen 75% Stellenanteile teilten sich zwei pädagogische Fachkräfte, die bei den Kooperationspartnern Caritas und IN VIA angestellt waren, zu jeweils der Hälfte. Darüber hinaus stand beim BDJ noch ein 12%iger Sekretariatsanteil und eine Overheadstelle von 2,5% für das Projekt zur Verfügung, die von der Leiterin der Fachstelle Freiwilligendienste der BDJ ausgefüllt wurde. Insgesamt war für das „FSJ kickSTART“ ein pädagogischer Begleitungsschlüssel von 1:20 vorgesehen. Die Stelle der Projektkoordinatorin wurde im April 2009 auf eine volle Stelle aufgestockt, so dass ab diesem Zeitpunkt 1,75 Stellen für die Projektkoordination und die pädagogische Arbeit zur Verfügung standen.

Beim DRK war in allen Teilprojekten für die pädagogische Projektleitung und für die Verwaltung jeweils eine halbe Stelle vorgesehen. Mit diesem Personal sollten 15-20 Teilnehmende betreut werden. In der Umsetzung zeigte sich, dass diese Ausstattung den Anforderungen des Programms nicht gerecht wurde. Im Juli 2008 wurden die Stellen der pädagogischen Projektleitung in allen Teilprojekten auf eine volle Stelle aufgestockt.

Wiederholt wurde von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemerkt, dass vor allem der hohe Betreuungsbedarf der Teilnehmenden und der beträchtliche Arbeitsaufwand, den die Modellhaftigkeit des Programms mit sich brachten, eine erhebliche Belastung darstellten.

Vor allem die Anfangsphase der Projekte stellte erhöhte Anforderung an das pädagogische Personal. Zur Zielgruppenansprache und Einsatzstellenakquise musste ein großer Aufwand betrieben und zum Teil neue Kooperationsbeziehungen geknüpft werden, um ausreichend Teilnehmende und passende Einsatzstellen zu finden. Auch die eigentliche pädagogische Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden nahm wesentlich mehr Zeit in Anspruch als bei einigen Trägern im Vorfeld angenommen wurde. Zusätzlich wurden die pädagogischen Fachkräfte mit Fragen des Überleitungsmanagements und der Anbahnung von Kooperationsbeziehungen zu Akteuren in diesem Feld gefordert.

Vor diesem Hintergrund wurde im ersten Programmjahr die Höhe eines angemessenen Betreuungsschlüssels in einer Bandbreite von weniger als 1:10 bis 1:15 unter den Programmakteuren diskutiert und schließlich im Bereich 1:15 als realistisch eingestuft. Der Betreuungsschlüssel wurde in nahezu allen Projekten bis zum Sommer 2009 angepasst und betrug dann in allen Projekten zwischen 1:12 und 1:20.

In drei Projekten kam es zu mehrfachen Personalwechseln, die zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Projektumsetzung hatten. Das Projekt des DRK Landesverbands Sachsen-Anhalt war davon im ersten Projektjahr betroffen und stabilisierte sich nach zwei Wechseln auf der Position der Projektleitung im Winter 2008/2009. Beim Jugendwerk Aufbau Ost und der Starthilfe Sondershausen ergaben sich durch die Personalwechsel vor allem im Jahr 2009 Probleme bei der Teilnehmendenakquise, der kontinuierlichen pädagogischen Betreuung der Teilnehmenden sowie der Akquise und Begleitung der Einsatzstellen. Das Projekt des DRK Landesverbands Brandenburg wurde nach der Eigenkündigung der Projektleiterin im Frühjahr 2009 eingestellt.

1.3.3 Trägerübergreifende Arrangements, Kooperationen und Netzwerkbeziehungen

Die trägerübergreifenden Arrangements, Kooperationen und Netzwerkbeziehungen, die die Träger mit relevanten Akteuren unterhielten, waren unterschiedlich stark formalisiert. Hier sind zunächst die Projekte der Stadtmission Kiel und des BDKJ zu nennen, die bereits eingangs skizziert wurden. Beide hatten vertraglich geregelte Kooperationen mit Partneereinrichtungen. Im Fall der Stadtmission brachte der Verein mittenmang e.V. vor allem seine Expertise im bürgerschaftlichen Engagement Benachteiligter ein und übernahm für die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter eine reflektierende und beratende Funktion. Im Projekt des BDKJ bestand mit den Kooperationspartnern Caritas und IN VIA ein Trägerverbund, in dem sich die beteiligten Einrichtungen zentrale Aufgaben der Projektdurchführung teilten. Bei IN VIA standen insbesondere Angebote im Bereich Jugendsozialarbeit und Jugendmigrationsdienst sowie verschiedene soziale Einrichtungen für das Projekt zur Verfügung. Der Caritasverband fungierte für das Projekt vor allem als Träger von potentiellen Einsatzstellen und brachte seine Kompetenz auf dem Feld der Jugendberufshilfe ein. Zugleich teilten sich die drei beteiligten Partner die pädagogische Betreuung der Teilnehmenden.

Formalisiert in Form von Kooperationsverträgen war die Zusammenarbeit des DRK mit dem Behandlungszentrum für Folteropfer (bzfo) sowie mit dem Türkischen Bund Berlin- Brandenburg (TBB) und der Spanischen Weiterbildungsakademie (AEF). Wie oben bereits erwähnt, war das bzfo in die Konzepterstellung des Gesamtprojekts eingebunden und in der ersten Zeit für die Entwicklung und Implementierung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens zuständig. Im Teilprojekt des Landesverbandes Brandenburg war es außerdem in die Durchführung der Vorqualifizierung eingebunden, während der TBB hier Aufgaben in der pädagogischen Betreuung der Teilnehmenden sowie im Rahmen der Gestaltung der Bildungstage und bei der Zielgruppenakquise übernahm. Für Letzteres vermittelte er im ersten Projektjahr vor allem Teilnehmende seines Projektes „Move – Motivieren und Vermitteln“ ins Projekt des Landesverbandes. Die AEF gestaltete in den Teilprojekten des Kreisverbandes Köln und des Landesverbandes Nordrhein einen Teil der Bildungstage und übernahm Aufgaben bei der Teilnehmendenakquise.

Über diese projektinternen formalen Kooperationsbeziehungen hinaus waren weitere formale Kooperationsbeziehungen der Projektträger für die Programmumsetzung von Bedeutung, die im Rahmen bereits bestehender Projekte existierten. Hier kooperierten die Träger mit anderen relevanten zielgruppenorientierten Akteuren. Dies war der Fall im Projekt „Ability Plus“ der LKJ Thüringen, die hier mit verschiedenen Schultypen zusammenarbeitete, oder bei den Projekten „jobClearing“ und „Globus“ des Jugendwerks Aufbau Ost, das dafür mit Ausbildungsbetrieben und Einrichtungen der Jugendarbeit Kontakte etabliert hatte. Auch die Sportjugend Hessen verfügte durch das Programm „Integration durch Sport“ über nutzbare Kontakte zu Trägern sozialer und berufsorientierender Angebote sowie zu Einrichtungen der Jugendberufshilfe und Jugendsozialarbeit.

Einige Projektträger waren in übergeordnete Strukturen eingebunden, deren Ressourcen und Know-how sie für das Projekt einbringen konnten. Die Starthilfe Sondershausen als Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband nutzte bspw. die Kontakte zur Kreisgruppe des Paritätischen zur Einsatzstellenakquise. Der BDJ konnte als Mitglied im Stadtjugendring Stuttgart dieses Netzwerk für die Teilnehmenden- und Einsatzstellenakquise nutzen. Weitere Netzwerkbeziehungen bestanden bspw. im Verbund von FÖJ-Trägern aus den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt, dem die beiden FÖJ-Träger, das Jugendwerk Aufbau Ost und die Stiftung Naturschutz Berlin angehörten. Dieser Trägerverbund diente vor allem zum fachlichen Erfahrungsaustausch, zur Selbstevaluation und allgemein zum Nutzen von Synergieeffekten und sollte auch im Rahmen des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ diese Funktion erfüllen.

In Thüringen hatte sich die LKJ zum Ziel gesetzt, ein Netzwerk der kulturellen Jugendbildung zwischen den als Einsatzstellen fungierenden Kultureinrichtungen, der LKJ als Dachorganisation und den Vermittlern und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit zu etablieren. Die Kontakte zwischen diesen Einrichtungen waren bis dahin eher informell.

Bereits im ersten Programmjahr wurde deutlich, dass die trägerübergreifenden Arrangements in Form von Kontakten, Kooperationen und Netzwerkbeziehungen eine be-

deutende Rolle für die Zielgruppenerreichung und die Einsatzstellenakquise spielten. Durch solche Vernetzungsstrukturen konnten die Projekte vielfältige Potentiale erschließen und eigene Ressourcenlücken ausgleichen. In der ersten Umsetzungsphase mussten die Projektverantwortlichen jedoch unter erheblichem Zeitdruck vorhandene Kooperationsbeziehungen aktivieren und neue Kontakte etablieren, um sie für die Projektumsetzung nutzbar zu machen, da in den Projekten konzeptionell ein sehr geringer zeitlicher Vorlauf vor dem Start des Freiwilligendienstes mit Teilnehmenden eingeplant war.

Die Bemühungen der Projekte in diesem Bereich trugen daher vielfach erst zu Beginn des zweiten Programmjahres Früchte und konnten zur Verbesserung der Zielgruppenerreichung (vgl. Abschnitt II.2.1), für die Einsatzstellenakquise (vgl. Abschnitt II.1.4) sowie für das Überleitungsmanagement im Rahmen der pädagogischen Begleitung (vgl. Abschnitt II.3.2) genutzt werden. Im Vordergrund standen hierbei vor allem Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu Akteuren im Bereich der Jugendsozialarbeit, der Jugendberufshilfe, zu Schulen, Jobcentern sowie zu Migrantenorganisationen.

Alle Projekte knüpften im Rahmen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ zahlreiche Kontakte mit unterschiedlichsten Organisationen und Institutionen und nutzten diese v.a. zur Zielgruppenansprache. Die Anzahl der Kooperationsbeziehungen variierte dagegen stark zwischen den Projekten. So kooperierten bspw. der DRK Landesverband Sachsen-Anhalt und die Evangelische Stadtmission mit zwei bzw. drei weiteren Organisationen, während die DRK Landesverbände Nordrhein und Saarland, der BDJ und die Starthilfe Sondershausen sieben bis neun Kooperationspartner hatten. 17 bis 19 Kooperationen wurden in den Projekten der Stiftung Naturschutz Berlin, des DRK Kreisverbands Köln sowie bei JAO unterhalten. Die LKJ Thüringen kooperierte sogar mit 33 anderen Partnern, darunter auch Einzelpersonen.

Teilweise bestanden diese Kooperationsbeziehungen bereits im Vorfeld des Programms, teilweise wurden sie auch erst in dessen Verlauf geknüpft. Aus der Netzwerkanalyse geht hervor, dass etwas mehr als ein Drittel der Kooperationsbeziehungen im Rahmen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ neu entstanden sind und hier auch im Vorfeld keine Kontakte zwischen diesen Organisationen und dem Projektträger bestanden. Ähnlich hoch war der Anteil an Kooperationspartnern, die bereits mit den Projektträgern in gemeinsamen Projekten oder im Rahmen der Bildungs- und Seminartage in den Regelfreiwilligendiensten zusammen gearbeitet haben.

Die Kooperationen lagen schwerpunktmäßig in den Bereichen Zielgruppenansprache und -gewinnung, Einsatzstellengewinnung, pädagogische Begleitung und Überleitung der Teilnehmenden sowie Durchführung von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, bspw. im Rahmen der Bildungs- und Seminartage oder in Form zusätzlicher Bildungselemente,⁴¹ darunter Jugendleiterschulungen, Vorqualifizierungen im Kranken- oder Altenpflegebereich, Kompetenztrainings, Angebote der beruflichen Orientierung und Bewerbungstrainings.

⁴¹ Vgl. Abschnitt II.3.1 „Bildungsmix“.

Mehr als zwei Drittel der Kooperationspartner der Projekte gehen davon aus, dass sie auch künftig mit der jeweiligen Trägerorganisation zusammenarbeiten werden. Unter denjenigen, die vor dem Programm noch keinen Kontakt zur Trägerorganisation hatten, sieht die Hälfte dies ebenfalls so. Aus Perspektive der Träger wird knapp ein Drittel der vorhandenen Kooperationsbeziehungen „auf jeden Fall“ und ein weiteres Viertel „wahrscheinlich“ auch über das Ende der jeweiligen Projekte hinaus Bestand haben.

Bei den Kooperationsbeziehungen, die eine unsichere Perspektive haben (ca. 30%), hat dies unmittelbar mit der Beendigung des Projekts zu tun, da die Konzentration auf die Zielgruppe des Programms nicht weiter verfolgt wird. So entfallen künftig die Aufgaben, ausschließlich die Zielgruppe des Programms anzusprechen und für einen Freiwilligendienst zu gewinnen oder spezielle Bildungsangebote für die Zielgruppe mit diesen Kooperationspartnern zu organisieren. In den Regelstrukturen wird der Erhalt dieser Kooperationsbeziehungen vor dem Hintergrund der personellen Kapazitäten entsprechend nur punktuell möglich sein.

1.3.4 Neue Trägerstrukturen: Etablierung von Kooperationen mit Migrantenorganisationen

Ein besonderes Augenmerk lag im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ im Projektrahmen 4 „Neue Trägerstrukturen“ darauf, neue Trägerstrukturen, vor allem hinsichtlich der Etablierung von Kooperationen mit Migrantenorganisationen, zu entwickeln. Für diesen Projektrahmen waren die Teilprojekte des DRK vorgesehen. Sie sollten sich besonders der Schaffung einer Infrastruktur widmen, die unter anderem dazu gedacht war, der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zu Freiwilligendiensten zu erleichtern. Dazu sollten Migrantenorganisationen im Rahmen der Zielgruppenakquise und der Seminararbeit eingebunden werden und darüber hinaus als Einsatzstellen fungieren. Einige Standorte hatten auf diesem Feld bereits im ersten Programmjahr Fortschritte erzielt, wobei die Art der Kooperation sich zwischen informellen, kurzlebigen Formen wie zum Beispiel bei der Teilnehmendenakquise und längerfristigen, vertraglich geregelten Formen, wie der eigenständigen Durchführung von Seminareinheiten bewegte. Die Schaffung von Einsatzstellen in Migrantenorganisationen konnte in der ersten Programmphase nicht realisiert werden.

Erste Umsetzungsphase

Beim Kreisverband Köln standen im Mittelpunkt der konzeptionell vorgesehenen Kooperationen für die Teilnehmendenakquise und für die Gestaltung von Seminareinheiten die Spanische Weiterbildungsakademie AEF und die Synagogengemeinde Köln. Die Umsetzung dieser Zusammenarbeit stellte sich jedoch, wie an anderen Projektstandorten auch, als schwieriger und eine längere Vorlaufzeit erfordernd heraus, als ursprünglich angenommen. So musste in Köln die Kooperation mit der Synagogengemeinde Köln erst einmal zurück gestellt werden. Dagegen hatte die spanische Weiterbildungsakademie nach Anlaufschwierigkeiten, vor allem kommunikativer Art, begonnen, einen Teil der Bildungstage zu gestalten. Im zweiten Durchgang übernahm sie weitere Aufgaben bei der Teilnehmendenakquise.

Ähnliche Aufgaben wie die AEF in Köln übernahm der TBB im Teilprojekt des Landesverbands Brandenburg. Wie bereits ausgeführt, war er hier im Rahmen der Akquise von Teilnehmenden und Einsatzstellen tätig.

Im Teilprojekt des Landesverbandes Nordrhein beteiligten sich verschiedene Migrantenorganisationen an der Teilnehmendenakquise, vor allem Organisationen mit muslimischem Hintergrund. Außerdem gestaltete hier ebenfalls die AEF ein Bildungsseminar.

Auch im Teilprojekt des Landesverbandes Sachsen-Anhalt wurden Migrantenorganisationen hauptsächlich mit Aufgaben in der Teilnehmendenakquise betraut. Hier erwies sich die Mitgliedschaft der ehemaligen Projektleiterin in einem Spätaussiedlerverein als besonders hilfreich. Die beabsichtigte Beteiligung von Migrantenorganisationen an der Seminargestaltung ließ sich zu Anfang nicht realisieren.

Im Teilprojekt des Landesverbandes Saarland funktionierte die geplante Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zunächst kaum und lief dann langsam an. Hier war beabsichtigt, einen afrikanischen Kulturverein und einen deutsch-kurdischen Verein einzubinden, was lange Zeit nicht gelang. Inzwischen betätigen sich beide Vereine in der Bekanntmachung des Projekts. Der afrikanische Kulturverein stellte darüber hinaus Räumlichkeiten für Seminare zur Verfügung.

Generell galt, dass die Kooperationen mit Migrantenorganisationen in allen DRK-Teilprojekten im ersten Programmjahr oft hinter den konzeptionellen Erwartungen, die teilweise recht hoch gesteckt waren, zurückbleiben. Dies lag v.a. an zwei Gründen: Einerseits waren die meisten Migrantenorganisationen personell und strukturell nicht ausreichend ausgestattet, um die Anfragen der Träger in der zur Verfügung stehenden Zeit beantworten zu können. Andererseits waren den meisten Migrantenorganisationen Jugendfreiwilligendienste schlicht nicht bekannt. Sie benötigten selbst erst einmal Informationen, um als Multiplikatoren für eine Beteiligung an den Projekten überzeugt werden zu können.

Auch in den übrigen Projekten kam der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen eine große Bedeutung zu – vor allem für das Erreichen der Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Der Kontakt zu diesen Organisationen wurde vor allem hergestellt, um sich ihre Multiplikatorenfunktion zunutze zu machen. So kooperierte die SNB in ähnlicher Weise wie das DRK Teilprojekt Brandenburg mit dem TBB, um über die Bekanntmachung in dessen Projekt „Move“ Teilnehmende zu gewinnen.

Die Ansprache von Migrantenorganisationen gestaltete sich für viele Projekte durchaus problematisch, wenn Kontakte nicht bereits vorher bestanden hatten. Auf schriftliche Einladungen zu Informationsveranstaltungen oder Informationsschreiben reagierten Migrantenorganisationen kaum, es erforderte eher eine persönliche und häufigere Kontaktaufnahme, um Migrantenorganisationen für das Projekt zu interessieren. Wie sich

herausstellte, lag dies teilweise auch darin begründet, dass den Vertreterinnen und Vertretern von Migrant*innenorganisationen Freiwilligendienste nicht bekannt waren.

Einfacher gelang die Ansprache von Migrant*innenorganisationen, die selbst in übergeordnete Netzwerke eingebunden sind. So stellte der BDKJ sein Projekt beispielsweise im Stadtjugendring Stuttgart vor, in dem zahlreiche migrantische Einrichtungen vertreten sind. Dort, wo keine Netzwerke dieser Art bestanden, mussten Beziehungen zu Migrant*innenorganisationen mit einem größeren zeitlichen Aufwand aufgebaut werden. Diesen Weg hatte die Starthilfe Sondershausen beschritten, die gemeinsam mit einer Aussiedlerinitiative der Kreisdiakoniestelle, dem Jugendmigrationsdienst und einem Stadtteilzentrum ein Netzwerk zur Einbindung von Migrant*innen und Migrant*innen und ihren Organisationen gründete.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass viele Migrant*innenorganisationen – wenn sie ausreichend über die vom Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ angebotenen Möglichkeiten informiert waren – dazu bereit waren, im Rahmen der Teilnehmendenakquise zu kooperieren, also vor allem als Multiplikatoren in der eigenen Community zu fungieren. Die stärkere Einbindung von Migrant*innenorganisationen (z.B. als Einsatzstellenträger) schätzten die Projektleitungen nach dem ersten Programmjahr zwar generell als möglich ein, sahen aber einen hohen zeitlichen Vorlauf als erforderlich an, da hierfür erst Grundlagen geschaffen werden mussten.

Dass sich die Übernahme von längerfristigen Aufgaben, z.B. im Rahmen der Bildungsarbeit oder als Einsatzstellen, in der ersten Umsetzungsphase schwieriger gestaltete als zunächst angenommen, kann unter anderem durch die vergleichsweise schlechteren strukturellen Rahmenbedingungen von Migrant*innenorganisationen erklärt werden.⁴² Dazu gehört, dass diese oft nicht über ausreichend geschultes Personal verfügten, beispielsweise um Referent*innen bzw. Referenten zu stellen oder eine adäquate Anleitung und Begleitung der Jugendlichen im Einsatz zu gewährleisten.

Zudem scheiterte die Betätigung als Einsatzstelle gerade von kleineren Migrant*innenorganisationen an ihrer mangelhaften finanziellen Ausstattung. Vielen war es nicht möglich, die Einsatzstellenumlage, die in einigen Projekten bei über 400 € lag, zu leisten, zumal sie keine Möglichkeit hatten, diese, wie es beispielsweise bei Pflegeeinrichtungen der Fall ist, zu refinanzieren. Dementsprechend waren es eher die großen und etablierten Migrant*innenorganisationen wie der TBB und die AEF, die solche längerfristigen Aufgaben übernehmen konnten.

Der Prozess der Einbindung weiterer, auch kleinerer Migrant*innenorganisationen, erfordert neben der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen interkulturelle Lernprozesse auf beiden Seiten, auch was Ansprache und Einbindungsstrategien von Seiten der Träger angeht.

⁴² Vgl. ausführlich dazu Huth (2007a, 2007b).

Weitere Entwicklungen

Nachdem der Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Migrantenorganisationen im ersten Programmjahr mit großen Schwierigkeiten verbunden war, erzielten alle Standorte im zweiten Programmjahr auf diesem Feld Fortschritte. Acht der elf Projekte verfügten Anfang 2009 über Kooperationsbeziehungen zu Migrantenorganisationen, wobei vier von ihnen diese Kooperationen erst mit Beginn des Bundesprogramms neu aufgebaut hatten.

Der Aufbau von Kooperationsbeziehungen mit Migrantenorganisationen gestaltete sich für viele Projekte problematisch, wenn Kontakte nicht bereits vorher bestanden haben. Ausschlaggebend für eine gelingende Einbeziehung von Migrantenorganisationen waren in jedem Falle persönliche Ansprachestrategien sowie ein großer zeitlicher Aufwand. Die Diskussionen in den Trägerworkshops haben zudem ergeben, dass der Aufbau von nachhaltigen Kontakten zu Migrantenorganisationen längerfristige Strategien der Träger und die Schaffung einer Vertrauensbasis unabhängig von konkreten Projekten erfordert.

Die Art der Kooperation mit Migrantenorganisationen unterschied sich zwischen informellen, kurzlebigen Formen wie zum Beispiel bei der Zielgruppenansprache und längerfristigen, vertraglich geregelten Formen, wie der eigenständigen Durchführung von Seminareinheiten. Im ersten Programmjahr war die Kooperation weitgehend auf die Unterstützung im Zuge der Zielgruppenansprache beschränkt und nur vereinzelt bestand eine Zusammenarbeit in der Seminararbeit. Dieser Bereich wurde im zweiten Programmjahr an einigen Standorten ausgebaut, insbesondere wurden Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen als Referentinnen und Referenten im Rahmen der Seminartage eingebunden. Die Schaffung von Einsatzstellen in Migrantenorganisationen konnte im ersten Programmjahr nicht realisiert werden und fiel bis auf wenige Ausnahmen in interkulturellen Pflegediensten weiterhin schwer, v.a. aufgrund mangelnder organisatorischer und personeller Rahmenbedingungen der Migrantenorganisationen.

Insgesamt stieß eine verbindliche und kontinuierliche Kooperation mit Migrantenorganisationen häufig an strukturell bedingte Grenzen. Kooperationsanbahnungen benötigten daher einen längeren Vorlauf und persönliche Ansprache, wobei auch Empfehlungen von ehemaligen Teilnehmenden des Freiwilligendienstes eine große Rolle spielten.

Zusammenfassend veranschaulichen die Ergebnisse, dass:

- die Etablierung von Kontakten zu Migrantenorganisationen für die Projekte mit teilweise erheblichen Schwierigkeiten verbunden war.
- die persönliche Ansprache von Migrantenorganisationen und ein großer zeitlicher Aufwand unerlässlich waren.
- die Form der Kooperation anfangs in den meisten Fällen auf eine Multiplikatorenfunktion im Rahmen der Teilnehmendenakquise beschränkt war, und sich im zweiten Programmjahr die Bemühungen, Migrantenorganisationen weitergehend einzubinden, erste Erfolge zeigten.

- die Einbindung von und Kooperation mit Migrantenorganisationen vor dem Hintergrund ihrer organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen vielfach an Grenzen stieß.

Die Kooperation mit Migrantenorganisationen hat sich im weiteren Programmverlauf insgesamt positiv entwickelt, vor allem im Hinblick auf die Beteiligung an der Seminararbeit. In der Gesamtschau wird deutlich, dass die Kooperation mit Migrantenorganisationen in den Freiwilligendiensten ein Feld ist, in dem noch viel Entwicklungspotenzial besteht und in dem die Trägerorganisationen im Rahmen des Bundesprogramms grundlegende Lern- und Entwicklungsprozesse durchlaufen haben.

Anfang des dritten Programmjahres, also gegen Ende 2009, stellten die Träger sich darauf ein, mit den Migrantenorganisationen, mit denen sie zwischenzeitlich in Kontakt standen und mit denen Kooperationsbeziehungen aufgebaut worden waren, die Antragstellung für eine zweite Programmphase zu planen. Anfang März 2010 wurden die Projektverantwortlichen darüber informiert, dass eine zweite Programmphase nicht gefördert würde. Dies führte bei den Migrantenorganisationen, die eine gemeinsame Antragstellung mit den Trägern planten, zu Ärger und Enttäuschung. In den Projekten ging es daher in der letzten Programmphase v.a. darum, Vertrauensverluste zu vermeiden und die Kooperationsbeziehungen, die auf der persönlichen Ebene der Projektleiterinnen und Projektleiter angesiedelt waren, stärker in die Trägerorganisation zu verlagern, damit sie nach Projektabschluss, der oftmals mit einem Weggang der pädagogischen Fachkräfte verbunden war, nicht verloren gingen. Dort, wo das Personal auch nach Abschluss des Projekts in der Trägerorganisation verblieb, war allerdings auch fraglich, ob es gelingen würde, die Kooperationsbeziehungen aufrecht zu erhalten, weil das Personal dann im Rahmen der Regelfreiwilligendienste und des neuen Bundesfreiwilligendienstes nicht mehr die Zeit aufbringen könnte, diese Beziehungen zu pflegen.

Weitere über das Programm hinausweisende Erkenntnisse über die Beteiligung von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten lieferte die Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen, die nach Ablauf des Bundesprogramms im Frühjahr 2011 durchgeführt wurde.⁴³

1.4 Einsatzfelder und Einsatzstellen⁴⁴

Susanne Huth und Benjamin Wösten

Der Projektrahmen 3 „Attraktive Einsatzfelder“ formuliert die Schaffung geeigneter Einsatzfelder für benachteiligte Jugendliche als Zielsetzung des Programms. Die Eignung wird an zwei Kriterien festgemacht_ Erstens sollen die Jugendlichen im Programm

⁴³ S. Abschnitt II.4.2.

⁴⁴ Datengrundlage dieses Abschnitts ist die Teilnehmerstammdatenerhebung, die Auswertungen der Trägerbesuche, die Auswertungen der ersten und zweiten Befragung der pädagogischen Fachkräfte, der ersten Befragung der Anleiterinnen und Anleiter sowie der Befragung der Einsatzstellen.

ausbildungs- und berufsrelevante Fachkenntnisse erwerben und Lernfortschritte im Bereich der personalen und sozialen Kompetenzen machen. Zweitens sollten die Arbeitsbereiche mit den Interessen und Neigungen, aber vor allem auch mit den personalen Möglichkeiten und Grenzen der Zielgruppen korrespondieren. Dabei waren auch Aspekte des Gender Mainstreamings von Relevanz.

Die Bedeutung der Einsatzfelder für das Programm wird auch daran deutlich, dass sie in Form eines eigenen Projektrahmens im Fokus standen. Zu diesem Rahmen gehörten die Projekte des Jugendwerks Aufbau Ost (JAO), der Stiftung Naturschutz Berlin (SNB) und der Sportjugend Hessen.

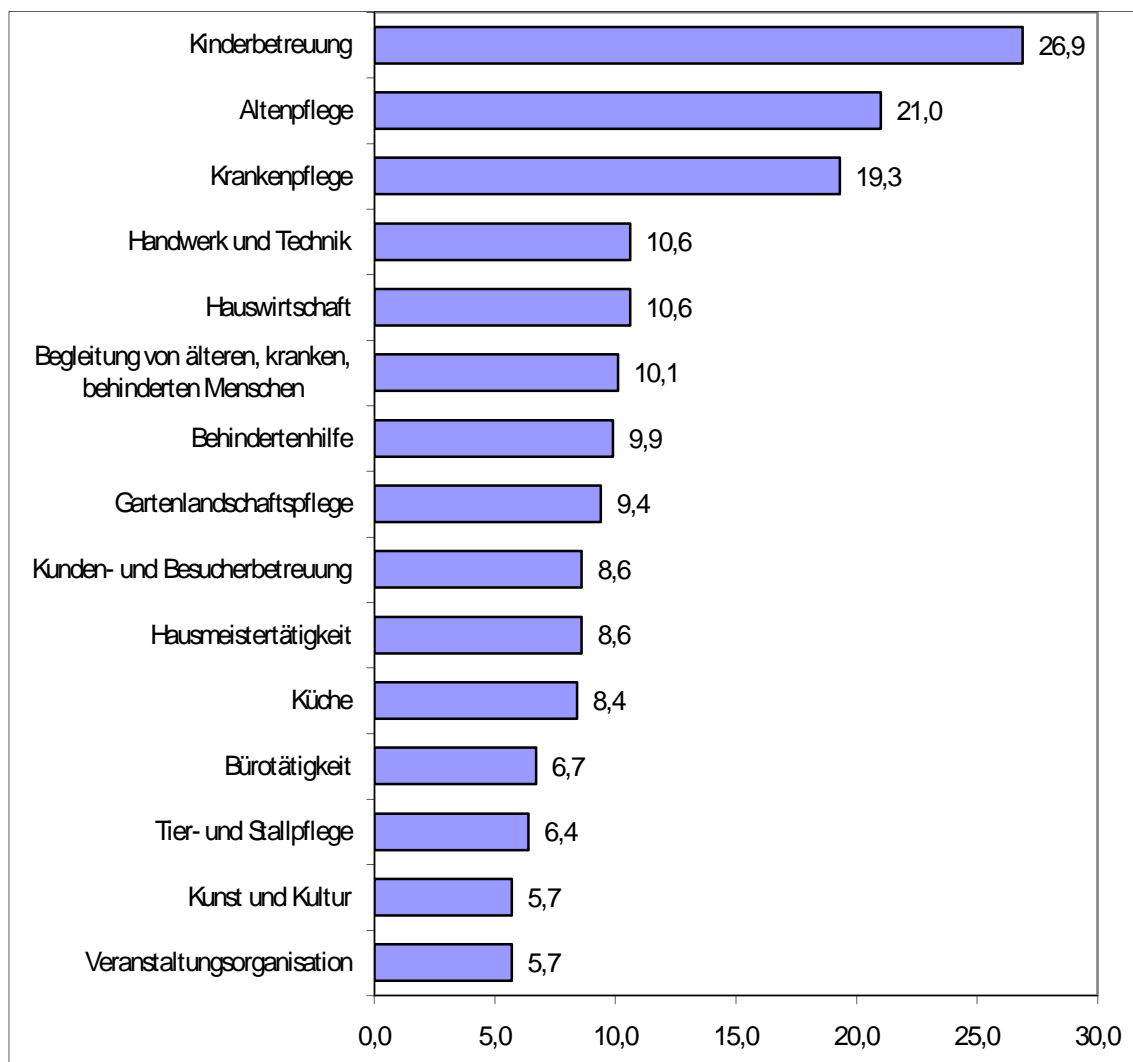
Wir unterscheiden im Folgenden zwischen den Einsatzfeldern und den Einsatzstellen, in denen diese zur Verfügung standen, da gerade auch in eher traditionellen FSJ/FÖJ-Einsatzstellen neue Einsatzfelder geschaffen wurden. So gab es bspw. in der Einsatzstelle „Altenpflegeheim“ Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau oder Hausmeistertätigkeiten. Die Nennung der Einsatzstellen lässt demnach nicht immer einen Rückschluss auf die dort ausgeübten Tätigkeiten zu. Es werden zunächst die Einsatzfelder, in denen die Teilnehmenden des Programms tätig waren, dargestellt. Daran schließt sich die Darstellung der in den jeweiligen Projekten vorhandenen Einsatzstellen an.⁴⁵

⁴⁵ Die aus der Teilnehmendenbefragung vorliegenden Daten zur Einschätzungen der Attraktivität und Angemessenheit der Einsatzfelder durch die Teilnehmenden können dem Abschnitt II.2.2 „Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ entnommen werden.

1.4.1 Einsatzfelder und Einsatzstellenakquise

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms kamen in ihren Einsatzstellen teilweise parallel oder in zeitlicher Abfolge in verschiedenen Tätigkeitsfeldern zum Einsatz. Sie waren bspw. in einer Pflegeeinrichtung in der Altenpflege und der Hauswirtschaft tätig oder sie kümmerten sich auf einer Kinder- und Jugendfarm um die Tier- und Stallpflege und betreuen Besucherinnen und Besucher.

Grafik 1: Einsatzfelder der Teilnehmenden (20 und mehr Nennungen, Mehrfachnennungen in %, N=405)



Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Unter Berücksichtigung der Mehrfachnennungen war ein gutes Viertel bis ein knappes Fünftel der Jugendlichen in den dominierenden Einsatzbereichen Kinderbetreuung (N=109), Altenpflege (N=85) und Krankenpflege (N=78) beschäftigt, wie Grafik 1 zeigt.

Auch in den Einsatzfeldern Handwerk und Technik (N=43), Hauswirtschaft (N=43), Begleitung von älteren, kranken und behinderten Menschen (N=41), Behindertenhilfe (N=40), Garten- und Landschaftsbau (N=38), Kunden- und Besucherbetreuung (N=35), Hausmeistertätigkeiten (N=35), Küche (N=34), Bürotätigkeiten (N=27), Tier- und Stall-

pflege (N=26) sowie Kunst und Kultur (N= 23) und Veranstaltungsorganisation (N= 23) kamen vergleichsweise viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Einsatz.

Junge Frauen stellten mehr als die Hälfte der Teilnehmerschaft im Gesamtprogramm (57,4%). In den DRK-Projekten und beim BDKJ wurden mit der Alten- und Krankenpflege bzw. der Kinderbetreuung vor allem Einsatzfelder in klassischen Frauenberufen angeboten, hier waren ca. drei Viertel (zwei Drittel beim DRK Landesverband Sachsen-Anhalt) der Teilnehmenden weiblich. Bei der Evangelischen Stadtmission Kiel, im FSJ Sport sowie im FÖJ-Projekt der Stiftung Naturschutz Berlin überwog dagegen der Anteil männlicher Jugendlicher mit ca. zwei Dritteln der Teilnehmenden. Im FÖJ-Projekt von JAO, bei der Starthilfe Sondershausen und im FSJ Kultur bei der LKJ Thüringen war der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. Die Tätigkeitsfelder waren größtenteils geschlechtsspezifisch besetzt. Junge Frauen stellten im Alten- und Krankenpflegebereich mehr als drei Viertel der Tätigen und waren auch mit ungefähr zwei Dritteln der Freiwilligen in den Bereichen Behindertenhilfe, Kinderbetreuung, Hauswirtschaft, Kunden- und Besucherbetreuung sowie Begleitung von alten, kranken und behinderten Menschen deutlich stärker vertreten als junge Männer.

Männliche Teilnehmer waren im handwerklich-technischen Bereich und im Garten- und Landschaftsbau mit annähernd neun Zehnteln deutlich überrepräsentiert. Im Hausmeisterbereich waren gar keine jungen Frauen aktiv. Darüber hinaus stellten junge Männer mit gut zwei Dritteln den weitaus überwiegenden Anteil von Teilnehmenden in den Bereichen Natur- und Umweltschutz, Sport, Veranstaltungstechnik sowie Computearbeit.

Es wird also deutlich, dass klassische FSJ- und FÖJ-Felder im pflegerischen Bereich, in der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendbetreuung sowie in der Tier- und Stallpflege und im Garten- und Landschaftsbau einen Großteil der Einsatzfelder im Programm ausmachten. Aber auch handwerklich-technische und Hausmeistertätigkeiten sowie der hauswirtschaftliche und Küchenbereich stellten einen erheblichen Anteil der Einsatzbereiche. Bürotätigkeiten fielen ebenfalls in vielen Fällen an, stellten jedoch meist nicht die primäre Tätigkeit der Jugendlichen dar. Darüber hinaus wurden in den Bereichen Kunst und Kultur, Veranstaltungsorganisation und Sport Einsatzmöglichkeiten für die Jugendlichen angeboten.

BDKJ

Eine vergleichbare Bedeutung wie dem Alten-, Krankenpflege- und Behindertenhilfebereich beim DRK kam im Projekt des BDKJ der Kinder- und Jugendbetreuung zu. Über zwei Drittel der Teilnehmenden waren in diesem Feld eingesetzt, vor allem in Kindertagesstätten. Ein Großteil der Einsatzstellen wurde aus dem Netzwerk der Caritas, die in diesem Projekt als Kooperationspartner des BDKJ eingebunden war, akquiriert. Trotz dieser günstigen Bedingungen stellte sich auch hier die Gewinnung von Einsatzstellen in der Anfangsphase aufgrund der hohen Auslastung potentieller Einsatzstellen mit Praktikantinnen und Praktikanten, Zivildienstleistenden und Freiwilligen aus dem Regel-FSJ als nicht unproblematisch dar. Die Einsatzstellen sind bei verschiedenen, vor allem kirchlichen Trägern angesiedelt.

DRK-Teilprojekte

Wie in keinem anderen Projekt dominierten die Bereiche der Alten- und Krankenpflege, Altenbetreuung sowie Behindertenhilfe in den Teilprojekten des DRK. Vereinzelt kamen die Teilnehmenden hier auch im Bereich der Kinder- und Jugendbetreuung zum Einsatz. Die viermonatige Vorqualifizierung, die dem Einsatz vorgelagert war und in der die Teilnehmenden im Bereich der Pflegehilfe Ausbildungen inklusive Abschlussprüfung absolvierten und Zertifikate erwarben, stellte dabei eine deutliche Vorselektion der möglichen Einsatzbereiche dar. Im Rahmen der DRK Teilprojekte wurde auch eine Vorqualifizierung im Rettungsdienstbereich angeboten, dafür fanden sich allerdings fast keine Teilnehmenden, da die Voraussetzungen für eine Qualifizierung in diesem Bereich, vor allem der Besitz eines Führerscheins, für die Zielgruppe dieses Programms – benachteiligte Jugendliche – eine zu hohe Hürde darstellten.

Der eigentliche Einsatz fand weitestgehend in DRK-internen Einrichtungen, wie Pflege- und Sozialstationen, Altenpflegeheimen und Krankenhäusern statt. Insgesamt erleichterte das Einrichtungsnetzwerk des DRK den Teilprojekten die Akquise von Einsatzstellen im Vergleich zu anderen Projekten deutlich, wenn auch nicht in allen Fällen auf diese Ressourcen problemlos zurückgegriffen werden konnte. Die Erfahrungen und Kontakte der Projektleitungen waren hierfür von großer Bedeutung wie auch die je nach Bundesland verschiedenen hohe Einsatzstellenumlage. Hinzu kam, dass in den Projekten der Landesverbände auf Kreisverbandsebene die Entscheidung getroffen werden musste, ob eine Einrichtung eines Kreisverbandes sich bereit erklären konnte, als Einsatzstelle zu fungieren. Diesen Hürden wurde beispielsweise im Teilprojekt des Landesverbandes Saarland damit begegnet, dass Regel-FSJ-Stellen von Teilnehmenden des Programms besetzt wurden.

Evangelische Stadtmission Kiel

Über ein ähnlich umfangreiches Netzwerk an Sozial- und Pflegeeinrichtungen wie das DRK verfügte die Evangelische Stadtmission Kiel. Alle Teilnehmenden waren in träger-internen Häusern im Einsatz. Allerdings kamen hier den Bereichen Handwerk und Technik, Hausmeistertätigkeiten und Hauswirtschaft neben der Altenpflege eine größere Bedeutung zu. Einige Jugendliche waren auch im Garten- und Landschaftsbau eingesetzt.

JAO

Beim Jugendwerk Aufbau Ost lagen die Einsatzfelder überwiegend in den Bereichen Hauswirtschaft und Küche, Handwerk und Technik, Kinderbetreuung, Tier- und Stallpflege, Kunden- bzw. Besucherbetreuung und Behindertenhilfe. Die Einsatzstellen befanden sich in Kindertagesstätten, Jugendzentren, einer Behindertenwerkstatt, kleinen und mittelständischen Unternehmen mit ökologischer Ausrichtung sowie auf einem Pferdehof. Die Akquise von Einsatzstellen stellte sich in diesem Projekt unproblematisch dar.

LKJ Thüringen

Schwierigkeiten bei der Einsatzstellenakquise ergaben sich dagegen bei der LKJ Thüringen. Hier wurde ein großer Aufwand betrieben, um Einrichtungen aus dem Kulturbereich

reich für das Projekt zu gewinnen. Dies stellte sich vor allem angesichts der hohen Anforderungen, die in diesem Bereich an einen FSJ-Einsatz bestehen, als sehr schwierig heraus. Es gelang jedoch, eine ausreichende Zahl an Einsatzstellen im kulturellen Bereich (z.B. Theater, Jugend- und Kulturzentren) zu gewinnen, die den Jugendlichen interessante und breit gefächerte Einsatzmöglichkeiten bieten konnten. Die Tätigkeiten der Freiwilligen waren überwiegend praktisch-technischer Natur und lagen vor allem in der Ton- und Lichttechnik und im Bühnenbau, aber auch in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen, im Bürobereich, in der Mediengestaltung und im Küchenbereich.

SNB

Bei der Stiftung Naturschutz Berlin gelang die Einsatzstellenakquise bereits zu Beginn des ersten Programmjahres zügig und ohne nennenswerte Probleme. Unter den angebotenen Einsatzfeldern waren in erster Linie Kinderbetreuung, Garten- und Landschaftsbau sowie Tier- und Stallpflege. Angesiedelt waren diese in überwiegend ökologisch ausgerichteten Einsatzstellen, darunter v.a. Jugend- und Kinderbauernhöfe bzw. -farmen und Kindertageseinrichtungen sowie kleine und mittelständische Unternehmen.

Sportjugend Hessen

Die Einsatzstellen im Projekt der Sportjugend waren überwiegend im Rhein-Main-Gebiet angesiedelte Sportvereine, insbesondere Kampfsportvereine. Die Einsatzstellenakquise gestaltete sich im ersten Programmjahr zunächst schwerfällig, da viele Sportvereine kaum über hauptamtliche Personalstrukturen verfügten. Um die Betreuung der Jugendlichen dennoch gewährleisten zu können, kooperierten die Sportvereine teilweise mit Einrichtungen der Jugend(sozial)arbeit. Die Einsatzbereiche in den Vereinen waren äußerst vielfältig und reichten von der (Kinder-)Betreuung und Übungsleitung über Garten- und Landschaftsbau, Hauswirtschaft und Bürotätigkeit bis hin zur Hausaufgabenhilfe.

Starthilfe Sondershausen

Die Starthilfe Sondershausen, die durch ihre Tätigkeiten im Rahmen der Berufsvorbereitung über vielfältige Kontakte zu potentiellen Einsatzstellen verfügte, konnte diese in der Praxis in wesentlich geringerem Ausmaß nutzen als erwartet. Als Gründe wurden von der Projektleitung Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe und mangelnde Übereinstimmung der Anforderungsprofile der vorhandenen Stellen mit den Qualifikationen der Teilnehmenden vermutet. Um dem zu begegnen, musste von den ursprünglich vorgesehenen Einsatzbereichen abgerückt werden. So wurde die Konzentration auf die Felder Rettungs- und Pflegedienst, Sport, Kultur und Kommunalverwaltungen aufgegeben und es wurden weitere potentielle Einsatzstellen kontaktiert. Die Einsatzfelder lagen dann vor allem in den Bereichen Hauswirtschaft, Kunden- bzw. Besucherbetreuung und Hausmeistertätigkeiten. Unter den Einsatzstellen waren Jugendeinrichtungen und Jugendherbergen, aber auch ein Museum, ein Bauernhof sowie Einrichtungen der Starthilfe Sondershausen.

Fazit

In allen Projekten konnten die konzeptionell vorgesehenen Einsatzfelder bis zum Sommer 2009 geschaffen werden. Die Akquise und Vermittlung von Teilnehmenden in bestimmte Einsatzfelder gestaltete sich dagegen teilweise schwierig, das galt vor allem für den Rettungsdienst und für die Arbeit mit behinderten Menschen. Im Bereich des Rettungsdienstes bestand mit der Anforderung, einen Führerschein zu besitzen, eine hohe Eintrittshürde. Der Behindertenbereich schien für viele Teilnehmende dagegen wenig attraktiv zu sein und war zum Teil mit großen Berührungsängsten verbunden, sodass es schwierig war, für diesen Bereich geeignete Freiwillige zu finden. Dennoch konnten im zweiten Programmjahr größtenteils auch solche Einsatzfelder besetzt werden, für die im ersten Jahr noch keine Jugendlichen zur Verfügung standen.

Die Akquise von Einsatzstellen lief in vielen Projekten zu Beginn des ersten Programmjahres schwerfällig an. Vor allem waren solche Standorte mit Schwierigkeiten konfrontiert, die nicht auf trügereigene Einrichtungen oder Einsatzstellen aus dem Regel-Freiwilligendienst zurückgreifen konnten. Im zweiten Programmjahr konnten jedoch die meisten Projekte eine ausreichende Ausstattung mit Einsatzstellen verzeichnen und sogar das Angebot an Einsatzfeldern ausweiten. Es blieben zwei Projekte, in denen sich die Suche nach Einsatzfeldern und Einsatzstellen auch im zweiten Programmjahr schwierig gestaltete.

So war die Akquise von Einsatzstellen im Alten- und Krankenpflegebereich in den meisten Projektregionen unproblematisch und es waren genügend Einrichtungen vorhanden, die die Bereitschaft mitbrachten, sich auf die Besonderheiten der Zielgruppe einzustellen. Im Saarland bestand dagegen aufgrund des Arbeits- und Kostendrucks in der Altenpflege eine Konkurrenzsituation zwischen Ein-Euro-Jobberinnen und -Jobbern sowie Minijobberinnen und Minijobbern und den Teilnehmenden des Bundesprogramms. Zudem waren hier nach Aussagen der Projektleiterin die Anforderungen selbst für Teilnehmende des Regel-FSJ teilweise zu hoch und es bestand kein Wille, sich auf die Zielgruppe des Bundesprogramms einzulassen.

Unabhängig vom Einsatzfeld war die Akquise von Einsatzstellen in Nordthüringen ebenfalls aufgrund der Konkurrenz zu Ein-Euro-Jobberinnen und -Jobbern, Minijobberinnen und Minijobbern sowie Teilnehmenden des Regel-FSJ/FÖJ auch im zweiten Programmjahr noch schwierig. Für viele Einrichtungen war zudem die Einsatzstellenpauschale zu hoch, auch wenn sie im Vergleich zu strukturstarken Regionen deutlich niedriger lag. Erschwert wurde die Besetzung von Einsatzstellen zudem durch schlechte Anbindungen und einen wenig ausgebauten öffentlichen Personennahverkehr.

Im Kulturbereich hat sich gezeigt, dass aufgrund der Projekthaftigkeit der Tätigkeiten in den Einsatzstellen sehr große Anforderungen an die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Selbständigkeit, Motivation und Flexibilität bestanden, da hier weniger Routinen in den Abläufen bestehen. Im entsprechenden Projekt war im Verlaufe des zweiten Programmjahres zudem eine hohe Fluktuation von Einsatzstellen zu verzeichnen.

Auch die Einsatzstellen im Umwelt- und Naturschutzbereich in kleinen und mittelständigen Betrieben stellten vergleichsweise hohe Ansprüche an die Freiwilligen: Sie boten

zwar viel berufliche Orientierung, konnten aber weniger pädagogische Begleitung bereitstellen und zeigten sich weniger tolerant gegenüber Unzuverlässigkeiten als dies Einsatzstellen in anderen Bereichen taten.

Im Sport war die Einsatzstellensituation dadurch geprägt, dass kleinere Sportvereine Schwierigkeiten dabei hatten, ganztägig eine ausreichende Betreuung, Anleitung und Begleitung der Jugendlichen sicherzustellen, da diese Vereine kaum über hauptamtliches Personal verfügten.

Im Bereich der Alten- und Krankenpflege hatten sich bei der Besetzung von Einsatzstellen zudem Problematiken herausgestellt, die Jugendliche mit Migrationshintergrund betrafen:

- einige Einrichtungen wollten keine jungen Frauen beschäftigen, die ein Kopftuch trugen,
- verschiedentlich waren Teilnehmende mit rassistischen Anfeindungen der Klientel im ambulanten Altenpflegebereich konfrontiert,
- Verständigungsschwierigkeiten verstärkten sich, wenn ältere Menschen regionale Dialekte sprachen.

Vor diesem Hintergrund widmete sich der sechste Trägerworkshop Ende März 2009 explizit dem Thema „Interkulturelle Aspekte“ in Einsatzfeldern und Einsatzstellen, insbesondere im Pflegebereich, um daraus Hinweise für die Gewinnung von Freiwilligen und Einsatzstellen sowie für die Planung des Einsatzes, auch über den Pflegebereich hinaus, zu erhalten.

1.4.2 Schaffung attraktiver und vielseitiger Einsatzfelder

Mit der Schaffung attraktiver und vielseitiger Einsatzfelder waren, wie eingangs erwähnt, insbesondere die Projekte, die dem Projektrahmen 3 zugeordnet sind, betraut.

Beim Jugendwerk Aufbau Ost war in dieser Hinsicht interessant, dass hier mit der Kinderbetreuung und der Behindertenhilfe zwei eigentlich FÖJ-untypische Bereiche die Hälfte der Einsatzfelder ausmachten. Die Tier- und Stallpflege sowie der Garten- und Landschaftsbau machten als klassische FÖJ-Einsatzfelder einen weiteren wichtigen Teil der Einsatzmöglichkeiten aus. Vier Teilnehmende waren schließlich im Bereich Müll- und Abfallwirtschaft eingesetzt. Die Akquise von Einsatzstellen stellte sich hier, wie beim anderen FÖJ-Träger im Programm, der Stiftung Naturschutz Berlin, unproblematisch dar. Das wurde mit der Möglichkeit, im FÖJ mit kleinen und mittleren Unternehmen als Einsatzstellen zu kooperieren und dem bereits bestehenden und gut ausgebauten Netzwerk an Einrichtungen in verschiedenen Bereichen erklärt. Zudem mussten die Einsatzstellen keine Einsatzstellenumlage an den Träger zahlen. Das Jugendwerk Aufbau Ost verfügte darüber hinaus über ein trägerinternes Netzwerk von Einrichtungen im Kinder- und Jugendbereich und mit der Lichtenberger Werkstatt für Behinderte über einen Kooperationspartner, der mehrere Einsatzplätze für das Projekt bereitstellte.

Auch bei der Stiftung Naturschutz Berlin kam der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten eine große Bedeutung zu. Sie machte zwei Fünftel der Einsatzfelder der Jugendlichen im Projekt aus. Ein Drittel der Teilnehmenden war in der Tier- und Stallpflege beschäftigt und ein Viertel fand im Garten- und Landschaftsbau Einsatzplätze. Mehr noch als beim Jugendwerk Aufbau Ost wurde hier die Möglichkeit genutzt, den Teilnehmenden Einsatzmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen anzubieten. Diese waren vor allem in den Bereichen ökologischer Einzelhandel, Biotop- und Landschaftspflege, ökologischer Landbau, Forstwirtschaft sowie ökologische Küche und Catering tätig. Sämtliche Einsatzstellen befanden sich in Berlin, so dass ein wohnortnaher Einsatz und eine intensive Einzelbetreuung durch die pädagogische Mitarbeiterin des Trägers möglich waren.

Im Projekt der Sportjugend ließen sich die Einsatzbereiche weniger klar benennen als in den übrigen Projekten. Hier war es so, dass die Jugendlichen innerhalb der einzelnen Sportvereine ein breites Spektrum an Aufgaben vorfanden, so dass hier verschiedene Interessen bedient werden konnten und ihnen die Möglichkeit geboten wurde, sich auszuprobieren und eine für sie passende Tätigkeit zu finden. Es lässt sich aber festhalten, dass handwerklich-technische sowie Bürotätigkeiten und Betätigungen in der Veranstaltungsorganisation im Vordergrund des Freiwilligendienstes standen. Bestandteil vieler Einsätze waren darüber hinaus (gruppen-)anleitende Tätigkeiten im Rahmen des Kursangebots der Sportvereine sowie Hausaufgabenhilfe.

Die Akquise möglicher Einsatzstellen stellte eine zentrale Aufgabe in diesem Projekt dar. Da in den Sportvereinen vor allem Ehrenamtliche tätig waren, konnten diese die intensive Betreuung und Anleitung der Zielgruppe meist nicht allein gewährleisten. Hierfür war die Etablierung von Partnerschaften mit Einrichtungen der Jugendsozialarbeit, die sich in der Nachbarschaft der Vereine befanden, nötig, damit das Betreuungsspektrum sowohl inhaltlich als auch zeitlich abgedeckt werden konnte und die Möglichkeit der Qualifizierung und Weiterentwicklung für die Teilnehmenden bestand. So kamen als Einsatzstellen vor allem Sportvereine in Frage, die die nötigen personellen und infrastrukturellen Voraussetzungen und die notwendige Erfahrung im Umgang mit der Zielgruppe besaßen. In der Umsetzung gestaltete sich diese Einsatzstellenakquise bzw. Schaffung von Einsatzstellen daher zunächst schwierig. So erklärten sich viele Vereine grundsätzlich bereit, Freiwillige aufzunehmen, die Realisierung scheiterte dann jedoch daran, dass eine adäquate Betreuung der Teilnehmenden nicht sichergestellt werden konnte. Als Einsatzstellen standen vor allem Kampfsport- und Turnvereine sowie je ein Ruder- und ein Fußballverein zur Verfügung.

Im Bundesprogramm wurde eine Vielzahl von Einsatzfeldern für die Jugendlichen angeboten, die sich jedoch im Großteil nicht grundlegend von den klassischen Freiwilligendiensteinsatzfeldern unterschieden. Zudem war über die Projekte hinweg eine geschlechtsspezifische Verteilung der Teilnehmenden auf Einsatzfelder in klassischen „Frauenberufen“, bspw. im Pflegebereich bzw. in klassischen „Männerberufen“, bspw. im handwerklichen Bereich sowie im Garten- und Landschaftsbau zu verzeichnen.

Inwiefern die Tätigkeiten in den Einsatzstellen und -feldern selbst sich von denen in den Regelfreiwilligendiensten unterscheiden, ob und wie sie auf die Zielgruppen dieses

Programms zugeschnitten sind und wie ihre Angemessenheit und Attraktivität beurteilt wird, wurde durch verschiedene Befragungen im Rahmen der Evaluation erhoben.

Aus der Befragung der Teilnehmenden⁴⁶ zu Beginn ihres Freiwilligendienstes ging projektübergreifend hervor, dass die Jugendlichen die konkrete Arbeit mit und für Menschen besonders positiv bewerteten und ein Großteil von ihnen den Umgang mit älteren, kranken oder behinderten Menschen sowie mit Kindern schätzte. Diese deutet darauf hin, dass die große Mehrheit der Jugendlichen Aufgaben und Tätigkeiten in den Einsatzstellen ausübte, die sie interessierten. Zum Ende des Freiwilligendienstes hat sich gezeigt, dass die große Mehrheit der befragten Absolventinnen und Absolventen eine aus ihrer Perspektive passende Tätigkeit ausgeübt hat. Alle Jugendlichen gaben sogar an, dass ihnen die Aufgaben insgesamt Spaß gemacht haben.

Über dieses Interesse an den Tätigkeiten hinaus hatten die Teilnehmenden zu Beginn hohe Erwartungen an ihren Freiwilligendienst hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung, des Erwerbs von ausbildungs- und berufsrelevanten Fachkenntnissen sowie von personalen und sozialen Kompetenzen. Diese Erwartungen wurden zu einem Großteil erfüllt: Zwei Drittel der Jugendlichen wussten zum Ende des Freiwilligendienstes, welche beruflichen bzw. qualifizierenden Schritte sie weiterverfolgen wollten. Bei dieser Entscheidung hatte der Freiwilligendienst für die Hälfte von ihnen eine Rolle gespielt. Zudem bescheinigte die überwiegende Zahl der Teilnehmenden, dass der Freiwilligendienst ihre persönlichen Chancen zum Berufseinstieg verbessert und die Tätigkeiten im Rahmen der Einsatzstelle entscheidend zur Verbesserung verschiedener Schlüsselkompetenzen beigetragen hatten.

Auch die Anleiterinnen und Anleiter bescheinigten der überwiegenden Anzahl der Teilnehmenden ein großes Interesse an den Tätigkeiten, deren bereitwillige Ausübung, eine hohe Lernbereitschaft sowie eine große Motivation, gute Ergebnisse zu erzielen. So stellten sie den Jugendlichen auch gute Beurteilungen für ihre Leistungen aus, sowohl im Allgemeinen als auch in Hinblick auf Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein bei der Erledigung der Arbeiten. Zudem gaben die Anleiterinnen und Anleiter in der Mehrheit an, dass die Freiwilligen die erforderlichen Kompetenzen, die sie zur Erledigung der Tätigkeiten in der Einsatzstelle benötigten, im Verlaufe ihres Einsatzes erlangten.

In mehr als zwei Dritteln der Anleitungsverhältnisse wurde den Teilnehmenden attestiert, dass sie uneingeschränkt bzw. unter bestimmten Umständen geeignet seien, im jeweiligen Arbeitsbereich eine Ausbildung oder Beschäftigung aufzunehmen. Gleichzeitig bestand in knapp zwei Drittel der Fälle der Eindruck, dass die Jugendlichen auch dazu geneigt waren, in den jeweiligen Bereichen eine Ausbildung oder Beschäftigung aufzunehmen.

Auch die Einsatzstellenleitungen halten die Zielgruppe des Programms, Jugendliche mit niedrigem oder ohne Schulabschluss, „ohne Weiteres“ bzw. „unter Umständen“ geeignet, eine Ausbildung im Tätigkeitsfeld der jeweiligen Einrichtung aufzunehmen.

⁴⁶ Vgl. zu den folgenden Ausführungen ausführlich Abschnitt II.2.2 „Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“.

Als Mindestanforderungen gilt dabei der erforderliche Schulabschluss bzw. die Bereitschaft, diesen nachzuholen. Des Weiteren werden wiederholt „Motivation“ bzw. „Bereitschaft zum Engagement“ oder „Wille zur Ausbildung“ sowie „Interesse“ genannt. Auch grundlegende Kompetenzen wie „Zuverlässigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „korrekte Rechtschreibung“ oder einfach „Grundtugenden“ werden von den Befragten an dieser Stelle aufgeführt.

Insgesamt lässt sich resümieren, dass das Angebot an Einsatzfeldern sowohl in den Projekten, die dem entsprechenden Projektrahmen zugeordnet waren, aber darüber hinaus auch in den übrigen Projekten des Bundesprogramms sowohl hinsichtlich der Interessenlage der Jugendlichen als auch in Bezug auf ihren Kompetenzerwerb angemessen und attraktiv waren. Im Rahmen des sechsten Trägerworkshops im März 2009 wurde zudem deutlich, dass gerade der Pflegebereich für Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen gute berufliche Perspektiven sowie Fortbildungs- und Aufstiegschancen bietet.

1.5 Perspektiven der Weiterentwicklung⁴⁷

Susanne Huth

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurde im Jahr 2007 mit einer Förderphase bis Ende 2010 aufgelegt. Bereits zu Beginn des Programms wurde die Förderung einer anschließenden zweiten Programmphase bis Ende 2013 vom Auftraggeber in Aussicht gestellt. Die Weichen für eine zweite Förderphase sollten im Herbst 2009 nach den Erfahrungen aus dem laufenden Programm gestellt werden. Anfang 2010 entschied sich das BMFSFJ gegen eine zweite Förderphase und für einen Transfer der erzielten Programmergebnisse in die Regelstrukturen der Jugendfreiwilligendienste.

Die im Rahmen des Bundesprogramms geförderten Träger hatten sich bis dahin größtenteils auf eine Bewerbung um die Fortführung ihrer Projekte in einer zweiten Programmphase eingestellt. Mit der Entscheidung gegen eine Programmfortführung blieb den Projektträgern bis Ende 2010 Zeit, andere Anschlussoptionen zu erschließen, um einerseits die aufgebauten Kooperationsstrukturen und Netzwerke und das erworbene Know-How in Bezug auf die Zielgruppe zu erhalten sowie andererseits neue Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für die Beteiligung von benachteiligten Jugendlichen in den Regelstrukturen der Freiwilligendienste zu schaffen.

Im Folgenden werden die Weiterentwicklungsperspektiven der einzelnen Projekte zum Ende der Programmlaufzeit dargestellt. Ob und inwiefern sich diese realisieren ließen, konnte zum Teil nicht mehr erhoben werden.

Zwischenzeitlich wurde im Zuge der Aussetzung der Wehrpflicht und des Zivildienstes der Bundesfreiwilligendienst geschaffen. Die Förderung der Freiwilligendienste durch den Bund wurde dahingehend geändert, dass die pädagogische Begleitung sowohl im Bundesfreiwilligendienst als auch beim FSJ und FÖJ mit einer monatlichen Pauschale von nunmehr 200,- Euro für jede bzw. jeden Freiwilligen gefördert wird. Die pädagogische Begleitung besonders benachteiligter Jugendlicher wird sowohl im BFD als auch beim FSJ oder FÖJ mit bis zu weiteren 100,- Euro monatlich gefördert, wobei die besondere Benachteiligung im Einzelfall nachgewiesen werden muss.

Ein Folgeprojekt von „FSJ kickSTART“, mit dem sich der Trägerverbund aus BDKJ, Caritas Stuttgart und IN VIA um Mittel des Landes Baden-Württemberg bewerben wollte, befand sich zum Zeitpunkt des Abschlussgesprächs in der konzeptionellen Entwicklung. Es sollte als ein separates Angebot für die Projektzielgruppe gestaltet werden, war aber als ein „Übergangsjahrgang“ aufgefasst, in dem eine Anpassung des Programmansatzes (erhöhte Zahl der Bildungstage und die intensive pädagogische Begleitung) an die Gegebenheiten einer reduzierten finanziellen und personellen Ausstattung getestet werden sollte. Ziel war es, Wege zu eruieren, wie die Zielgruppe des Projekts „FSJ kickStart“ ins Regel-FSJ integriert werden kann.

⁴⁷ Datengrundlage dieses Abschnitts bilden die Auswertungen der Trägerbesuche.

Um das im Zuge der Projektarbeit entstandene Know-how zu erhalten und in die Trägerorganisation zu transferieren, wurde die Projektkoordinatorin in ein Arbeitsverhältnis in der Fachstelle Freiwilligendienste in den Bereich Regel-FSJ übernommen. Um den Know-how-Transfer sicher zu stellen, waren des Weiteren schriftliche Dokumentationen der Projektarbeit geplant. Die Stellen der Kolleginnen bei der Caritas Stuttgart und bei IN VIA wurden allerdings nicht weiter geführt.

Aufgrund der Umwälzungen im Bereich der Jugendfreiwilligendienste im Zuge der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes wurde inzwischen jedoch von der Weiterentwicklung dieses Vorhabens abgesehen.

Der DRK Kreisverband Köln erachtete das Einsatzfeld Pflege für die Zielgruppe als eine sehr interessante Option der Weiterentwicklung im Freiwilligendienstbereich. Angestrebt wurde daher, im Projekt erarbeitete Elemente, wie das Lernzielvereinbarungsheft und die Kompetenzbilanz in das Regel-FSJ zu übernehmen. Eine Weiterführung des Projektansatzes im Regel-FSJ wurde jedoch aufgrund des notwendigen Personalschlüssels zur Betreuung der Zielgruppe als nicht realisierbar eingeschätzt. Für eine projekthafte Fortführung von „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ fehlte die Finanzierungsgrundlage. Nachteilig hierauf wirkte sich des Weiteren der Weggang der Projektleiterinnen aus. Durch das Projekt wurde allerdings insgesamt die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker in den Fokus der Arbeit des Kreisverbandes gerückt.

Das Teil-Projekt des DRK Landesverbands Nordrhein sollte zum Zeitpunkt des Abschlussgesprächs in einer „Light-Version“ unter dem Namen „FSJ-P“ fortgeführt werden und sich auf das Einsatzfeld Pflege konzentrieren. Berufliche und schulische Perspektiventwicklung sollten dabei im Mittelpunkt stehen. In diesem Zusammenhang war beabsichtigt, die Teilnehmenden im Anschluss an das Freiwillige Soziale Jahr in Ausbildungsverhältnisse in den jeweiligen Einsatzstellen zu überführen.

Im Rahmen von „FSJ-P“ sollten im FSJ-Jahrgang 2010/2011 15 Jugendliche, die mindestens über den Hauptschulabschluss verfügen, mit einer gegenüber dem Programmansatz reduzierten pädagogischen Begleitung aufgenommen werden. Dementsprechend bestanden höhere Ansprüche an die personalen und sozialen Kompetenzen sowie die Selbständigkeit der Jugendlichen. Die Kurzausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer sollte in die 25 Bildungstage integriert von einer trägerinternen Stelle durchgeführt werden und nicht mehr dem FSJ vorgelagert stattfinden. Vor Beginn des FSJ sollte es lediglich eine vorbereitende Seminarwoche geben.

Für die Teilnehmenden des Anschlussprojekts war eine gesonderte Seminargruppe vorgesehen. Die Seminare sollten gemäß den Erkenntnissen im Projekt „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ gestaltet werden. So wurden diese zum Beispiel als Tagesseminare ohne Übernachtung angeboten, um auch Mädchen aus konservativen muslimischen Elternhäusern die Teilnahme zu ermöglichen.

Die Projektverantwortlichen hofften, im Rahmen des Nachfolgeprojekts die Kontakte zu Migrantorganisationen aufrechterhalten zu können. Der regionale Schwerpunkt des

Nachfolgeprojekts sollte in Mülheim an der Ruhr statt in Duisburg liegen, da die dortige Kompetenzagentur großen Anteil an der Teilnehmendenakquise hatte. Die Kontakte zu den Kompetenzagenturen in Moers und Mülheim an der Ruhr sollten für das Anschlussprojekt ebenfalls aufrechterhalten werden. Die Projektleiterin von „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ sollte der für das Anschlussprojekt verantwortlichen Kollegin, die aus dem Regel-FSJ Bereich kommt, beratend zur Seite stehen. Für die Projektleitung war eine halbe Stelle vorgesehen. Die Möglichkeit, Projektinhalte, wie die Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer von einer ARGE finanzieren zu lassen, wurde nicht gesehen.

Beim DRK Landesverband Saarland wurden 15 bis 20 Jugendliche der Zielgruppe des Projekts „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ zum 01.09.2010 im Rahmen eines Folgeprojekts ins Regel-FSJ integriert und dabei durch die Projektleiterin von „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ pädagogisch begleitet. Die Vorbereitungszeit, in deren Verlauf die Teilnehmenden auf die Tätigkeiten in den Einsatzstellen vorbereitet wurden und einen einwöchigen Grundpflegekurs erhielten, wurde auf vier Wochen verkürzt. Eine vollständige Pflege- bzw. Rettungshelferausbildung wurde nicht mehr durchgeführt. Des Weiteren sollten, wie im Projekt „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ auch, vor allem Gesundheitsthemen behandelt und Einsatzstellenbesuche durchgeführt werden. Während dieser Phase waren die Projektteilnehmenden noch unter sich.

Ab dem zweiten Seminarblock wurden sie in Kleingruppen auf die verschiedenen Seminargruppen des Regel-FSJs aufgeteilt. Als zentrale Ansprechperson fungierte die Projektleiterin von „Gemeinsam Perspektiven schaffen“, die auch bei den Bildungsseminaren zugegen war. Das Kompetenzbilanzierungsverfahren sollte beibehalten werden, also ins Regel-FSJ integriert werden. Für diesen Ansatz wendete der Landesverband Eigenmittel auf, konnte aber auch einen einmaligen finanziellen Zuschuss vom Land Saarland erhalten. Des Weiteren wurde ein Antrag auf Förderung bei der „Aktion Herzenssache“ des Saarländischen Rundfunks gestellt, eine Entscheidung diesbezüglich lag dem Landesverband zum Zeitpunkt des Evaluationsgesprächs aber noch nicht vor.

In Sachsen-Anhalt konnte das Projekt „Gemeinsam Perspektiven schaffen“ vom DRK Landesverband nicht in der im Zuge des Bundesprogramms umgesetzten Form weitergeführt werden, es sollte aber weiter mit der Zielgruppe gearbeitet werden. Dementsprechend suchte der Landesverband nach Förderalternativen, um den erhöhten Personalaufwand zu finanzieren. Da auch im Regel-FSJ verstärkt Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen einbezogen werden, wurde dem Projektansatz auch hier Bedeutung beigemessen.

Für ein Folgeprojekt oder eine Integration des Ansatzes ins Regel-FSJ wurden vor allem die Elemente Vorqualifizierung und Berufsorientierung in der Seminararbeit als übernehmenswert angesehen. Es wurde als denkbar bezeichnet, das Kompetenzbilanzierungsverfahren für Projekte, die die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen im Fokus haben, weiter zu verwenden.

Die Verantwortlichen der Evangelischen Stadtmission sehen in „Was geht...“ einen gelungenen Ansatz in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen. Es bestand bei der Trägerorganisation daher grundsätzlich das Interesse, diesen Bereich als Geschäftsfeld auszubauen. Weder eine Weiterführung des Projekts noch die Integration der Zielgruppe ins Regel-FSJ wurden jedoch als möglich erachtet, da hierfür keine Finanzierung vorhanden und auch nicht in Sichtweite war. Für eine Mittelakquise wurde die nur dreijährige Projektdauer als Hindernis erachtet, das es unmöglich machte, politische Entscheidungsträger oder anderweitige potentielle Financiers von der Wirkung des Projektansatzes zu überzeugen.

Der Projektansatz birgt nach Einschätzung der Verantwortlichen beim Jugendwerk Aufbau Ost ein großes Potenzial für die Verbesserung der Situation von benachteiligten Jugendlichen, vor allem hinsichtlich ihrer Selbstwahrnehmung, ihrer Berufs- und Zukunftsorientierung, ihrer Lernmotivation sowie ihrer Ausbildungschancen. Im Rahmen der Programmteilnahme eingegangene Kooperationsbeziehungen, vor allem mit Jugendeinrichtungen oder mit dem Migrationsbeirat, sollten aufrecht erhalten und für den Globus-Trägerverbund und für das Regel-FÖJ nutzbar gemacht werden. Auch die Kontakte zu den Einsatzstellen sollten beibehalten werden.

Aufgrund mangelnder Finanzierungsperspektiven für den pädagogischen Ansatz wurde das Projekt selbst allerdings nicht fortgeführt und auch das im Zuge von „FÖJkompetent“ eingesetzte Personal wurde nicht in der Trägerorganisation gehalten. Im Regel-FÖJ ist eine Betreuung, die den Problemlagen der Zielgruppe gerecht wird, nur in Einzelfällen möglich. Dass die Errungenschaften des Projekts zwar anerkannt werden, aber keine Perspektive für deren weitere Implementierung besteht, war für die Projektverantwortlichen sehr enttäuschend.

Bei der LKJ-Thüringen bestand zum Zeitpunkt des Abschlussgesprächs ein Antrag auf Förderung eines 14-monatigen Anschlussprojektes beim Land Thüringen in Kooperation mit der Starthilfe Sondershausen, wobei es zwischen diesen Trägern unterschiedliche Vorstellungen über die konzeptionelle Ausgestaltung des Projekts an der Schnittstelle von Freiwilligendienst und Berufsvorbereitung gab.

Das Konzept sah finanziell gegenüber dem Bundesprogramm einen etwas geringer ausgestatteten Ansatz vor, der stark auf Berufsvorbereitung und -orientierung für Jugendliche mit multiplen Problemlagen ausgerichtet ist. Das Konzept enthielt einen höheren Personalschlüssel und eine auf einen Monat gekürzte Vorbereitungsphase, dafür aber explizit eine einmonatige Nachbetreuungsphase.

Eine Entscheidung über diesen Antrag lag noch nicht vor und es war zudem noch unklar, inwieweit die Konsequenzen der Abschaffung der Wehrpflicht einen Einfluss auf die Entscheidung nehmen würden. Die LKJ Thüringen selbst hatte keine Möglichkeiten, mit Eigenmitteln am Projekt Impuls anzuknüpfen.

Die Projektverantwortlichen der LKJ Thüringen würden im Rahmen eines Folgeprojekts an den folgenden im Bundesprogramm erprobten Bestandteilen festhalten wollen: eine begleitete Kompetenzerfassung, praktisch-gestalterisch ausgerichtete Bildungstage

sowie die verlängerte Laufzeit von 14 bis 16 Monaten. Als Anforderung an das pädagogische Personal in ähnlichen Projekten wie ImPuls sahen die Projektverantwortlichen vor allem praktische pädagogische Erfahrung, insbesondere Erfahrung in der Arbeit mit problematischen Jugendlichen.

Vor dem Hintergrund der sehr positiven Erfahrungen der Stiftung Naturschutz mit dem Projekt „Nature4you“ bedauerten die Projektverantwortlichen sehr, dass keine Finanzierungsperspektive für eine Weiterführung in einer zweiten Programmphase bestand und die Projekte für die Suche nach einer Anschlussperspektive kaum Zeit hatten. Durch diesen Umstand ging das im Rahmen des Projekts angesammelte Know-how für die SNB mit dem Weggang der pädagogischen Projektleiterin verloren und die Pflege der aufgebauten Netzwerke konnte nicht mehr gewährleistet werden.

Als problematisch für die Entwicklung von Weiterführungsansätzen wurde auf der einen Seite die Beendigung des Programms, auf der anderen Seite die den Freiwilligendienst betreffenden Entwicklungen im Zuge der Abschaffung der allgemeinen Wehrpflicht benannt. Letztere hatten ein beträchtliches Maß an Energie, insbesondere auch des Projektleiters FÖJ, gefordert. Es wurde versucht, Stiftungsmittel zu akquirieren, jedoch ohne Erfolg. Eine Finanzierung ohne die Beteiligung von öffentlichen Haushalten wurde als nicht möglich angesehen.

Falls ein ähnliches Projekt bei der SNB wieder aufgesetzt würde, sollte die Zahl der Bildungstage reduziert werden, da die Einsatzstellen die hohen Abwesenheitszeiten auf Dauer nicht mittragen. Hinsichtlich einer Integration der Zielgruppe des Projekts in das Regel-FÖJ sahen die Projektverantwortlichen erhebliche Hürden und Grenzen, weshalb nur eine zahlenmäßig sehr begrenzte Einbeziehung der Zielgruppe als möglich angesehen. So könnte bspw. das Kompetenzbilanzierungsverfahren aufgrund des hohen zeitlichen und personellen Aufwands nur mit Einzelnen durchgeführt werden. Eine quantitative Ausweitung würde ohne einen angepassten Betreuungsschlüssel an den Personalkapazitäten scheitern.

Zum Ende der Projektlaufzeit bestanden bei der Sportjugend Hessen keine Planungen für eine Fortsetzung des Projekts oder eine verstärkte Einbeziehung der Zielgruppe des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ in das Regel-FSJ. Punktuell und ungesteuert werden Jugendliche mit Migrationshintergrund bereits im Regel-FSJ von Vereinen als Einsatzstellen aufgenommen. Um dies mit einer größeren Zahl von Jugendlichen zu realisieren, müssten die entsprechenden finanziellen Mittel vorhanden sein. Die Mittel des Programms „Integration durch Sport“ allein reichen hierfür nicht aus.

Eine Finanzierung von FSJ-Stellen über die ARGE in der Form von Eingliederungshilfen wurde in einer Optionskommune als Projektversuch auf der lokalen Ebene realisiert, konnte aber nicht verstetigt oder erweitert werden, da das Bundesprogramm nicht weitergeführt wurde. Es bestand das Vorhaben, den Programmansatz künftig durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell fördern zu lassen. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurden auf der Ebene der Deutschen Sportjugend Anstrengungen unternommen, dies zu realisieren

Das FSJ für Benachteiligte wurde bei der Starthilfe Sondershausen als hervorragendes Instrument für diese Gruppe angesehen, daher bestand das Bestreben, diesen Ansatz fortzuführen. Es wurde ein Konzept erarbeitet, das die wesentlichen Aspekte der Programmumsetzung aufgriff, und auf dessen Basis ein Antrag auf Förderung eines Anschlussprojektes beim Land Thüringen in Kooperation mit der LKJ Thüringen gestellt wurde.

Der Personalschlüssel sollte bei 1:15 verbleiben, die Vorphase auf einen Monat gekürzt werden. Des Weiteren sollte die Einsatzstellenumlage weiter gesenkt werden, um den pädagogischen Betreuungsaufwand für die Teilnehmenden in der Einsatzstelle zu kompensieren. Die Förderung sollte sich aus dem Budget des Thüringenjahrs (FSJ in Thüringen) mit einer Kofinanzierung aus ESF-Mitteln speisen und 2011 beginnen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich alle beteiligten Projektträger an der Weiterentwicklung des Programmansatz – Schaffung von Beteiligungsmöglichkeiten für bildungsbenachteiligte Jugendliche in den Freiwilligendiensten zur Stärkung ihrer Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit – vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen beteiligen wollten. Ob und inwiefern sich die berichteten Planungen umsetzen ließen sowie mögliche Auswirkungen der Einführung des Bundesfreiwilligendienstes auf die Perspektiven der Weiterentwicklung der Projekte bei den beteiligten Trägern konnten im Rahmen dieser Evaluation nicht mehr eruiert werden.

Problematisch stellte sich in jedem Falle der Zeitdruck zur Erschließung alternativer Finanzierungsquellen für die Träger dar, um die pädagogischen Fachkräfte über den Projektzeitraum hinaus halten zu können und so das angesammelte Know-How und die etablierten Kontakte und Kooperationsbeziehungen nicht zu verlieren.

Die beiden FÖJ-Träger JAO und SNB haben bis Programmende keine entsprechenden Optionen finden können. Auch der DRK Kreisverband Köln, die Evangelische Stadtmission und die Sportjugend Hessen konnten sich keine Projektperspektiven erschließen, wobei der DRK Kreisverband Köln und die Sportjugend als Regel-FSJ-Träger hier einfacher wieder Anknüpfungspunkte aufnehmen können und ein besonderes Augenmerk auf die Ansprache und punktuelle Beteiligung der Zielgruppe entwickelt haben.

Der Trägerverbund aus BDKJ, Caritasverband und IN VIA, die anderen drei DRK-Teilprojekte, die LKJ Thüringen und die Starthilfe Sondershausen haben sich in der verbliebenen Programmlaufzeit intensiv um Anschlussoptionen für ihre Projekte bemüht und sich dabei auch Perspektiven erschlossen, deren potenzielle Umsetzung jedoch nicht mehr evaluiert werden konnte.

2. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Dieser Abschnitt gibt Antworten auf die erste Leitfrage der Evaluation auf der Programmebene, nämlich inwieweit und wie den Projekten ein Zugang zu den verschiedenen Zielgruppen des Programm gelingt, sowie zu den Leitfragen auf der Mikroebene der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die am Programm teilgenommen haben („individuelle Ebene“).

Abschnitt 2.1 beschäftigt sich mit der Zielgruppenansprache und -gewinnung und zeigt erfolgreiche Methoden und Wege der Zielgruppengewinnung und den Grad der Zielgruppenerreichung auf. Anschließend werden die sozio-demographischen Daten der Teilnehmenden am Programm auf der Grundlage des Monitorings ausführlich dargestellt.

In Abschnitt 2.2 werden anhand der verschiedenen Teilnehmerbefragungen die Erwartungen der Teilnehmenden im Vorfeld des Freiwilligendienstes, ihre Erfahrungen während des Freiwilligendienstes und ihre Perspektiven im Anschluss daran im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit, Bildungs- und Berufsorientierung erläutert und ihre Lern- und Ausbildungsmotivation durch die Programmteilnahme untersucht. Zudem wird der Frage nachgegangen, wie die Teilnehmenden das Themenfeld bürgerschaftliches Engagement vor und nach dem Ableisten des Freiwilligendienstes im Hinblick auf die Weiterführung, Ausdehnung und/oder Aufnahme entsprechender Aktivitäten beurteilen.

2.1 Zielgruppenansprache und Zielgruppenerreichung⁴⁸

2.1.1 Zielgruppen der Projekte

Susanne Huth und Benjamin Wösten

Das Bundesprogramm diene dazu, „benachteiligten Jugendlichen“ Zukunftschancen durch die Beteiligung an Jugendfreiwilligendiensten zu eröffnen. Wie die Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ⁴⁹ zeigen, können vor allem Jugendliche aus bildungsfernen Schichten die im freiwilligen Engagement bestehenden Potenziale und Gelegenheiten für informelle Bildungsprozesse bisher kaum nutzen. Daher wurden im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ die Schulqualifikation bzw. der Bildungsstatus junger Menschen als entscheidender Indikator für Benachteiligung definiert. Als Zielgruppen des Programms sollten daher laut Programmbekanntmachung angesprochen und aktiviert werden:

- „junge Menschen ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen
- junge Menschen, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen oder ihre Ausbildung abgebrochen haben
- junge Menschen mit besonderen Problemlagen bzw. Förderbedarfen, z. B.
 - Sprachvermögen
 - abweichendes Verhalten
 - Behinderungen.“

Da junge Menschen mit Migrationshintergrund verhältnismäßig stark in den oben genannten Benachteiligtengruppen vertreten sind, nahm das Programm „Freiwilligen-

⁴⁸ Datengrundlage der Abschnitt 2.2.1, 2.2.2 und 2.2.3 bilden die Analysen der Trägerkonzepte, die Auswertungen der ersten und zweiten Befragung der pädagogischen Fachkräfte, vertiefende Nachfragen bei den Trägervertreterinnen und -vertretern sowie die Auswertungen der Trägerbesuche. Abschnitt 2.2.4 beruht auf der Auswertung der Teilnehmerstammdaten.

⁴⁹ Engels/Leucht/Machalowski (2005).

dienste machen kompetent“ dezidiert auf deren spezifische Ausgangslagen und -bedarfe Bezug.

Die Zielgruppendefinition galt für alle Projekte des Programms. Als niedrige Schulabschlüsse galten der Förder- bzw. Sonder- und der Hauptschulabschluss. In Diskussionen zu Beginn des Programms wurde erwogen, auch Jugendliche mit Realschulabschluss in Betracht zu ziehen, die aufgrund persönlicher, familiärer oder anderer Problemlagen als benachteiligt gelten konnten. Da ein Realschulabschluss aber ein mittlerer Bildungsabschluss ist, sollten Realschulabgängerinnen und -abgänger in die Regelfreiwilligendienste integriert werden und nur in besonders begründeten Ausnahmefällen, die mit dem BMFSFJ und dem ISS-Projektbüro abzustimmen waren, für eine Programmteilnahme in Frage kommen. Einen besonderen Fokus auf die Gewinnung der anvisierten Zielgruppen sollten vor allem die Trägerorganisationen legen, die den Projektrahmen 1 und 2 zugeordnet waren.

Dem Projektrahmen 1 „Jugendliche ohne bzw. mit geringem Schulabschluss und ohne bzw. mit abgebrochener Ausbildung“ waren der BDKJ, die Starthilfe Sondershausen und die LKJ Thüringen zugeordnet. Auf die Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollte dabei besonderer Wert gelegt werden. In diesem Rahmen haben die Projekte ihre Zielgruppen wie folgt definiert:

- BDKJ: Sozial benachteiligte bzw. chancenarme junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren, die nur über einen niedrigen oder keinen Schulabschluss verfügen, ohne Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind oder durch besondere Förderbedarfe wie z.B. Lernbeeinträchtigung oder unzureichende Deutschkenntnisse gekennzeichnet sind.
- Starthilfe Sondershausen: Jugendliche mit oder ohne Migrationshintergrund, die nur über einen Hauptschul- oder keinen Schulabschluss verfügen.
- LKJ Thüringen: Jugendliche aus dem Großraum Erfurt im Alter zwischen 16 und 21 Jahren mit Hauptschulabschluss, die ohne Ausbildungsplatz sind oder bereits eine Berufsausbildung abgebrochen haben.

Im Projektrahmen 2 „Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen“ richtete sich die Evangelische Stadtmission Kiel vor allem an Jugendliche mit „Wohnungsnotfallproblematik“ oder mit seelischen oder körperlichen Behinderungen. Von einer Wohnungsnotfallproblematik sind gemäß der Definition des deutschen Städtetages Personen betroffen, die 1) wohnungslos sind, 2) akut von Wohnungslosigkeit bedroht sind oder 3) in unzumutbaren Wohnverhältnissen leben.

In den übrigen Projekten stellten sich die Zielgruppen laut Konzept wie folgt dar:

- Jugendwerk Aufbau Ost: Jugendliche, die sich aufgrund verschiedener Ursachen in schwierigen Problemlagen befanden, die sowohl intrapersonal als auch extern (Familie, Schule, soziales Umfeld) begründet sein konnten. Hinzu kamen Jugendliche mit Teilleistungsstörungen, einer Lernbehinderung oder mit unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache. Ein besonderer Fokus sollte auf Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegen.
- Sportjugend Hessen: Benachteiligte Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen im Sinne der oben stehenden programmübergreifenden Definition. Gender Mainstreaming spielte dabei eine große Rolle, so dass im FSJ im Sport ein gleicher Anteil von jungen Frauen und Männern angestrebt wurde.

- Stiftung Naturschutz Berlin: Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen sowie ausbildungslose, arbeitslose, von Ausbildungs- oder Arbeitslosigkeit und von sozialer Ausgrenzung bedrohte junge Menschen mit besonderen Bildungs-, Lern- und Motivationsdefiziten.
- Die Teilprojekte des DRK richteten sich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Projektrahmen 4, in dem sie mit der Kooperation mit Migrantenorganisationen beauftragt waren, insbesondere an Jugendliche mit Migrationshintergrund. Dabei definierten sie ihre jeweilige Zielgruppe mit geringfügigen Unterschieden:
 - DRK Kreisverband Köln: Migrantische Jugendliche, vorwiegend aus Köln-Ehrenfeld und Köln-Chorweiler, vor allem mit Sprach- und Ausbildungsproblemen.
 - DRK Landesverband Brandenburg: Junge Menschen zwischen 16 und 26 Jahren mit Migrationshintergrund (insbesondere auch Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) und schwieriger gesellschaftlicher Integration, vorwiegend aus dem Raum Berlin. In einem eng begrenzten Rahmen wurden auch benachteiligte Jugendliche ohne Migrationshintergrund aus dem Raum Brandenburg einbezogen.
 - DRK Landesverband Nordrhein: Junge Frauen und Männer zwischen 18 und 26 Jahren mit Migrationsgeschichte (inkl. Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler), ohne Schulabschluss bzw. mit Hauptschulabschluss A, die mindestens Grundkenntnisse in der deutschen Sprache und Probleme mit der gesellschaftlichen Integration hatten.
 - DRK Landesverband Saarland: Junge Menschen zwischen 16 und 26 Jahren mit Migrationshintergrund (inkl. Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) und Problemen der gesellschaftlichen Integration. In einem eng begrenzten Rahmen sollte auch der Einbezug von benachteiligten Jugendlichen ohne Migrationshintergrund möglich sein.
 - DRK Landesverband Sachsen-Anhalt: Benachteiligte migrantische Jugendliche in Sachsen-Anhalt. Das entscheidende Kriterium für die Benachteiligung sollte ein niedriger oder nicht vorhandener Schulabschluss darstellen.

Teilweise wurden im Verlauf der Projektdurchführung Anpassungen der Zielgruppe notwendig. Dies lag meist darin begründet, dass sich die Ansprache der ursprünglichen Zielgruppe als langwieriger oder die Verfügbarkeit potentieller Teilnehmender als geringer als zuvor erwartet erwies. Letzteres war zum Beispiel bei der Starthilfe Sondershausen und im DRK Landesverband Sachsen-Anhalt der Fall, die jeweils Jugendliche mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anvisiert hatten. Da diese aber nur einen verhältnismäßig geringen Anteil der ostdeutschen Bevölkerung ausmachen, wurde diese ursprüngliche Beschränkung der Zielgruppe aufgegeben und die Einbeziehung von benachteiligten Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ermöglicht. Im DRK-Teilprojekt im Saarland wurde ebenfalls durch eine entsprechende Konzeptänderung der Einbezug von benachteiligten Jugendlichen ohne Migrationshintergrund in einem eng begrenzten Rahmen ermöglicht.

Auch die Evangelische Stadtmission Kiel musste ihre Zielgruppe anpassen: Konzeptuell waren hier wohnungslose Jungerwachsene ohne oder mit Hauptschulabschluss vorgesehen. Da sich die Rekrutierung von Teilnehmenden allein aus der Gruppe der

tatsächlich Wohnungslosen als problematisch darstellte, wurde eine mit dem BMFSFJ abgestimmte Konzeptpräzisierung vorgenommen, die die Zielgruppe, wie oben ausgeführt, als Jugendliche mit „Wohnungsnotfallproblematik“ beschreibt. Darüber hinaus wurde die Zielgruppe auf Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen, wie z.B. Lern-, seelischen oder körperlichen Behinderungen erweitert.

2.1.2 Wege der Zielgruppenansprache und -gewinnung

Susanne Huth und Benjamin Wösten

Die Zielgruppenansprache gestaltete sich in vielen Projekten im ersten Programmjahr mühsam und schwierig und erforderte von den Projektleitungen viel Zeit, Kreativität und Flexibilität. In einigen Projekten waren im Vorfeld mögliche Probleme bei der Zielgruppenansprache gar nicht in Betracht gezogen worden. In anderen Fällen stellten sich konzeptionell angedachte Wege der Zielgruppenansprache als wenig ertragreich heraus und es mussten erst neue Kontakte und Kooperationsbeziehungen aufgebaut werden, um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu informieren und in die Zielgruppenansprache einzubinden.

Dies war vor allem im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Migrant*innenorganisationen im ersten Programmjahr der Fall, an die einige Träger Erwartungen geknüpft hatten, die diese nicht erfüllen konnten.⁵⁰ Zum einen waren die Organisationen zum Teil personell und strukturell nicht ausreichend ausgestattet, um die Anfragen der Träger in der zur Verfügung stehenden Zeit beantworten zu können. Zum anderen waren den meisten Migrant*innenorganisationen Jugendfreiwilligendienste nicht bekannt. Sie benötigten zunächst Informationen, um als Multiplikatoren für eine Beteiligung an den Projekten überzeugt werben zu können. Im Projekt des DRK Kreisverbandes Köln wurden daher zunächst – anstelle von Migrant*innenorganisationen – Migrationsberatungseinrichtungen des DRK und verweisende Stellen wie ARGEn für die Teilnehmendenakquise eingebunden.

Eine besondere Rolle spielten im Bereich der Zielgruppenansprache die personengebundenen Netzwerke der Projektleitungen, vor allem mit Blick auf die Ansprache von zielgruppenorientierten Akteuren als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. In den Fällen, in denen diese Netzwerke in der ersten Projektphase parallel zur Zielgruppenansprache aufgebaut werden mussten, lief die Zielgruppenansprache deutlich schleppender an.

Hinsichtlich der Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und der Kooperation mit Migrant*innenorganisationen hat sich in der Projektpraxis gezeigt, dass ein eigener Migrationshintergrund der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Zugang zur jeweiligen Zuwanderergruppen erheblich erleichtern konnte.

Nach den teilweise erheblichen Schwierigkeiten bei der Zielgruppenansprache im ersten Programmjahr konzentrierten sich die Projekte ab dem zweiten Programmjahr vor

⁵⁰ Vgl. dazu ausführlich Abschnitt II.1.3.4.

dem Hintergrund ihrer Erfahrungen auf die bislang erfolgreichen Wege, wobei eine stärkere Nutzung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und die persönliche Ansprache der Jugendlichen in Vordergrund standen. In Ergebnis verzeichneten einige Projekte deutlich höhere Bewerberzahlen als sie Einsatzplätze zur Verfügung hatten.

Die Projekte profitierten zudem von ihrer größeren Bekanntheit bei anderen Einrichtungen und Akteuren. Im ersten Programmjahr benötigten sie viel Zeit und Energie, um bei den für die Zielgruppenansprache relevanten Akteuren für einen Freiwilligendienst im Programm zu werben. Zu Beginn des zweiten Projektjahres hatten sich Bekanntheit und Akzeptanz so entwickelt, dass sie sich auf die Zielgruppenerreichung positiv auswirken. Dies galt vor allem auch für die Ansprache von Migrantenorganisationen.

Um ihre Zielgruppen zu akquirieren, beschränkten die Projekte vielfältige Ansprachewege. Die im Folgenden aufgeführten drei Methoden

- Ansprache von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Öffentlichkeitsarbeit und
- aufsuchende Akquise

wurden programmübergreifend in den Projekten erfolgreich eingesetzt.

Ansprache von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Wie im Berichtsteil zu institutionellen Arrangements, Kooperation und Vernetzung der Trägerorganisationen dargestellt,⁵¹ verfügten diese in den meisten Fällen sowohl trägerintern als auch -extern über Kontakte zu zielgruppenorientierten Einrichtungen, bspw. in der Jugend(sozial)arbeit und der Jugendberufshilfe, in Migrantenorganisationen, Jugendmigrationsdiensten oder der Migrationsberatung (MEB), aber auch zu Stellen wie Jobcentern, Arbeitsagenturen oder der Jugendgerichtshilfe. Eine bedeutende Rolle kam diesen Kontakten und Netzwerkbeziehungen im Rahmen der Akquise von Teilnehmenden zu. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtungen hatten einen direkten Zugang zur Zielgruppe und konnten daher als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren, die ihre Klientel über das Projekt informierten und eine Teilnahme empfahlen.

Sofern solche Kontakte zu zielgruppenorientierten Einrichtungen nicht von vornherein existierten, wurden sie teilweise durch die Projektleitungen ins Leben gerufen, wie zum Beispiel bei der Starthilfe Sondershausen, die zum Zweck der Akquise von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gemeinsam mit der Aussiedlerinitiative „Kontakt“ der Kreisdiakoniestelle und dem örtlichen Jugendmigrationsdienst ein Netzwerk gründete.

Als Beispiel für eine Migrantenorganisation, die eine Multiplikatorenrolle einnahm, sei der Türkische Bund Berlin Brandenburg (TBB) genannt. Er arbeitete sowohl mit dem DRK Landesverband Brandenburg als auch mit der Stiftung Naturschutz Berlin zusammen, indem er an beide Einrichtungen Teilnehmende seines berufsvorbereitenden Projekts „Move“ vermittelte.

⁵¹ vgl. Abschnitt II.1.3 „Institutionelle Arrangements, Kooperation und Vernetzung“.

Am ergiebigsten für die Teilnehmendenakquise waren die Kontakte zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, wenn sie in Form von personengebundenen Netzwerken der Projektleitungen bestanden. Über diese verfügte ein großer Teil der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl trägerintern als auch -extern. Dies hatte sich zum Beispiel im Projekt des DRK Landesverbandes Nordrhein gezeigt, wo die Projektleitung, eine langjährige DRK-Mitarbeiterin, über weitreichende Beziehungen innerhalb der Verbandsstruktur und zu DRK-externen Beratungseinrichtungen und Migrantenorganisationen verfügte.

Eine weitere Form der Teilnehmendengewinnung durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stellte die Ansprache von Jugendlichen dar, die bereits in Einrichtungen tätig waren, die nun im Programm als Einsatzstellen fungierten. Dies war vor allem in einigen Sportvereinen, die im Projekt der Sportjugend Hessen Einsatzstellen waren, der Fall.

Eine persönliche Ansprache war vor allem dann wichtig, wenn Migrantenorganisationen als Multiplikatoren genutzt werden sollen. In einigen Projekten hatten schriftliche Anfragen hier nur sehr geringen Erfolg gezeigt. Zudem, so zeigte die Erfahrung in vielen Projekten, kam es hier auf einen langen Atem und wiederholte Kontaktaufnahmen an. So lag eine konzeptionell vorgesehene Kooperation mit einem afrikanischen Kulturverein im Teilprojekt des DRK Landesverbandes Saarland lange Zeit brach, lief aber zum Ende des Jahres 2008 langsam an: Der Kulturverein machte nun in seiner Community verstärkt Werbung für das Projekt und stellte Räumlichkeiten für die Durchführung von Seminaren zur Verfügung.

Insgesamt ist zur Gewinnung von Teilnehmenden durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu sagen, dass dies zu einem großen Teil über einerseits staatliche wie nicht-staatliche Einrichtungen der Jugendarbeit und -hilfe und andererseits über die Berufsberatung der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter geschah.

Öffentlichkeitsarbeit

Neben der Ansprache von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren machte Öffentlichkeitsarbeit in Form von Flyern, Postkarten, Annoncen oder Artikeln in Zeitungen und Zeitschriften (auch in trügereigenen Publikationen), der Schaltung von Radiospots oder Informationen auf den Homepages der Trägerorganisationen einen Großteil der Anspracheaktivitäten der Projekte aus.

Als Problem stellte sich dar, dass die Eingrenzung der Zielgruppe über diese Kommunikationswege schwierig zu vermitteln war. So kamen zwar in manchen Projekten viele Jugendliche über Öffentlichkeitsarbeit in das Projekt, aber es meldeten sich auch viele, die nicht der anvisierten Zielgruppe entsprachen, zum Beispiel über einen Realschulabschluss oder Abitur verfügten oder keinen Migrationshintergrund hatten. Dies war bspw. im Teilprojekt des DRK Landesverbandes Saarland der Fall, wo ein in einem Jugendradiansender geschalteter Spot große Resonanz hervorrief, aber auch einen erheblichen Arbeitsaufwand, der mit der Ablehnung vieler Bewerberinnen und Bewerber einher ging.

Aufsuchende Akquise

Einen weiteren Anspracheweg stellte die aufsuchende Akquise dar. In deren Rahmen wurden Jugendliche beispielsweise auf Informationsveranstaltungen in von ihnen frequentierten Einrichtungen, wie Jugendeinrichtungen oder Schulen, über die Möglichkeiten einer Projektteilnahme aufgeklärt. Letzteres war im Projekt der Sportjugend Hessen der Fall, wurde jedoch von der dortigen Projektleitung als wenig erfolgreich bewertet, da die Jugendlichen eine Vertrauensperson benötigten, um solche Informationen als sinn- und wertvoll aufzunehmen.

Im Teilprojekt des DRK Landesverbandes Nordrhein betrieb die Projektleitung Akquise in der Fußgängerzone eines Stadtteils von Duisburg mit einem hohen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund und suchte darüber hinaus dortige Moscheen und Ladengeschäfte aus, um für ihr Projekt zu werben. Diese Maßnahmen zeigten Erfolge, waren jedoch sehr zeit- und energieaufwändig. Zur aufsuchenden Akquise gehörte schließlich auch das Aufsuchen von Eltern der Jugendlichen, um diese über die Vorteile, die eine Projektteilnahme für das schulische und berufliche Weiterkommen ihrer Kinder bedeuten konnte, in Kenntnis zu setzen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Zielgruppenansprache in der ersten Umsetzungsphase als sehr zeitaufwändig erwiesen hat und sich durch den Aufbau von Kooperationsbeziehungen und Netzwerken ab dem zweiten Programmjahr deutlich leichter gestaltete. Dabei sind die Ansprachewege für die Zielgruppe des Programms nicht isoliert voneinander zu sehen. In den meisten Projekten wurden diese miteinander kombiniert, indem bspw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in zielgruppenorientierten Organisationen persönlich aufgesucht und mit Produkten der Öffentlichkeitsarbeit wie Informationsflyern ausgestattet wurden, um gezielt für die Projekte zu werben.

Die Erfahrungen der beteiligten Projekte bei der Zielgruppenansprache gingen in den Praxisleitfaden ein, der wertvolle Hinweise zur Ansprache und Gewinnung von bildungsbenachteiligten Jugendlichen für Jugendfreiwilligendienste bietet.⁵²

2.1.3 Zielgruppenerreichung

Susanne Huth

Im Verlaufe des ersten Programmjahres konnte die konzeptionell vorgesehene Zielgruppe an sieben Projektstandorten voll und ganz erreicht werden, an vier Standorten wurde sie mit Einschränkungen und in einem eher weniger erreicht. Alle fünf Projekte, die ihre Zielgruppe nicht voll und ganz erreichen konnten, hatten Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Nach Aussage der pädagogischen Fachkräfte in drei der vier Projekte, in denen die Zielgruppe eingeschränkt erreicht wurde, war dies vor allem auf die mangelnde Vernetzung mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu Beginn der Projektphase zurückzuführen. Auch wenn hier – oft nach erheblichen Anlaufschwierigkeiten – Kooperationen zustande kamen, brachten diese nicht immer den gewünschten Erfolg. In einem Projekt wurde dies damit begründet, dass die Zeit zu Projektbeginn zu knapp und die Stellenausstattung für dieses Vorhaben zu gering gewesen sei. In einem weiteren Fall wurde angeführt, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund – trotz bestehender Kontakte der Trägerorganisation zu Migrant*innenorganisationen – nicht ausreichend beworben haben. In dem Projekt, das seine Zielgruppe „eher weniger“ erreichte, wurde dies vor allem auf die Bevölkerungsabwanderung in ländlichen Regionen im Osten

⁵² Hoorn/Rindt/Stampfl (2010c).

Deutschlands und die programmweite Beschränkung der Zielgruppe auf Jugendliche mit Hauptschul- oder ohne Schulabschluss zurückgeführt.

Im Verlauf des zweiten Programmjahres entwickelte sich die Zielgruppenerreichung deutlich positiv. So gaben hier alle pädagogischen Fachkräfte an, dass die Zielgruppe besser als zu Beginn erreicht wurde. Dies wurde in sechs Fällen damit begründet, dass die Projekte vor allem bei Akteuren, die für die Teilnehmendenakquise relevant sind, wie beispielsweise Einrichtungen der Jugend(sozial)arbeit, bekannter geworden waren. In jeweils einem Projekt hatte die gesteigerte Bekanntheit zu einer positiven Mund-zu-Mund-Propaganda bzw. zu einer besseren Zusammenarbeit auch mit trägerinternen Akteuren beigetragen. Hier hatten sich Kontakte, die im Verlaufe des ersten Programmjahres geknüpft wurden, inzwischen bewährt.

An zwei Standorten wurden die Maßnahmen zur Teilnehmendengewinnung im Zuge einer Stellenaufstockung bzw. nach einem Personalwechsel seit Ende 2008 insgesamt mit einem sehr viel größeren Ressourceneinsatz angegangen. Dementsprechend wurde die Zielgruppe auch besser erreicht. Einschränkungen hinsichtlich der Zielgruppenerreichung waren aber auch Mitte 2009 an mehreren Projektstandorten zu verzeichnen. Bei der SNB war es weiterhin schwierig, die hier im Fokus stehende Gruppe der türkischen und arabischen Jugendlichen für ein FÖJ zu gewinnen. In anderen Fällen, wie bei JAO und der Starthilfe Sondershausen, erschwerten vor allem die Personalwechsel die Zielgruppenerreichung.

Tabelle 4: Grad der Zielgruppenerreichung in den Projekten

	geplante Teilnehmerzahl	realisierte Teilnehmerzahl	Grad der Zielgruppen-erreichung
BDKJ	50	48	96%
DRK KV Köln	30	38	127%
DRK LV Nordrhein	30	50	167%
DRK LV Saarland	30	40	133%
DRK LV Sachsen-Anhalt	40	45	113%
Evang. Stadtmission Kiel	66	57	86%
Jugendwerk Aufbau Ost	38	40	105%
LKJ Thüringen	30	28	93%
Sportjugend Hessen	20	16	80%
Starthilfe Sondershausen	55	33	60%
Stiftung Naturschutz Berlin	42	46	110%
Gesamt	431	453	105%

Quelle: Trägerkonzepte inkl. Änderungen und Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Insgesamt ist die Zielgruppenerreichung in den Projekten bis auf einen Fall als ausgesprochen gut zu bewerten, wie Tabelle 4 zeigt. Die DRK-Teilprojekte, JAO und die SNB konnten zum Teil sogar deutlich mehr Teilnehmende gewinnen als konzeptionell vorgesehen war. Der BDKJ und die LKJ Thüringen konnte die geplante Teilnehmerzahl knapp erreichen, etwas weniger gelang dies der Evangelischen Stadtmission und der Sportjugend Hessen. Lediglich bei der Starthilfe Sondershausen nahmen laut Teilnehmerstammdatenerhebung wesentlich weniger Teilnehmende teil als vorgesehen. Von

den Projektverantwortlichen wird jedoch angegeben, dass es insgesamt 78 Teilnehmende gab, von denen jedoch 55 nicht über eine Vorvertragsphase hinaus in einen Freiwilligendienst mündeten.

2.1.4 Sozio-demographische Daten der Teilnehmenden

Susanne Huth

Wie Tabelle 5 veranschaulicht, nahmen insgesamt 453 junge Menschen am Bundesprogramm teil.

Tabelle 5: Teilnehmende in den Projekten nach Teilnahmezustatus

	vorzeitig beendet, weniger als 26 Wochen	vorzeitig beendet, mehr als 26 Wochen	regulär/ nach Verlän- gerung beendet	in Vor- phase ausge- schieden	Gesamt
BDKJ	10	12	26		48
DRK KV Köln	12	9	9	8	38
DRK LV Brandenburg	2	3	2	5	12
DRK LV Nordrhein	9	6	19	16	50
DRK LV Saarland	6	8	16	10	40
DRK LV Sachsen-Anhalt	16	10	17	2	45
Evang. Stadtmission Kiel	18	23	16		57
Jugendwerk Aufbau Ost	7	11	22		40
LKJ Thüringen	8	10	7	3	28
Sportjugend Hessen	2	5	9		16
Starthilfe Sondershausen	6	11	7	9	33
Stiftung Naturschutz Berlin	11	7	28		46
Gesamt	107	115	178	53	453
Anteil in %	23,6	25,4	39,3	11,7	100,0

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Knapp zwei Fünftel (39,3%) absolvierten einen vollständigen Freiwilligendienst in geplanter Dauer oder verlängerten diesen sogar. Dies bedeutet, dass gut drei Fünftel der Teilnehmenden (60,7%) früher als ursprünglich geplant aus dem Programm wieder ausschieden. Diese Quote muss jedoch differenziert nach den Beendigungsgründen und der Teilnahmedauer betrachtet werden:

Ein gutes Zehntel der Teilnehmenden (11,7%) im Programm konnte erst gar nicht in eine Einsatzstelle vermittelt werden oder verließ das Programm bereits vor dem eigentlichen Beginn des Freiwilligendienstes. Dieser Umstand betraf die DRK-Teilprojekte, die eine mehrmonatige Vorqualifizierung vorgeschaltet hatten, sowie die Projekte der Starthilfe Sondershausen und der LKJ Thüringen, die ebenfalls vor der Vermittlung in die Einsatzstellen eine Vorbereitungsphase vorgesehen hatten.

Knapp die Hälfte aller Teilnehmenden (N=222, 49,0%) hat darüber hinaus den Freiwilligendienst vorzeitig, also vor Ablauf der geplanten Teilnahmedauer, beendet. Nach dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz, JFDG) beträgt jedoch die Mindestdauer für ein FSJ oder FÖJ sechs Monate. Daher unterscheiden wir hier eine vorzeitige Beendigung vor und nach Ablauf von 26 Wochen. Vor diesem Hintergrund absolvierten fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (64,7%) einen regulären Freiwilligendienst, da mehr als die Hälfte derjenigen, die vorzeitig aus dem Programm ausschieden (N=115), länger als ein halbes Jahr dabei war.

Tabelle 6 zeigt, dass 2007 bzw. 2008 196 Teilnehmende (43,3%) an zwölf Projektstandorten in das Programm eintraten, im Folgejahr waren es an den verbliebenen elf Standorten 239 junge Menschen (52,8%). Im Jahr 2010 kamen dann noch vereinzelt Teilnehmende hinzu.

Tabelle 6: Eintritte der Teilnehmenden in die Projekte nach Jahren

	in 2007 bzw. 2008 in das Programm eingetreten	in 2009 in das Pro- gramm eingetreten	in 2010 in das Pro- gramm eingetreten	Gesamt
BDKJ	19	27	2	48
DRK KV Köln	14	24		38
DRK LV Brandenburg	12			12
DRK LV Nordrhein	18	32		50
DRK LV Saarland	14	26		40
DRK LV Sachsen-Anhalt	14	28	3	45
Evangelische Stadtmission Kiel	30	23	4	57
Jugendwerk Aufbau Ost	21	16	3	40
LKJ Thüringen	11	17		28
Sportjugend Hessen	7	9		16
Starthilfe Sondershausen	11	18	4	33
Stiftung Naturschutz Berlin	25	19	2	46
Gesamt	196	239	18	453
Anteil in %	43,3	52,8	4,0	100

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Bis auf die Evangelische Stadtmission Kiel, das Jugendwerk Aufbau Ost (JAO) und die Stiftung Naturschutz Berlin (SNB) akquirierten die Projekte im Verlauf des Jahres 2009 zum Teil deutlich mehr Teilnehmende. Für sieben dieser Projekte (vier DRK-Teilprojekte, BDKJ, LKJ Thüringen, Sportjugend Hessen) ist dies darin begründet, dass hier zwei Durchläufe mit Start in 2008 und 2009 durchgeführt wurden und sie alle im zweiten Durchlauf deutlich mehr Erfolg bei der Zielgruppenerreichung hatten. Das achte Projekt, das einen Anstieg in der Teilnehmergewinnung 2009 verzeichnen konnte,

die Starthilfe Sondershausen, erlaubte kontinuierliche Einstiege und tat sich im ersten Jahr der Projektumsetzung bei der Zielgruppenerreichung sehr schwer.

Dass bei den anderen drei Projekten im Jahr 2009 weniger Teilnehmende anfangen, hat wiederum konzeptionelle Gründe. Für die SNB erklärt sich dies daraus, dass hier drei Teilnehmerdurchläufe stattfanden, der erste ab Januar 2008, der zweite bereits im September 2008. Im Jahr 2009 wurde dann nur noch eine Gruppe aufgenommen.

Die anderen beiden Projekte, Evangelischen Stadtmission und JAO, erlaubten einen kontinuierlichen Einstieg, und akquirierten daher ihre Zielgruppe nicht nur punktuell, sondern über das ganze Jahr 2008 verteilt, sodass im Jahr 2009 nicht mehr so viele Jugendliche für die Projekte geworben wurden.

Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund

57,4% der Teilnehmenden im Programm sind junge Frauen. Wie der Tabelle 7 zu entnehmen ist, überwiegen sie v.a. in den DRK-Projekten und beim BDKJ, wo den Jugendlichen mit der Alten- und Krankenpflege bzw. der Kinderbetreuung vor allem der Einsatz in klassischen Frauenberufen angeboten wird. Bei der Evangelischen Stadtmission Kiel, im FSJ Sport sowie im FÖJ-Projekt der Stiftung Naturschutz Berlin befinden sich dagegen mehr männliche Jugendliche. In dem anderen FÖJ-Projekt von JAO sowie bei der Starthilfe Sondershausen und im FSJ Kultur bei der LKJ Thüringen ist der Anteil von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen.

Tabelle 7: Teilnehmende in den Projekten nach Geschlecht

	weiblich	männlich	Gesamt	Anteil weiblich in %
BDKJ	37	11	48	77,1
DRK KV Köln	30	8	38	78,9
DRK LV Brandenburg	5	7	12	41,7
DRK LV Nordrhein	38	12	50	76,0
DRK LV Saarland	30	10	40	75,0
DRK LV Sachsen-Anhalt	29	16	45	64,4
Evangelische Stadtmission Kiel	21	36	57	36,8
Jugendwerk Aufbau Ost	18	22	40	45,0
LKJ Thüringen	13	15	28	46,4
Sportjugend Hessen	5	11	16	31,3
Starthilfe Sondershausen	17	16	33	51,5
Stiftung Naturschutz Berlin	17	29	46	37,0
Gesamt	260	193	453	57,4
Anteil in %	57,4	42,6	100	

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Im Vergleich zum Regel-FSJ wurde damit im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ in den Projekten des BDKJ und des DRK ein annähernd gleich

hoher Frauenanteil realisiert (76% im Jahrgang 2003/2004)⁵³, lediglich das Teilprojekt in Sachsen-Anhalt konnte einen vergleichsweise höheren Männer-Anteil realisieren.

Mehr als ein Viertel der Teilnehmenden ist mit unter 18 Jahren nicht volljährig (27,2%, s. Tabelle 8), mehr als zwei Fünftel sind zwischen 18 und 21 Jahre (45,3%), knapp ein Fünftel zwischen 21 und 24 Jahre (18,8%) und weniger als ein Zehntel (8,8%) 24 Jahre und älter. Der Altersdurchschnitt der Teilnehmenden liegt bei 19,3 Jahren. Die Freiwilligen des Regel-FSJ sind im Schnitt 19,7 Jahre und die des FÖJ 20,3 Jahre.⁵⁴

Tabelle 8: Teilnehmende in den Projekten nach Altersgruppen

	unter 18 Jah- re	18 bis unter 21 Jah- re	21 bis unter 24 Jah- re	24 und älter	Gesamt
BDKJ	33	10	3	2	48
DRK KV Köln	5	17	12	4	38
DRK LV Brandenburg	4	6	2		12
DRK LV Nordrhein	3	32	10	5	50
DRK LV Saarland	14	14	9	3	40
DRK LV Sachsen-Anhalt	6	19	13	7	45
Evang. Stadtmission Kiel	21	25	8	3	57
Jugendwerk Aufbau Ost	10	22	7	1	40
LKJ Thüringen	6	13	6	3	28
Sportjugend Hessen	4	8	2	2	16
Starthilfe Sondershausen	6	12	6	9	33
Stiftung Naturschutz Berlin	11	27	7	1	46
Gesamt	123	205	85	40	453
Anteil in %	27,2	45,3	18,8	8,8	100

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Gruppiert man das Alter der Teilnehmenden etwas anders, ist ein Vergleich mit der Altersstruktur des Regel-FSJ bzw. FÖJ möglich.⁵⁵ Deutlich werden die Unterschiede v.a. in den unteren Altersbereichen. Laut Evaluation des FSJ/FÖJ sind hier nur 28% der Teilnehmenden 18 Jahre oder jünger, im Bundesprogramm sind dies dagegen 47,2%. In der Altersgruppe 19 bis unter 22 Jahre sind es 58% in den Regelstrukturen gegenüber 30,9% im Programm. Diese „klassische“ Altersgruppe ist demnach in diesem Programm deutlich geringer vertreten. Es findet sich darüber hinaus auch ein höherer Anteil an älteren Teilnehmenden im Bundesprogramm (22 bis unter 25 Jahre: 18,1% gegenüber 11%; 25 Jahre und älter: 3,8% gegenüber 2%).

Diese unterschiedliche Altersverteilung ist der speziellen Zielgruppe des Programms geschuldet. Zum einen gehen viele bildungsbenachteiligte Jugendliche früher von der

⁵³ Engels/Leucht/Machalowski (2005), S. 131.

⁵⁴ Ebd., S. 138.

⁵⁵ Ebd., S. 137.

Schule ab und sind daher jünger. Zum anderen haben sie unter Umständen bereits verschiedene weitere Bildungsanläufe unternommen und sind daher auch älter, wenn sie in das Programm eintreten. In den Regelstrukturen finden sich in der Altersgruppe 19 bis unter 22 Jahre v.a. die Abiturientinnen und Abiturienten wieder, die zwischen Schule und Ausbildung bzw. Studium ein Freiwilliges Jahr absolvieren.

Hinsichtlich des Migrationshintergrunds der Jugendlichen können aufgrund der Datenlage Deutsche ohne Migrationshintergrund, Ausländerinnen und Ausländer, Deutsche mit Migrationshintergrund sowie deren Teilgruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler unterschieden werden. Als Deutsche mit Migrationshintergrund (hier ohne die Teilgruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) werden in Anlehnung an die Definition des Mikrozensus⁵⁶ die folgenden Gruppen gefasst:

- als Ausländerin oder Ausländer Zugewanderte, die durch Einbürgerung Deutsche wurden,
- als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland Geborene, die durch Einbürgerung Deutsche wurden sowie
- Deutsche von Geburt an mit mindestens einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländerin bzw. Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

Tabelle 9: Teilnehmende in den Projekten nach Migrationshintergrund

	Deutsche ohne Migrationshintergrund	Ausländer/innen	Deutsche mit Migrationshintergrund (ausschl. Spätauss.)	Spätaussiedler/-innen	Gesamt
BDKJ	18	10	19	1	48
DRK KV Köln		24	13	1	38
DRK LV Brandenburg	3	6	1	2	12
DRK LV Nordrhein	1	27	17	5	50
DRK LV Saarland	10	12	10	8	40
DRK LV Sachsen-Anhalt	21	15	7	2	45
Evang. Stadtmission Kiel	53	1	3		57
Jugendwerk Aufbau Ost	37	2		1	40
LKJ Thüringen	21		7		28
Sportjugend Hessen	5	7	4		16
Starthilfe Sondershausen	18	11	3	1	33
Stiftung Naturschutz Berlin	28	6	12		46
Gesamt	215	121	96	21	453
Anteil in %	47,5	26,7	21,2	4,6	100

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

⁵⁶ Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009 –, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden, S. 7.

Wie Tabelle 9 zeigt, besteht die Teilnehmerschaft des Programms zu weniger als der Hälfte aus Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (47,5%), zu einem guten Viertel (26,7%) aus Teilnehmenden mit einem ausländischen Pass und zu rund einem Fünftel aus Deutschen mit Migrationshintergrund (ohne Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler). Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sind in den Projekten nur vereinzelt vertreten.

Jugendliche mit Migrationshintergrund galten bis auf das Projekt der Evangelischen Stadtmission für alle Projekte als besondere Zielgruppe, da sie von Bildungsbenachteiligung überproportional betroffen sind. In den DRK-Projekten, bei der Starthilfe Sondershausen und der SNB waren sie sogar als ausschließliche bzw. überwiegende Zielgruppe konzeptionell vorgesehen.

Die DRK-Teilprojekte Saarland und Sachsen-Anhalt änderten diese konzeptionelle Vorgabe nach Absprache mit dem BMFSJ, da die Zielgruppe aus unterschiedlichen Gründen (Maßnahmekonkurrenz, geringer Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor Ort, geringe Mobilität potenzieller Teilnehmender von außerhalb der Stadt) schlechter als erwartet erreichbar war. Dennoch konnten hier zwei Drittel bzw. mehr als die Hälfte Jugendliche mit Migrationshintergrund gewonnen werden, wie Tabelle 10 veranschaulicht. Ähnliches galt für die Starthilfe Sondershausen, da in dieser Region eine große Maßnahmekonkurrenz um diese Jugendlichen herrscht, und für die SNB, da benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund sich für ökologische Themen nur schwierig ansprechen ließen.

Tabelle 10: Teilnehmende in den Projekten nach Migrationshintergrund

	ohne Migra- tions- hinter- grund	mit Migra- tions- hinter- grund	Gesamt	Anteil mit Migra- tions- hinter- grund
BDKJ	18	30	48	62,5
DRK KV Köln		38	38	100,0
DRK LV Brandenburg	3	9	12	75,0
DRK LV Nordrhein	1	49	50	98,0
DRK LV Saarland	10	30	40	75,0
DRK LV Sachsen-Anhalt	21	24	45	53,3
Evang. Stadtmission Kiel	53	4	57	7,0
Jugendwerk Aufbau Ost	37	3	40	7,5
LKJ Thüringen	21	7	28	25,0
Sportjugend Hessen	5	11	16	68,8
Starthilfe Sondershausen	18	15	33	45,5
Stiftung Naturschutz Berlin	28	18	46	39,1
Gesamt	215	238	453	52,5

Anteil in %	47,5	52,5	100,0	
-------------	------	------	-------	--

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Schulabschlüsse, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Aus Tabelle 11 geht hervor, dass mehr als ein Fünftel (22,7%) der Freiwilligen im Bundesprogramm keinen Schulabschluss erreicht hat. Diese Teilgruppe ist in den folgenden Projekten überdurchschnittlich vertreten: Starthilfe Sondershausen (45,5%), DRK Landesverband Sachsen-Anhalt (35,6%), Evangelische Stadtmission (29,8%), JAO (25%), LKJ Thüringen (28,6%). Bei der Evangelischen Stadtmission sind darüber hinaus aufgrund der besonderen Zielgruppe in diesem Projekt überdurchschnittlich viele Teilnehmende, die einen Sonder- oder Förderschulabschluss haben (19,3%).

Mehr als zwei Drittel aller Teilnehmenden verfügen über einen Hauptschul- (60,3%) bzw. erweiterten Hauptschulabschluss (8,2%) und einzelne Teilnehmende haben einen Realschulabschluss. Diese wurden auf besondere Genehmigung durch das BMFSFJ in das Bundesprogramm aufgenommen, da sie unter weiteren Problemlagen (schlechte deutsche Sprachkenntnisse, psychische Krankheiten) leiden, die eine besondere Benachteiligung darstellen.

Tabelle 11: Teilnehmende in den Projekten nach Schulabschluss

	keine Angabe	ohne Absch.	Sonder / Förder schul-abschl	Haupt-schul-abschl.	erweiterter Haupt-schul-abschl.	Real-schul-abschl.	Gesamt
BDKJ		6	1	40		1	48
DRK KV Köln	1	6		31			38
DRK LV Brandenburg	3	4		2		3	12
DRK LV Nordrhein	1	10		37	1	1	50
DRK LV Saarland		4	1	32		3	40
DRK LV Sachsen-Anhalt	1	16		27		1	45
Evang. Stadtmission Kiel		17	11	27	2		57
Jugendwerk Aufbau Ost		10		16	11	3	40
LKJ Thüringen		8	2	15	2	1	28
Sportjugend Hessen				12	1	3	16
Starthilfe Sondershausen	1	15	1	15	1		33
Stiftung Naturschutz Berlin		7		19	19	1	46
Gesamt	7	103	16	273	37	17	453
Anteil in %	1,5	22,7	3,5	60,3	8,2	3,8	100

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Die überwiegende Mehrheit der in den Projekten teilnehmenden Jugendlichen (N=428, 94,5%) war vor dem Beginn des Freiwilligendienstes nicht erwerbstätig. Lediglich einige vereinzelte Teilnehmende gingen vor Beginn ihres Freiwilligendienstes einer Erwerbsarbeit nach.

Unter den Nicht-Erwerbstätigen waren mehr als zwei Fünftel (42,8%) arbeitslos gemeldet, zum größten Teil im Rechtsrahmen des SGB II (s. Tabelle 12). Insgesamt ein Vier-

tel der Teilnehmenden bezog Arbeitslosengeld II bzw. lebte in einer Bedarfsgemeinschaft im Sinne des SGB II (24,8%).

Tabelle 12: Nicht-erwerbstätige Teilnehmende nach Status der Arbeitslosigkeit vor Beginn des Freiwilligendienstes⁵⁷

	nicht arbeits- los gemel- det	arbeits- los gemel- det, Bezug ALG I	arbeits- los gemel- det, Bezug ALG II	arbeits- los gemel- det, kein ALG- Bezug	arbeits- los gemel- det, ALG- Bezug nicht be- kannt	Ge- samt
BDKJ	36		2	6		44
DRK KV Köln	19	3	6	5		33
DRK LV Nordrhein	48	2				50
DRK LV Saarland	28	4	5	2		39
DRK LV Sachsen-Anhalt	18	2	18	2		40
Evangelische Stadtmission Kiel	17	1	28	11		57
Jugendwerk Aufbau Ost	24		1		13	38
LKJ Thüringen	10		11	7		28
Sportjugend Hessen	11		5			16
Starthilfe Sondershausen	13	2	12	6		33
Stiftung Naturschutz Berlin	18		17	10		45
Gesamt	242	14	105	49	13	423
Anteil in %	57,2	3,3	24,8	11,6	3,1	100

Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Knapp ein Fünftel der Teilnehmenden (19,3%) ging direkt vor dem Eintritt in das Programm zur Schule⁵⁸ – wobei hier eine zu überbrückende Zeit zwischen dem Ende der Schulzeit und dem Beginn des Freiwilligendienstes von maximal drei Monaten zugrunde gelegt wurde. Dieser sehr geringe Anteil ist dadurch begründet, dass die Startzeitpunkte vieler Projekte im ersten und teilweise auch im zweiten Durchlauf nicht an den üblichen Startzeitpunkt eines Freiwilligendienstes angepasst waren und andere Projekte zudem einen flexiblen kontinuierlichen Eintritt erlaubten.

Abbrüche und vorzeitige Beendigung

Wie bereits ausgeführt, gilt es unter den Teilnehmenden, die das Programm vorzeitig verließen genau zu differenzieren. Wir haben hier drei Teilgruppen ausgewiesen:

⁵⁷ Ohne DRK LV Brandenburg, da diese Angabe erst nach Beendigung des Projekts nacherhoben wurde. Für 18 Teilnehmende aus anderen Projekten konnten hier keine Angaben gemacht werden.

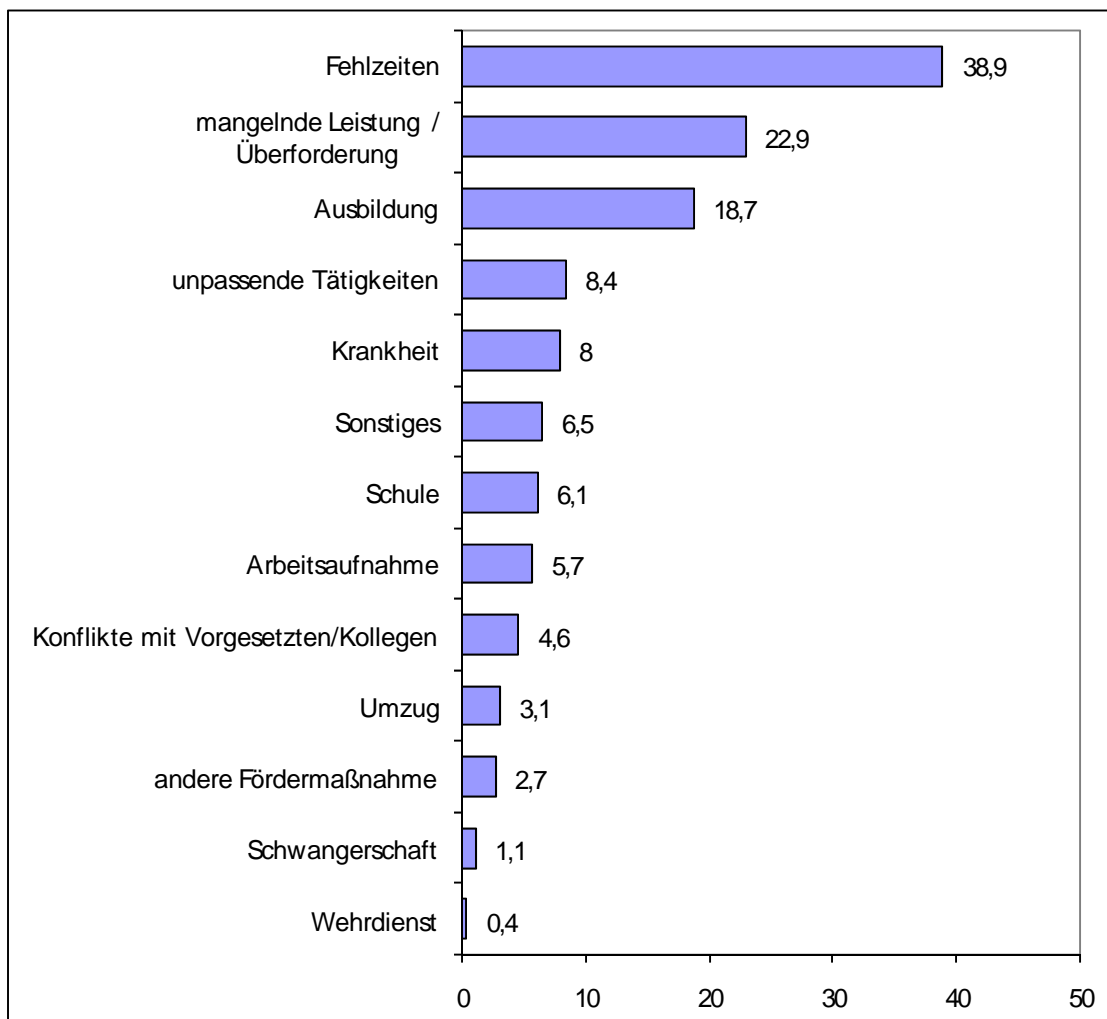
⁵⁸ Ohne DRK LV Brandenburg, da diese Angabe erst nach Beendigung des Projekts nacherhoben wurde.

- diejenigen, die erst gar keinen Freiwilligendienst in einer Einsatzstelle angetreten haben (11,7%), N= 53)
- diejenigen, die weniger als 26 Wochen in der Einsatzstelle im Einsatz waren (23,6%, N=107) sowie
- diejenigen, die nach Ablauf von 26 Wochen ihren Freiwilligendienst vorzeitig beendet haben (25,4%, N=115).

Nimmt man nun noch die Gründe für eine vorzeitige Beendigung in die Betrachtung hinzu, differenziert sich das Bild weiter aus. Denn unter den Gründen für eine vorzeitige Beendigung des Freiwilligendienstes finden sich „positive“ – z.B. Ausbildungsaufnahme, Schulbesuch – wie „negative“ Gründe – z.B. Fehlzeiten, Überforderung.

Wie Grafik 2 zeigt, lag der häufigste Grund, vorzeitig aus dem Programm auszuschneiden, in Fehlzeiten der Jugendlichen, dies gilt für knapp zwei Fünftel derjenigen, die aus dem Programm vorzeitig ausgeschieden sind (N=102). Ein knappes Viertel der „Aussteiger“ (N=60) zeigte während des Freiwilligendienstes mangelnde Leistungen bzw. war mit den Tätigkeiten überfordert.

Grafik 2: Gründe für die vorzeitige Beendigung des Freiwilligendienstes (Mehrfachnennungen in %, N=262)



Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Der dritthäufigste Grund für die vorzeitige Beendigung ist dagegen positiver Natur: Ein knappes Fünftel derjenigen, die aus dem Programm vorzeitig ausschieden (N=49), nahm eine Ausbildung auf. 13 von ihnen fanden bereits im Verlauf der Vorphase zu ihrem Freiwilligendienst eine Ausbildungsstelle und 28 von ihnen absolvierten mit mehr 26 Wochen einen regulären Freiwilligendienst.

Unter allen „Aussteigern“ zogen 16 Jugendliche einen Schulbesuch dem Freiwilligendienst vor, die Hälfte davon absolvierte ebenfalls mit mehr 26 Wochen einen regulären Freiwilligendienst. Auch unter denjenigen, die eine Arbeit oder eine Fördermaßnahme aufnahmen, waren überproportional viele, die mehr als 26 Wochen dabei blieben. Für diese vier Aussteigertypen gilt, dass sie den Freiwilligendienst zum Beginn des Ausbildungs- oder Schuljahres bzw. zum Beginn der Arbeits- oder Fördermaßnahme kündigten.

Bei der Betrachtung der anderen Beendigungsgründe lassen sich nur geringe Unterschiede zwischen denjenigen feststellen, die weniger bzw. mehr als 26 Wochen im Freiwilligendienst waren. Lediglich beim Ausstiegsgrund „unpassende Tätigkeiten“ ist der Anteil derjenigen, die weniger lange dabei waren, signifikant höher (68,2%). Sie stellten somit bereits nach sehr kurzer Zeit fest, dass das Einsatzfeld, das sie sich ausgesucht hatten bzw. das ihnen angeboten wurde, nichts für sie war.

Verbleib

Der Verbleib eines Viertels der Teilnehmenden im Programm (25,2%) ist unbekannt. Mehr als ein Viertel (26,3%) nimmt im Anschluss an die Programmteilnahme eine betriebliche (18,3%) oder eine außerbetriebliche (8,0%) Berufsausbildung auf. Ein weiteres Zehntel (11,9%) geht wieder zur Schule. In die Arbeitslosigkeit geht weniger als ein Fünftel der Jugendlichen (17,8%).

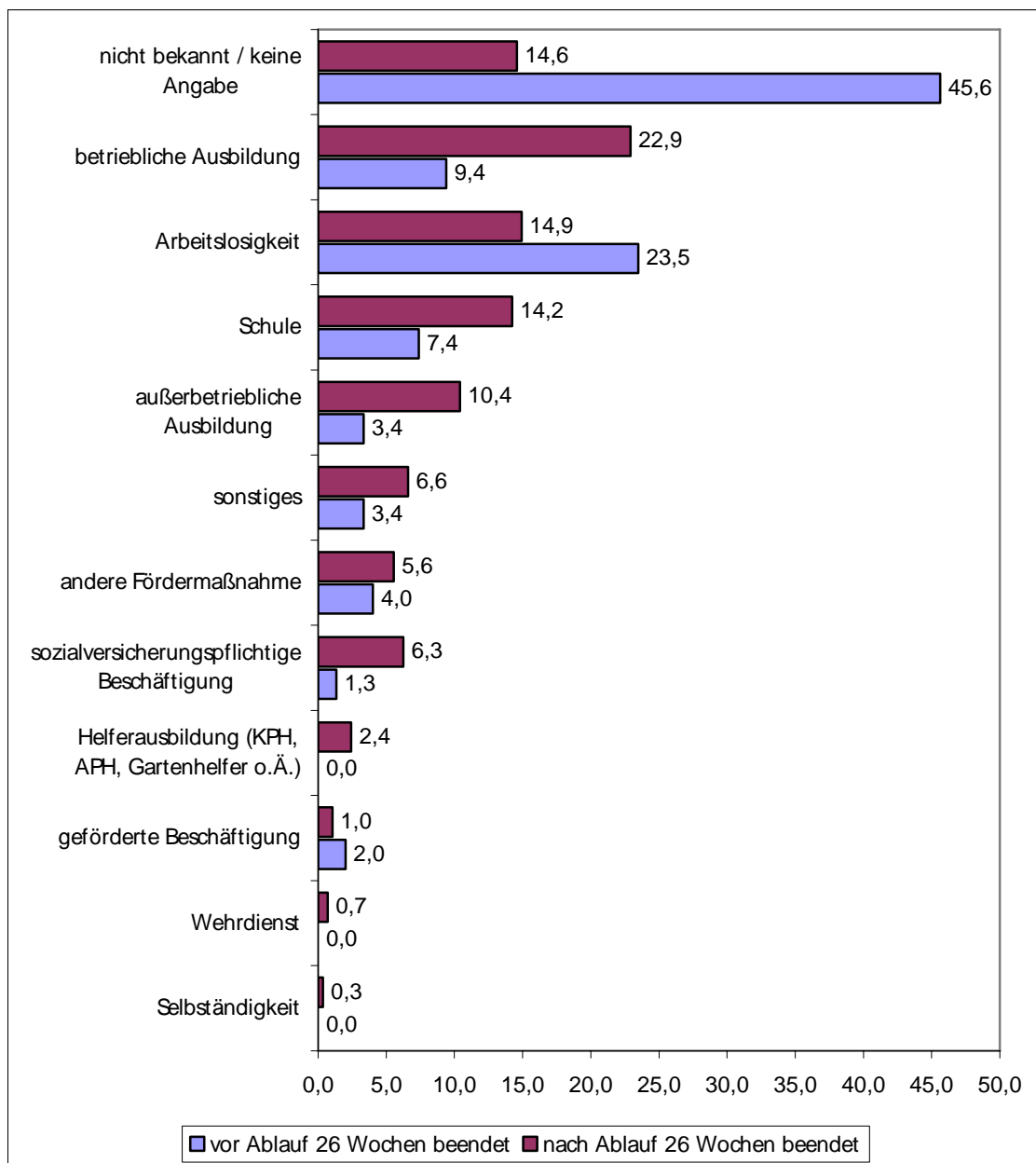
Im Folgenden unterscheiden wir beim Verbleib der Teilnehmenden zwischen zwei Gruppen: den Teilnehmenden, die das Programm bzw. den Freiwilligendienst vorzeitig vor dem Ablauf von 26 Wochen verlassen haben und den Teilnehmenden, die im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes einen regulären Freiwilligendienst absolviert haben, also diejenigen, die zumindest 26 Wochen dabeigeblichen bzw. ihren Freiwilligendienst regulär beendet haben.

Der Vergleich zwischen der Gruppe der 149 Aussteigerinnen und Aussteiger vor dem Ablauf von 26 Wochen und der 288 Aussteigerinnen und Aussteiger nach 26 Wochen bzw. der Absolventinnen und Absolventen (vgl. Grafik 3), zeigt, dass ein knappes Viertel (22,9%) derjenigen, die ihren Freiwilligendienst regulär bzw. nach mehr als 26 Wochen beendete, in eine betriebliche Ausbildung und ein weiteres Zehntel in eine überbetrieblich Ausbildung übergang. Unter den Jugendlichen, die ihren Freiwilligendienst früher beendeten, gelang dies bei weniger als einem Zehntel (9,4%) bzw. nur bei 3,4%.

In der Gruppe derer, die den Freiwilligendienst vor dem Ablauf von 26 Wochen beendet haben, ist der Anteil der Teilnehmenden mit unbekanntem bzw. nicht angegebenem Verbleib jedoch mit fast der Hälfte (45,6%) der Jugendlichen ausgesprochen

hoch. Sie gehen zudem zu annähernd einem Viertel in die Arbeitslosigkeit (23,5%) gegenüber einem Siebtel der anderen Gruppe. Auch beim Schulbesuch zeigen sich Unterschiede: Wer länger dabei ist, also einen regulären Freiwilligendienst von mindestens sechs Monaten absolviert hat, geht fast doppelt so häufig nach dem Freiwilligendienst wieder zur Schule, als dies die Teilnehmenden tun, die ihren Freiwilligendienst nach weniger als 26 Wochen beendeten (14,2% gegenüber 7,4%).

Grafik 3: Verbleib der Teilnehmenden nach Beendigung vor Ablauf von 26 Wochen gegenüber Beendigung nach mehr als 26 Wochen (in %, N=149 und 288)



Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

Zusammenfassung

Für die am Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ teilnehmenden Jugendlichen lässt sich zusammenfassend feststellen:

- Der größere Teil der Teilnehmenden ist weiblich (57,4%).
- Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden liegt mit 19,3 Jahren unter dem in den Regelfreiwilligendiensten.
- Gut die Hälfte der Teilnehmenden (52,5%) hat einen Migrationshintergrund.
- Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden verfügen über einen Hauptschul- (60,3%) bzw. erweiterten Hauptschulabschluss (8,2%).
- Der hohe Anteil der Teilnehmenden, die vorzeitig aus dem Programm ausgeschieden sind (60,7%), ist differenziert nach Verweildauer und Ausstiegsgründen zu betrachten:
 - Zwei Fünftel (41,8%) der Aussteigerinnen und Aussteiger waren mehr als sechs Monate dabei und haben somit nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz einen regulären Freiwilligendienst absolviert.
 - Ein Viertel der Aussteigerinnen und Aussteiger (24,8%) zog eine andere Option der Teilnahme am Programm vor und nahm eine berufliche Ausbildung oder die Schule wieder auf.
- Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden (38,2%) mündet im Anschluss an die Programmteilnahme in eine Berufsausbildung oder geht wieder zur Schule. In die Arbeitslosigkeit geht weniger als ein Fünftel der Jugendlichen (17,8%). Von einem Viertel der Teilnehmenden (25,2%) ist nicht bekannt, was sie im Anschluss tun werden.

2.2 Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Sebastian Braun

2.2.1 Einleitung

Im Rahmen der Teilnehmerbefragungen wurden vier unterschiedliche Gruppen von Teilnehmenden am Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ auf der Basis von computergestützten Telefoninterviews befragt. Bei den vier Gruppen handelt es sich um Teilnehmende zu Beginn ihres Eintritts in den Freiwilligendienst, nach Abschluss ihres Freiwilligendienstes, sowie solche Teilnehmende, die aus dem Programm vorzeitig ausgeschiedenen sind. Darüber hinaus wurden Teilnehmende rund ein Jahr nach Abschluss ihres Freiwilligendienstes befragt. Von den insgesamt 453 Teilnehmenden am Bundesprogramm erteilten 304 (67,1%) ihre schriftliche Einwilligung zur Überlassung ihrer persönlichen Daten (Namen und Telefonnummern) an die Evaluationsstelle zum Zweck der telefonischen Befragung.

Die Selbstauskünfte der vier Gruppen basieren auf unterschiedlichen Samples:

- Bei der Gruppe, die zu Beginn ihres Eintritts in das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ befragt wurde, haben 200 Personen an der Befragung teilgenommen, dies entspricht einer Ausschöpfung von 65,8%. Diese Gruppe, die sich aus 117 Teilnehmerinnen und 83 Teilnehmern zusammensetzt und von der rund die

Hälfte einen Migrationshintergrund hat, wird im Folgenden – zur sprachlichen Vereinfachung – als „Einsteiger“ bezeichnet.

- Die zweite Gruppe, die nach Abschluss ihres Freiwilligendienstes befragt wurde, setzt sich aus 89 Personen zusammen, davon 52 Teilnehmerinnen und 37 Teilnehmer. Diese Gruppe, in der rund vier von fünf Teilnehmenden einen Migrationshintergrund haben, wird in der folgenden Darstellung als „Absolventen“ bezeichnet. Drei Viertel von ihnen waren über die Programmlaufzeit in derselben Einsatzstelle tätig.
- Die dritte Befragungsgruppe, die ihren Freiwilligendienst während der Programmlaufzeit vorzeitig beendet hat, umfasst 59 Personen (32 Teilnehmerinnen und 23 Teilnehmer). Diese Jugendlichen, die von einer Woche bis zu rund 12 Monaten an dem Programm teilnahmen, werden im Folgenden als „Abbrecher“ bezeichnet. Gemeinsam mit den „Absolventen“ wurden somit 148 Teilnehmende zum vorzeitigen oder regulären Ende ihres Freiwilligendienstes befragt, was einer Ausschöpfung von 48,9% entspricht.
- Bei der vierten Befragungsgruppe handelt es sich um Teilnehmende, die rund ein Jahr (bzw. vier bis sechs Monate, sofern sie das Programm im Laufe des Jahres 2011 verließen) nach ihrem Freiwilligendienst erneut zu ihrem Verbleib befragt wurden. Dabei konnte von insgesamt 96 Jugendlichen (Ausschöpfung: 31,6%; 57 weibliche und 39 männliche Teilnehmende) Informationen eingeholt werden, von denen die Hälfte einen Migrationshintergrund hat. Die Befragten in dieser Gruppe werden zur sprachlichen Vereinfachung als „Rückblickende“ bezeichnet.

Die folgende Datenkommentierung bündelt und interpretiert wesentliche Ergebnisse der vier Befragungen, wobei vorweg vier methodische Hinweise zu geben sind:

- Die empirischen Ergebnisse der vier Befragungen wurden auf der Basis einer Querschnittserhebung gewonnen, die unter methodischen Gesichtspunkten keine „sauberen“ Aussagen über Veränderungstendenzen erlaubt. Dies gilt auch für die Absolventen- oder Verbleibsbefragung, die nicht als Längsschnittbefragung angelegt waren. Sofern in den folgenden Kommentierungen auf individuelle Veränderungen durch den Freiwilligendienst abgehoben wird, sind diese Kommentare insofern als Interpretationsfiguren mit erfahrungsgesättigtem Plausibilitätsanspruch zu verstehen, die Hinweise auf mögliche Einflüsse des Freiwilligendienstes auf die Teilnehmenden geben können.
- Damit ist bereits die zweite methodische Vorbemerkung angedeutet: Auf der Basis der Ergebnisse lassen sich weniger kausale Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen nachweisen, vielmehr werden deskriptive Häufigkeitsverteilungen auf der Grundlage der Selbstauskünfte der Programmteilnehmenden herangezogen, um darauf aufbauend Interpretationsmöglichkeiten für die weitere Ergebnisdiskussion anzubieten.
- Aufgrund der z.T. kleineren Fallzahlen der Stichproben werden neben den Prozentzahlen auch die Absolutzahlen ausgewiesen.
- Speziell die Gruppe der Abbrecher ist mit 59 Befragten relativ klein. Darüber hinaus wurde dieser Gruppe – je nachdem, von wem der Abbruch ausging und worin die Gründe für den Abbruch bestanden – unterschiedliche Fragen gestellt, so dass nur relativ wenige Items in die Auswertung einbezogen werden können.

2.2.2 Zugangswege der Einsteiger zum Freiwilligendienst

Die Gruppe der befragten *Einsteiger* wurde u.a. nach Zugangswegen in den Freiwilligendienst befragt. Dabei zeigt sich, dass knapp der Hälfte dieser Jugendlichen (N=96) – und in diesem Kontext insbesondere den Jugendlichen mit Migrationshintergrund – vor dem Eintritt in das Programm Freiwilligendienste als eine spezifische Form der öffentlich geförderten Mitarbeit in unterschiedlichen Einrichtungen im Gemeinwesen bekannt war.

Auf das Programm mit der spezifischen Ausrichtung auf junge Männer und Frauen aus bildungsarmen und partizipationsfernen gesellschaftlichen Gruppen wurden die Einsteiger insbesondere aufmerksam durch: die Peergroup (23,5%; N=47) und die Familie (11,5%; N=23), Beratungsstellen wie Berufsberatungsstellen der Arbeitsagentur (21,5%; N=43) oder der Jugendhilfe (14,0%; N=28) sowie die Medien (11,0%; N=22).

Die Bedeutung dieser verschiedenen Institutionen für die Informationsverbreitung über das Programm weist darauf hin, dass die Jugendlichen überwiegend durch unmittelbare (face-to-face-)Interaktionen mit persönlich bekannten Personen Zugang zu den relevanten Programminformationen erhalten haben: insbesondere der Freundeskreis und Bekannte, die Eltern und weitere Familienangehörige, aber auch Beraterinnen und Berater, wobei der Bekannten- und Freundeskreis von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders hervorgehoben wird. Darüber hinaus spielt die Informationsverbreitung durch Medien eine nicht zu unterschätzende Rolle.⁵⁹

2.2.3 Arbeitsfelder

Das Einsatzstellenspektrum der befragten *Einsteiger* ist ähnlich breit gestreut wie das der *Absolventen* und *Abbrecher*. Nach Auskunft der Jugendlichen aller drei Befragungsgruppen reicht das Spektrum von Alten- und Krankenpflegeeinrichtungen über die Behindertenhilfe und Jugendzentren bis zur wissenschaftlichen Einrichtung, dem Museum, Reiterhof oder der Gastronomie.

Gleichwohl lassen sich eindeutige Schwerpunktsetzungen erkennen, die bei allen Befragungen sehr ähnlich ausfallen:

- Einen herausgehobenen Stellenwert hatte einerseits die Arbeit in Altenpflegeeinrichtungen. Dies galt für rund jeden vierten Teilnehmenden in der Gruppe der Einsteiger (28,0%; N=30), Absolventen (24,7%; N=22) und Abbrecher (25,5%; N=13).
- Andererseits kam Einrichtungen für Kinder und Jugendliche eine herausgehobene Bedeutung zu (z.B. Kindertagesstätten, Jugendzentren, kirchliche Einrichtungen für Kinder und Jugendliche). Dies galt vor allem für die Einsteiger (20,0%; N= 40) und Absolventen (21,3%; N=19) und mit Einschränkungen auch für die Abbrecher (13,7%; N=7).

⁵⁹ Dies änderte sich im Laufe des Programms: Bei den Einsteiger im ersten Programmjahr spielte die Informationsverbreitung durch Medien noch eine weitgehend zu vernachlässigende Rolle (vgl. Zwischenberichte der Evaluation).

- Schließlich arbeitete ein vergleichsweise höherer Anteil der Einsteiger (18,5%; N=37), Absolventen (15,8%; N=14) und insbesondere der Abbrecher (29,4%; N=15) in Pflegeeinrichtungen für andere Zielgruppen (z.B. Einrichtungen der Krankenpflege, der stationären bzw. ambulanten Behindertenhilfe).

Insgesamt konzentrierten sich die Einsatzstellen aller drei Befragungsgruppen auf Tätigkeiten in den Bereichen „Pflege“ für unterschiedliche Zielgruppen wie auch auf Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen, wobei sich geschlechertypische Muster bei den Tätigkeitsbereichen ebenso wenig abzeichnen wie zwischen Teilnehmenden mit und ohne Migrationshintergrund.

In den verschiedenen Einsatzstellen nahmen die Teilnehmenden ein relativ breites Aufgabenspektrum wahr, das mit den Kernaufgaben der Einsatzstellen in hohem Maße korrespondiert. Es dominieren pflegende, betreuende und begleitende Tätigkeiten zugunsten unterschiedlicher Personengruppen (Alten- und Krankenpflege, Behindertenhilfe oder Jugendbetreuung): Diese Aufgabengebiete werden – unter Berücksichtigung der möglichen *Mehrfachantworten* – zu 26,6% von den befragten Einsteigern genannt (140 Nennungen), während diese Angaben bei den *Absolventen* 23,7% der Antworten ausmachen (97 Nennungen). Beide Gruppen waren darüber hinaus vielfach in Küchenarbeiten und in handwerklich-technische Aufgaben involviert. Dies entspricht in hohem Maße der Verteilung aller Teilnehmenden am Programm auf die Einsatzfelder, wie die Auswertung der Teilnehmerstammdaten gezeigt hat (vgl. Abschnitt II.2.2.4).

2.2.4 Bewertung der Aufgaben in den Einsatzstellen

Auffällig ist die positive Resonanz, die die Aufgabengebiete bei den Einsteigern und Absolventen finden.

Einsteiger

Betrachtet man zunächst die Einsteiger, dann zeigt sich, dass neun von zehn Jugendlichen betonen, dass ihnen die Aufgaben gut oder sehr gut gefallen haben (93,0; N=186), wobei sich die Einschätzungen der weiblichen und männlichen Einsteiger und der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nur geringfügig unterscheiden.

Besonders positiv wird die konkrete Arbeit mit und für Menschen bewertet, die spezifische Unterstützungs- und Hilfeleistungen in den unterschiedlichen Einsatzstellen erhalten. Rund 45% der Antworten entfallen auf den Umgang mit älteren, kranken oder behinderten Menschen, mit Kindern oder – ganz allgemein – die Möglichkeit, Menschen helfen zu können. Neben den Aufgaben wird auch die Einsatzstelle, in denen die Jugendlichen ihren Freiwilligendienst leisten, positiv bewertet: Neun von zehn der Befragten (92,5%; N=184) bewerten ihre Einsatzstelle mit sehr gut oder gut.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass die große Mehrheit der Einsteiger Aufgaben und Tätigkeiten in den Einsatzstellen erhalten und für sich ausgestalten konnten, die sie interessierten und mit denen sie sich identifizierten. Dabei war die alltägliche Interaktion mit Menschen, die in unterschiedlicher Weise Unterstützung und Hilfe suchen,

für viele Einsteiger von besonderem Interesse. Offenbar gelang es der großen Mehrheit der Einsatzstellen, den Jugendlichen attraktive Strukturen anzubieten, die von ihnen positiv wahrgenommen wurden und in die sie sich mit ihren jeweils besonderen Kompetenzen einbringen konnten. Für diese Interpretationen scheinen auch die Antworten zu sprechen, die die Einsteiger auf die Frage machten, was ihnen an ihren Tätigkeiten besonders schlecht gefällt: Mit 58,9% gab deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie an ihren Tätigkeiten nichts zu beanstanden hatten (N=103; 54,2% der Mehrfachantworten).

Absolventen

Während die Bewertungen der Einsteiger – aufgrund ihrer relativ kurzen Programmzugehörigkeit – erste und insofern eher diffuse Eindrücke von ihren Aufgaben und Einsatzstellen darstellen dürften, kann die Gruppe der *Absolventen* ihren Freiwilligendienst rückblickend bewerten. Auch in diesem Fall zeigt sich, dass die Befragten auf die vielfältigen Items überwiegend positive oder sogar sehr positive Einschätzungen über die Arbeit und Einsatzstelle abgeben.

Versucht man die verschiedenen Antworten der Absolventen zur Bewertung ihrer Aufgaben in ihrem Freiwilligendienst zu bündeln, dann ergibt sich folgendes Bild:

- Die große Mehrheit der befragten Absolventen hatte in den Einsatzstellen eine aus ihrer Perspektive passende Arbeit erhalten: Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (N=46) sind uneingeschränkt und 32,6% (N=29) von ihnen weitgehend dieser Meinung, während rund 16,0% der Absolventen (N=14) eher gegenteiliger Auffassung sind. Diese grundsätzliche Einschätzung teilen Absolventen mit und ohne Migrationshintergrund; tendenziell geringer fällt die Zustimmung bei den jungen Männern als bei den jungen Frauen aus.
- Gleichwohl geben alle Befragten an, dass ihnen die Aufgaben insgesamt Spaß machten: Vier Fünftel von ihnen (N=71) stimmen diesem Item voll und weitere 15,7% eher zu. Dabei fallen die Zustimmungsquoten bei den jungen Männern wiederum tendenziell geringer aus als bei den jungen Frauen.
- Die Aufgaben werden von den Absolventen – so ihre eigene Sichtweise – überwiegend als verantwortungsvoll eingeschätzt: 57,3% (N=51) stimmen diesem Item uneingeschränkt und ein weiteres Drittel (34,8%; N=31) eher zu. Diese Einschätzung teilen die jungen Frauen und die Jugendlichen mit Migrationshintergrund jeweils in etwas höherem Maße.
- Diese Verantwortungsrolle dokumentiert sich in verschiedenen anderen Wahrnehmungen über die gestellten Aufgaben im Rahmen des Freiwilligendienstes: Rund neun von zehn der Absolventen bilanzieren ihre Tätigkeiten uneingeschränkt oder eher als anspruchsvoll, bei der sie überwiegend auch gefordert wurden (20,2% stimmen diesem Item uneingeschränkt und 50,6% eher zu) und in aller Regel selbstständig arbeiten konnten (61,8% stimmen diesem Item uneingeschränkt und 32,6% eher zu). In diesem Kontext wurde von der deutlichen Mehrzahl der Absolventen auch eigene Kreativität verlangt (22,5% stimmen diesem Item uneingeschränkt und 48,3% eher zu).
- Eher negativ akzentuierte Items finden hingegen relativ geringe Zustimmung bei den Jugendlichen. Als unangenehm und ggf. sogar eklig wurde die Arbeit von fast 90% der Jugendlichen (N=78) nicht oder kaum wahrgenommen; eine nahezu identischer

Anteil der Absolventen weist auch die Aussage zurück, dass sie bei der Arbeit ausgenutzt worden seien (85,4%; N=76).

Ein insgesamt ähnlich positives Bild zeichnen die Absolventen von ihren Einsatzstellen. Letztere werden in aller Regel als Institutionen mit einem guten (30,3%, N=27) bis sehr guten (56,2%, N=27) Betriebsklima beschrieben, die sich durch eine gute (46,1%, N=41) bis sehr gute (42,7%, N=38) Arbeitsorganisation auszeichneten, wobei Letzteres insbesondere von den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund betont wird.

Besonders geschätzt wird von der großen Mehrheit der Befragten die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten („sehr gut“: 68,5%, N=58), die auch im Hinblick auf ihre Anleitung in Arbeitsprozessen relativ positiv bewertet werden („sehr gut“: 47,2%, N=42; „gut“: 43,8%, N=39).

Ähnliches gilt für die Hilfsbereitschaft der Vorgesetzten und Kollegen („sehr gut“: 69,7%, N=62), die auch als responsiv für die Fragen der Jugendlichen eingestuft werden („sehr gut“: 62,9%, N=56). Tendenziell kritischer sind in diesem Kontext die männlichen Absolventen, von denen ein Zehntel die Hilfsbereitschaft der Vorgesetzten und Kollegen als „weniger gut“ einstuft.

Abbrecher

Im Hinblick auf die *Abbrecher* können mit Blick auf die Bewertung der Arbeit und die Einsatzstelle keine vergleichbaren Aussagen getroffen werden, da die Abbrecherbefragung sich ganz auf die detaillierte Ermittlung der Abbruchgründe geschränkte und nicht die Gesamtbeurteilung des Freiwilligendienstes analog zur Beendigerbefragung vorsah.

Hinsichtlich der Abbruchgründe ist dabei zunächst auffällig, dass die vorzeitige Beendigung überwiegend von den Jugendlichen – so ihre Selbstauskünfte – ausging: Etwas weniger als drei Viertel (N=43) von ihnen geben an, dass sie sich selbst für die Beendigung des Dienstes entschieden haben, während bei den übrigen Abbrüchen die Einsatzstelle (11,9%, N=7) oder der Träger (15,3%, N=9) dafür verantwortlich waren. Letzteres gilt tendenziell häufiger für die männlichen Abbrecher (36,0%; N=9) als für die weiblichen (20,6%; N=7), während sich zwischen den Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund kaum Unterschiede erkennen lassen.

Betrachtet man ausschließlich diejenigen Jugendlichen, die ihren Freiwilligendienst aus eigenen Stücken beendeten, dann ergibt sich ein relativ eindeutiges Bild, weshalb sich diese Abbrecher dazu entschieden haben. Auf die entsprechende (offen gestellte) Frage antworten 44,1% der Jugendlichen (N=19), dass sie eine (andere) Möglichkeit der Qualifizierung bzw. der Beschäftigung gefunden hatten. Rund ein weiteres Viertel von Ihnen gibt an (N=10), dass diese Entscheidung nicht mit dem Freiwilligendienst zusammenhing. Das übrige Drittel dieser Jugendlichen (N=14) verweist hingegen auf Probleme im Rahmen der zu leistenden Arbeiten oder die Arbeitsbedingungen in der Einsatzstelle.

Mit aller Vorsicht können diese Ergebnisse so interpretiert werden, dass ein vorzeitiger Abbruch des Freiwilligendienstes nicht grundsätzlich auf eine negative Bewertung der Arbeiten und/oder Einsatzstellen zurückzuführen sein dürfte, sondern vielmehr ein komplexes Bündel an alternativen Handlungsoptionen und Problemkonstellationen darstellen wird. Diese Interpretation wird auch durch die Auswertung der Teilnehmerstammdaten untermauert (vgl. Abschnitt II.2.2.4)

2.2.5 Berufliche Perspektiven nach dem Freiwilligendienst

Die Ergebnisse der Befragung zu Beginn des Freiwilligendienstes weisen darauf hin, dass die meisten der befragten *Einsteiger* in ihrer bisherigen Biografie Probleme hatten, sich über die maßgeblichen Institutionen der sozialen Platzierung in die Gesellschaft zu integrieren: über das Bildungssystem als soziale Dirigierungsstelle für die Lebenschancen des Einzelnen und den Arbeitsmarkt, dessen Zugangsmöglichkeiten eng mit den vom Bildungssystem verliehenen Zeugnissen verkoppelt ist. Zumindest wird diese These durch die Ergebnisse zu den schulischen und beruflichen Aktivitäten der Einsteiger vor dem Eintritt in das Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ nahe gelegt.

Rund ein Fünftel der Einsteiger war arbeitslos oder hat „nichts“ gemacht (N=43). Dies gilt in besonderer Weise für die männlichen Einsteiger, die zu fast einem Drittel arbeitslos waren oder „nichts“ machten (N=25). Knapp ein weiteres Fünftel der Einsteiger (N=37) nahm an einer Maßnahme der Arbeitsagentur oder eines Jobcenters teil. Darüber hinaus befanden sich 37,0% (N=74) von ihnen in Schule oder Ausbildung, wobei besonders häufig die weiblichen Einsteigerinnen (43,6%; N=51) und die Jugendlichen mit Migrationshintergrund (39,0%; N=39) in unterschiedlicher Form in Ausbildungsprozesse involviert waren. Rund ein Zehntel (N=18) der Einsteiger waren in bezahlter Beschäftigung und weitere 14,0% (N=28) gaben „Sonstiges“ als offene Sammelkategorie an.

Für die vergleichsweise eher geringeren Zugangschancen der Jugendlichen zum Arbeitsmarkt über schulische und berufliche Qualifikationen spricht nicht zuletzt auch das Datum, dass von den befragten Einsteigern nicht ganz die Hälfte (N=89) schon einmal an einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder eines Jobcenters (JC) teilgenommen hatte, die jungen Männer dabei häufiger als die jungen Frauen. Dies gilt jedoch in deutlich geringerem Maße für die Einsteiger mit Migrationshintergrund, die nur zu gut einem Drittel (N=36) auf solche Maßnahmen verweisen.

Vor diesem Hintergrund besteht ein wesentliches Ziel des Freiwilligendienstes darin, den Jugendlichen Orientierungsmöglichkeiten und Perspektiven für ihre zukünftige schulische und berufliche Laufbahn zu eröffnen. Unter diesem Gesichtspunkt sind die Ergebnisse über die *Einsteiger*, *Absolventen* und *Rückblickenden* aufschlussreich.

Einsteiger

Betrachtet man zunächst die Einsteiger, dann ergibt sich folgendes Bild: Vier von fünf der Befragten (78,5%; N=157) haben „voll und ganz“ bzw. „eher“ die Erwartung, den

Freiwilligendienst als Orientierung für die individuelle berufliche Planung nach Beendigung des Freiwilligendienstes nutzen zu können. Ein noch höherer Anteil der Jugendlichen ist der Auffassung, durch den Freiwilligendienst leichter einen Ausbildungsplatz finden zu können (84,0%; N=177). Dies gilt in etwas ausgeprägterer Form für Jugendliche ohne als mit Migrationshintergrund. Schließlich sind es nahezu alle Jugendlichen, die davon ausgehen, in dem Freiwilligendienst Berufserfahrung sammeln zu können (96,0%; N=192).

Die Befunde weisen deutlich darauf hin, dass die Mehrheit der befragten Einsteiger die Erwartung hat, im Rahmen des Freiwilligendienstes die individuellen beruflichen Perspektiven schärfen und individuelle Orientierungen für die anschließende Lebensphase (weiter-) entwickeln zu können, wobei vor allem weiterführende Qualifizierungsphasen anvisiert werden.

Absolventen

Dass diese Erwartung offenkundig Plausibilität beanspruchen kann, lassen die Selbstauskünfte der Gruppe der *Absolventen* erkennen: Zwei Drittel der Programm-Absolventen (N=68) geben zum Befragungszeitpunkt an, dass sie wissen, welche beruflichen bzw. qualifizierenden Schritte sie nach dem abgeschlossenen Freiwilligendienst weiterverfolgen werden: Für drei Viertel dieser Jugendlichen (75,0%; N=51) besteht diese Orientierung in einer schulischen oder insbesondere beruflichen Ausbildung. Die übrigen Jugendlichen münden in eine bezahlte Beschäftigung ein (14,7%; N=10) oder aber – in seltenen Fällen – in eine Maßnahme der Arbeitsagentur bzw. Jugendberufshilfe, in einen weiteren Freiwilligendienst oder gehen in einen Erziehungsurlaub über. Unter den jungen Frauen ist der Anteil derjenigen, die eine Schule besuchen werden mit einem Fünftel dabei höher (N=8) als unter den jungen Männern (knapp ein Siebtel, N=4). Der Verbleib aller Teilnehmenden im Programm kann der Auswertung der Teilnehmerstammdaten entnommen werden (vgl. Abschnitt II.2.2.4).

Von den Jugendlichen, die angeben zu wissen, welche beruflichen bzw. qualifizierenden Maßnahmen sie nach dem abgeschlossenen Freiwilligendienst weiterverfolgen werden (N=68), gibt wiederum mehr als die Hälfte an (57,6%; N=38), dass bei dieser Wahlentscheidung der Freiwilligendienst eine Rolle gespielt hat. Für 20 dieser 38 Jugendlichen (52,6%) hat sich dabei – nach eigener Auskunft – eine neue berufliche Orientierung ergeben, für 12 Absolventen wurde der vorherige Berufswunsch bestätigt und weitere 5 von ihnen haben unmittelbar durch das Programm einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden.

Mit diesen Ergebnissen korrespondieren auch die Einschätzungen, die die Absolventen dem Freiwilligendienst im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung generell zuschreiben, wobei in diesem Kontext die Jugendlichen mit Migrationshintergrund zumeist tendenziell positivere Einschätzungen haben als die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Jeweils mehr als 40% der Absolventen (42,7%; N=38) stimmen den Items voll und ganz zu, ihre Chancen verbessert zu haben, einen Ausbildungsplatz zu finden bzw. in einen Beruf einzusteigen. Möglicherweise hängen diese positiven Zustimmungsraten auch damit zusammen, dass zwei Drittel der Absolventen (67,4%; N=60) überzeugt sind, im Freiwilligendienst Berufserfahren gesammelt zu haben, und 44,9%

(N=40) von ihnen uneingeschränkt meinen, im Rahmen des Freiwilligendienstes Fachwissen für den Beruf erhalten zu haben.

Die insgesamt positive Orientierung der Absolventen scheint auch in ihren Angaben zum Ausdruck zu kommen, dass sich die Jugendlichen vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Freiwilligendienst schulisch oder beruflich selbst weiter voranbringen wollen: Mehr als die Hälfte der Befragten (52,8%; N=47) stimmt dem Item voll und ganz zu, aufgrund des Freiwilligendienstes bereit zu sein, mehr Leistung für die eigene schulische bzw. berufliche Zukunft bringen zu wollen. Deutlich mehr als drei Viertel der Absolventen (70,8%; N=63) betont zudem voll und ganz, bereit zu sein, weiter zu lernen. Diese Ergebnisse scheinen mit dem Befund zu korrespondieren, dass 40,4% (N=36) der Absolventen uneingeschränkt und weitere 42,7% (N=38) zumindest weitgehend dem Item zustimmen, eine optimistischere Sichtweise auf ihre berufliche Zukunft gewonnen zu haben.

Insgesamt geben die Angaben der Absolventen Hinweise darauf, dass der Freiwilligendienst für die Jugendlichen ein wertvolles Erfahrungsfeld für die spätere Berufswahl dargestellt hat und Anreize zur Verbesserung des individuellen Kompetenzprofils zu setzen vermochte.

Rückblickende

Diese Ergebnisse und Interpretationen scheinen gestützt zu werden, wenn man die Befunde zu den Teilnehmenden betrachtet, die im Rahmen der Verbleibstudie befragt wurden. Allerdings zeigt sich dabei offenbar eine Differenz zwischen den beruflichen Erfahrungen, die die Jugendlichen aus ihrer Perspektive im Freiwilligendienst gesammelt haben, und den konkreten Folgen, die sich aus der Teilnahme am Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ für das eigene berufliche Fortkommen ergeben haben.

Betrachtet man die Selbstauskünfte im Hinblick auf die gesammelten beruflichen Erfahrungen, dann ergibt sich – analog zu den Absolventen – ein ausgesprochen positives Bild: Mehr als die Hälfte der Rückblickenden stimmt dem Item uneingeschränkt zu, im Freiwilligendienst praktische Berufserfahrungen gesammelt zu haben (54,2%; N=52), und rund ein weiteres Drittel von ihnen stimmt diesem Item weitgehend zu (30,2%; N=29). Sehr ähnlich fallen auch die Einschätzungen aus, wenn man diese Gruppe von Jugendlichen fragt, ob sie dabei Fachwissen für den Beruf bekommen haben, insofern als 45,8% von ihnen (N=44) diesem Item „voll und ganz“ und weitere 35,4% (N=34) „eher“ zustimmen. Und annähernd auf demselben Niveau befinden sich auch die Zustimmungsraten der Rückblickenden auf das Item: „Ich habe eine größere Motivation, etwas zu lernen und mich weiterzubilden“ (42,7% uneingeschränkte und 31,3% weitgehende Zustimmung).

Diese Sichtweisen verlieren tendenziell an positiver Grundierung, wenn man konkreter nach den beruflichen Perspektiven der Rückblickenden fragt. Die Aussage: „Ich habe eine optimistischere Sichtweise auf meine berufliche Zukunft gewonnen“, bejahen „nur“ noch ein Drittel (N=32) der Befragten uneingeschränkt und weitere 40,6% (N=39) weitgehend. Dass der Freiwilligendienst zur Orientierung bei der Berufswahl beigetragen

habe, bestätigen ein Viertel (N=24) der Rückblickenden uneingeschränkt und 27,1% (N=26) weitgehend; 45,9% (44) sind allerdings auch gegenteiliger Auffassung. Und dass durch die Tätigkeit die Chancen verbessert worden seien, einen Ausbildungsplatz zu finden, sieht rund ein Viertel (26%; N=25) der Rückblickenden als „voll und ganz“, ein weitere gutes Drittel (N=33) als „eher“ zutreffend, während 37,5% (N=36) dieser Einschätzung „eher nicht“ oder „gar nicht“ zustimmen. Umso konkreter der Bezug zur unmittelbaren beruflichen Perspektive der Rückblickenden hergestellt wird, desto negativer gefärbt sind offenkundig auch die Antworten der Jugendlichen.

Diese Einschätzungen dürften u.a. durch die realen beruflichen Übergangserfahrungen der Rückblickenden geprägt sein. Mehr als die Hälfte von ihnen (55,2%; N=53) gibt an, dass die Tätigkeiten, die sie seit Abschluss des Freiwilligendienstes gemacht haben, in dieser Form nicht geplant waren. Alleine die Hälfte dieser Jugendlichen (52,8%; N=28) hat sich nach eigener Auskunft erfolglos um einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bemüht.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass kaum mehr als ein Zehntel der Rückblickenden (12,5%; N=12) zum Befragungszeitpunkt einer bezahlten Beschäftigung nachging. Parallel dazu ist ein hoher Anteil in Qualifizierungsphasen übergegangen, sei es in die Schule (14,6%; N=14), in eine Ausbildung (32,3%; N=31), in eine Maßnahme der Jugendberufshilfe bzw. Arbeitsagentur (4,2%; N=4) oder in zwei Fällen auch in ein Studium (2,1%). Diese Ergebnisse ähneln im Übrigen dem Verbleib der *Abbrecher*, die sich überwiegend weiterqualifizieren in Schule (12,5%; N=7) und Ausbildung (26,7%; N=15) oder aber arbeitssuchend sind (28,5%; N=16).

Bilanziert man diese Befunde, dann scheint der Freiwilligendienst die hohen persönlichen Erwartungen der Teilnehmenden an bessere Berufsperspektiven durch den Freiwilligendienst, die sich insbesondere bei den Einsteigern sehr deutlich abzeichnen, rückblickend nicht durchweg erfüllt zu haben: Die Rückblickenden meinen zwar, potenziell bessere Voraussetzungen für die Berufslaufbahn zu haben. Zugleich scheinen die Daten aber auch Hinweise darauf zu geben, dass die berufsorientierten Übergangserfahrungen in die Phase nach dem Freiwilligendienst für zahlreiche Rückblickende nicht den Erwartungen entsprachen, die sie im Vorfeld bzw. im Zuge des Freiwilligendienstes aufgebaut hatten.

2.2.6 Aufbau von Bildungskapital und Sozialkapital

Als relevante Dimensionen zur erfolgreicherer Ausgestaltung der zukünftigen Berufsbiografien im Anschluss an den Freiwilligendienst lassen sich zwei Quellen hervorheben, die die Jugendlichen ggf. im Rahmen des Freiwilligendienstes aufgebaut haben: das „Bildungs-“ und das „Sozialkapital“. Unter dem Begriff des Aufbaus von Bildungskapital werden Aspekte gefasst, die sich auf die Entwicklung individueller Kompetenzen durch den Freiwilligendienst beziehen; mit dem Begriff des Aufbaus von Sozialkapital werden hingegen solche Aspekte thematisiert, die eher auf den Aufbau von sozialen Beziehungen abheben, die für den weiteren beruflichen und sozialen Werdegang hilfreich sein können.

Verschiedene Items wurden auf einer Plausibilitätsebene den beiden Dimensionen des Aufbaus von Bildungs- und Sozialkapital zugeordnet. Darüber hinaus wurde die Dimension „Selbstkonzept“ gebildet, die vor allem auf den Aspekt der subjektiven Bewertung der eigenen Leistungsfähigkeit abhebt. Die verschiedenen Items sollten von den Jugendlichen auf einer Skala mit den Bewertungsmöglichkeiten „trifft voll und ganz zu“, „trifft eher zu“, „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ beantwortet werden.

Einsteiger

Betrachtet man zunächst die *Einsteiger*, dann lassen sich die empirischen Befunde in sechs Punkten zusammenfassen:

- Rund drei von vier der befragten Einsteiger (N=147) stimmen dem Item voll und ganz zu, dass sie im Rahmen ihres Freiwilligendienstes Berufserfahrung sammeln werden können; demgegenüber meinen nur drei Jugendliche (3,5%), dass dies eher nicht der Fall sein dürfte.
- Mehr als die Hälfte der Befragten (N=107) stimmt dem Item voll und ganz und weitere 41% (N=84) eher zu, im Kontext des Freiwilligendienstes Dinge lernen zu können, die sie später nutzen können.
- Mehr als zwei Drittel der Einsteiger (70,5%; N=141) gehen zudem uneingeschränkt davon aus, im Freiwilligendienst „etwas fürs Leben“ lernen zu können; nur 9 Befragte (4,5%) sind eher gegenteiliger Auffassung.
- Dabei erwartet ein hoher Anteil der Einsteiger, ein spezifisches Fachwissen für den späteren Beruf erwerben zu können: Mehr als die Hälfte (51,0%; N=102) von ihnen bejaht das entsprechende Item uneingeschränkt, weitere 38% (N=76) meinen, dass dieser Aspekt insgesamt eher zuträfe.
- Ein ganz anders akzentuiertes Bild ergibt sich allerdings, wenn man die Einsteiger nach einem möglichen Transfer der Kompetenzen, die sie im Rahmen des Freiwilligendienstes glauben erwerben zu können, in allgemeine schulische Kontexte befragt. In diesem Fall negiert die Mehrheit von ihnen die Möglichkeit, dass sie auf der Basis des Freiwilligendienstes einfacher einen höheren Schulabschluss machen könnten: Mehr als ein Viertel von ihnen meint, dass der Freiwilligendienst dabei gar nicht (28,5%; N=57) oder eher nicht (38,0%; N=76) helfen wird.
- Hohe Zustimmungsraten findet hingegen die Frage nach der Bedeutung des Freiwilligendienstes für das individuelle Selbstkonzept der Jugendlichen unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Leistungsfähigkeit: Zwei von drei Einsteigern (N=132) stimmen dem Item voll und ganz zu, dass sie sich persönlich weiterentwickeln werden; fast 60 % (N=118) von ihnen betonen, dass sie ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten besser einzuschätzen lernen werden.
- Neben diesen personalen Merkmalen der Kompetenzentwicklung betont ein höherer Anteil der Einsteiger, dass die Tätigkeiten in den Einsatzstellen eine Quelle zum Aufbau von sozialen Beziehungen darstellen werden: Rund 30% der Interviewten (N=59) stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass sich durch die Arbeit in der jeweiligen Einsatzstelle wichtige Kontakte für das weitere Leben entwickeln werden; weitere 42,0% (N=84) meinen, dass diese Aussage eher zuträfe. Einer gegenteiliger Auffassung sind hingegen nur 14 Einsteiger. Darüber hinaus ist fast die Hälfte der Einsteiger (N=91) voll und ganz davon überzeugt, im Rahmen des Freiwilligendienstes neue Freunde kennen lernen zu werden.

Versucht man diese Ergebnisse zu bilanzieren, bei denen sich im Übrigen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund erkennen lassen, dann scheinen die Jugendlichen ein sensibles Gespür dafür zu haben, dass sich ein individueller Kompetenzerwerb im Rahmen des unlängst begonnenen Freiwilligendienstes vor allem über informelle Lernprozesse im Sinne eines „Learning by doing“ in unterschiedlichen Interaktionszusammenhängen vollziehen dürfte, in denen mutmaßlich auch hilfreiche soziale Beziehungen für den weiteren beruflichen Lebensweg geknüpft werden können. Offenbar sind aus der Perspektive der Einsteiger die unterschiedlichen Anforderungssituationen und Interaktionskonstellationen im Rahmen ihres Freiwilligendienstes eine wichtige Erfahrungsquelle für mögliche spätere berufliche Arbeitskontexte. Das auf diese Weise ggf. erworbene Erfahrungswissen scheinen die Jugendlichen allerdings als wenig bedeutsam zur Bewältigung des formalen schulischen Anforderungskatalogs zu betrachten.

Absolventen

Diese Interpretationen werden gestützt durch die Befragung der *Absolventen*:

- Insgesamt stimmen mehr als zwei Drittel der Absolventen (69,7%; N=62) dem Item uneingeschränkt zu, im Rahmen des Freiwilligendienstes viel gelernt zu haben; für weitere 23,6% (N=21) der Absolventen trifft dies eher zu. Vollständig negiert wird dieses Item nur von zwei Jugendlichen.
- Zwei Drittel der befragten Absolventen (67,4%; N=60) sind uneingeschränkt der Auffassung, dass sie im Rahmen ihres Freiwilligendienstes praktische Berufserfahrung gesammelt haben; lediglich ein Jugendlicher meint, dass dies eher nicht zutrifft.
- Fast die Hälfte der Absolventen (47,6%; N=40) stimmten dem Item voll und ganz und ein weiteres Drittel (N=28) eher zu, im Kontext des Freiwilligendienstes ein spezifisches berufliches Fachwissen erworben zu haben.
- 45,2% der Absolventen (N=38) meint uneingeschränkt, die persönlichen Chancen zum Berufseinstieg durch den Freiwilligendienst verbessert zu haben. Ein nahezu identisches Stimmungsbild ergibt sich auch auf die Frage nach den individuellen Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden.
- Relativ hohe Zustimmung erhalten auch jene Items, die sich auf die Verbesserung von Schlüsselkompetenzen durch die Arbeiten im Rahmen des Freiwilligendienstes beziehen: Jeweils mehr als die Hälfte der Absolventen stimmten den Items voll und ganz zu, sie seien durch ihren Freiwilligendienst „zuverlässiger“, „teamfähiger“, „selbstständiger“, „verantwortungsbewusster“ und „kommunikationsfähiger“ geworden. Nicht ganz so hohe, aber immer noch relativ hohe Zustimmung finden die Items, die sich auf Fragen nach der „Kritik-“ und „Konfliktfähigkeit“ und „Belastbarkeit“ beziehen. Bei diesen Items geben jeweils zwischen 40% bis 45% der Absolventen an, dass dies auf sie voll und ganz zutrifft. Die geringste Zustimmung findet die Frage nach der Verbesserung der Organisationsfähigkeiten, die nach eigener Einschätzung nur 26,2% (N=22) als deutlich verbessert ansehen.
- Neben diesen Aspekten der Kompetenzentwicklung betont ein hoher Anteil der Absolventen, dass sie im Zuge ihrer Tätigkeiten in den Einsatzstellen wertvolle soziale Beziehungen aufgebaut haben: Rund 40% der Interviewten (N=33) stimmt der Aussage voll und ganz zu, dass sie durch den Freiwilligendienst wichtige Kontakte aufgebaut haben, die ihnen helfen werden, eine Ausbildung oder einen Beruf zu finden. Mehr als die Hälfte dieser Jugendlichen (N=44) gibt darüber hinaus an, dass sie neue Freunde gefunden haben.
- Analog zu den Einsteigern betrachten auch die Absolventen die Möglichkeiten skeptischer, auf der Basis der Kompetenzen, die sie im Rahmen des Freiwilligendienstes erworben haben, einfacher einen höheren Schulabschluss machen zu können: 28,6% (N=24) von ihnen meinen, dass ihnen dabei der Freiwilligendienst gar nicht helfen werde, und fast jeder Vierte (N=20) ist der Auffassung, dass dies eher nicht der Fall sein wird.

Rückblickende

Vor dem Hintergrund dieser eher optimistischen Einschätzungen der Gruppe der Absolventen lohnt sich ein Blick auf die Gruppe derjenigen, die zwischen 5 Monaten und einem Jahr nach Abschluss ihres Freiwilligendienstes als „Rückblickende“ befragt wur-

den. Zwar erweisen sich die Einschätzungen dieser Jugendlichen insgesamt ebenfalls als relativ positiv, allerdings sind sie auch tendenziell skeptischer als die Jugendlichen, die unmittelbar zum Ende ihres Freiwilligendienstes interviewt wurden.

- Mehr als die Hälfte der Rückblickenden (54,2%; N=52) ist uneingeschränkt der Auffassung, dass sie im Rahmen ihres Freiwilligendienstes praktische Berufserfahrung gesammelt haben; allerdings meinen auch 13,5% von ihnen (N=13), dass dies eher oder gar nicht zutrifft. Darüber hinaus stimmen 45,8% der Rückblickenden (N=44) dem Item voll und ganz und ein weiteres Drittel (35,4%; N=34) eher zu, sich im Rahmen ihres Freiwilligendienstes ein berufliches Fachwissen angeeignet zu haben.
- Deutlich geringer als bei den Absolventen fallen hingegen die Einschätzungen zu dem Item aus, durch den Freiwilligendienst die persönlichen Chancen zum Berufseinstieg oder zur Findung eines Ausbildungsplatzes verbessert zu haben. Eine Verbesserung der eigenen Möglichkeiten zum Berufseinstieg bejaht rund ein Drittel der Rückblickenden uneingeschränkt (N=33) und ein weiteres Drittel (N=31) weitgehend, während nicht ganz ein Drittel (N=30) eher oder gänzlich gegenteiliger Auffassung ist. Bei der entsprechenden Frage nach der Verbesserung der Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, antwortet sogar 37,5% (N=36), dass dies nicht oder eher nicht der Fall war.
- Deutlich skeptischer als bei den Einsteigern und den Absolventen fallen auch die Einschätzungen der Rückblickenden auf die Frage nach nützlichen sozialen Kontakten aus: 57,3% der Jugendlichen geben an, dass dies nicht oder eher nicht der Fall war.
- Besonders skeptisch fallen bei den Rückblickenden die Einschätzungen aus, auf der Basis von Kompetenzen, die sie im Rahmen des Freiwilligendienstes erworben haben, einfacher einen höheren Schulabschluss machen zu können: Rund drei von vier der Befragten (N=71) geben an, dass dies nicht oder eher nicht zutrifft.

Insgesamt deuten diese Befunde darauf hin, dass die Jugendlichen mit zunehmender zeitlicher Distanz zu ihrem Freiwilligendienst ein skeptischeres Bild auf die berufliche oder ausbildungsbezogene „Verwertbarkeit“ ihres Freiwilligendienstes gewonnen haben. Diese Einschätzungen könnten einerseits damit zusammenhängen, dass die Jugendlichen in dem Jahr nach Abschluss des Freiwilligendienstes eine empirisch „gesättigte“ Sicht auf die vermeintlichen „Wirkungen“ des Freiwilligendienstes für ihre Bildungs- und Berufskarriere gewonnen haben. Andererseits ist aber auch zu bedenken, dass die Befragten mit einer zunehmenden Distanz zu ihrem Freiwilligendienst gebeten wurden, quasi kausale Zusammenhänge zwischen dem Freiwilligendienst und ihrer Bildungs- und Berufsbiografie herzustellen. Es ist nicht auszuschließen, dass diese Zusammenhänge durch anderweitige persönliche Erfahrungen und Entscheidungen „verzerrt“ sind.

2.2.7 Kompetenzbilanzierungsverfahren

Die Befunde zu den Absolventen lassen u.a. positive Selbsteinschätzungen im Hinblick auf den Aufbau von (Schlüssel-)Kompetenzen im Rahmen des Freiwilligendienstes erkennen. Im Rahmen des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ sollten

diese „Kompetenzzuwächse“ durch Kompetenzbilanzierungsverfahren objektiviert und gemessen werden. In diesem Kontext wurden die Absolventen auch zu ihren subjektiven Einschätzungen zur Umsetzung der Verfahren befragt.

Fast vier von fünf Absolventen (78,8%; N=67) haben nach eigener Auskunft an mindestens einer Maßnahme der Kompetenzbilanzierung teilgenommen. Fragt man die Teilnehmenden an solchen Maßnahmen nach der Bewertung der Kompetenzbilanzierungen, dann geben 22,4% (N=15) die Schulnote „sehr gut“, 44,8% (N=30) die Note „gut“, rund ein Viertel (N=18) die Note „befriedigend“, 4,5% der Absolventen (N=3) die Note „ausreichend“ und einer von ihnen die Bewertung „ungenügend“. Rund zwei von drei der Absolventen bewerten die Kompetenzbilanzierungen, an denen sie teilgenommen haben, also mit der Note „gut“ oder besser.

Diese insgesamt positive Bewertung könnte mit dem subjektiv wahrgenommenen „Realitätsgehalt“ der Kompetenzbilanzierung zusammenhängen: Drei Viertel der Absolventen, die angeben, an mindestens einer Maßnahme der Kompetenzbilanzierung teilgenommen zu haben (N=50) sind der Auffassung, dass das Kompetenzprofil, das aus den Verfahren gewonnen wurde, die Lernprozesse widerspiegelt, die auf sie zutreffen. 11,9% (N=8) der Jugendlichen haben eine gegenteilige Auffassung, während 13,4% (N=9) von ihnen angeben, keine entsprechende Bilanz erhalten zu haben.

Bilanziert man diese Ergebnisse, dann lässt sich insgesamt ein relativ positives Bild von den Kompetenzbilanzierungsverfahren aus Sicht der befragten Absolventen zeichnen: Während die Verfahren überdurchschnittlich häufig positiv bewertet werden, stimmt für einen hohen Anteil auch das objektivierete Ergebnis der Lernzuwächse mit den subjektiven Einschätzungen überein.

2.2.8 Bürgerschaftliches Engagement der Teilnehmenden

Der Freiwilligendienst, den die Jugendlichen im Rahmen des Programms absolvierten, stellt eine spezifische Form des bürgerschaftlichen Engagements dar, zu dem bildungsferne und sozial benachteiligte gesellschaftliche Gruppen strukturell schlechtere Zugangschancen haben als ressourcenstarke Gruppen. Der jüngste Freiwilligensurvey von 2009 lässt in diesem Kontext sogar erkennen, dass die Bildungsdisparitäten zwischen den „bildungsstarken“ und „bildungsfernen“ gesellschaftlichen Gruppen im Zeitverlauf der letzten zehn Jahre deutlich zugenommen haben (vgl. Gensicke & Geiss, 2010).

Vor diesem Hintergrund verfolgte das Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ auch eine „zivilgesellschaftliche Perspektive“, insofern als die geförderten Jugendlichen durch den Freiwilligendienst animiert werden sollten, sich auch nach Abschluss des Programms freiwillig zu engagieren.

Einsteiger

Betrachtet man vor dieser Folie zunächst die empirischen Ergebnisse zu den befragten Einsteigern, dann ergibt sich folgendes Bild: Vier von fünf dieser Jugendlichen (81,5%;

N=163) und sogar fast 90% der Mädchen in dieser Gruppe beteiligten sich weder in einem Verein noch einer Initiative oder einem Projekt außerhalb des Sozialraums der Familie, des Freundeskreises oder der Nachbarschaft. Korrespondierend dazu sind auch die Zahlen der freiwillig Engagierten als vergleichsweise gering einzustufen: Fast neun von zehn Einsteiger (N=176) und dabei nahezu alle weiblichen Einsteiger geben an, sich nicht freiwillig gesellschaftlich bzw. bürgerschaftlich zu engagieren. Im Vergleich dazu: gab deutlich mehr als ein Drittel der 14- bis 19-Jährigen im Rahmen des Freiwilligensurveys 2009 an, sich freiwillig in der Gesellschaft zu engagieren.

Diese vergleichsweise niedrigen Beteiligungs- und Engagementquoten der befragten Einsteiger können nicht losgelöst von ihrer sozialen Herkunft betrachtet werden. 94% (N=188) der Jugendlichen und in diesem Kontext speziell fast alle Einsteiger mit Migrationshintergrund geben an, dass ihre Eltern bzw. ein Elternteil weder einem Verein noch einer Initiative oder einem Projekt außerhalb des sozialen Nahraums angehören. Und mit 95% (N=190) erklärt ein ähnlicher hoher Anteil von ihnen, dass sich ihre Eltern bzw. ein Elternteil nicht freiwillig engagieren.

Auch wenn systematische empirische Analysen über die „soziale Vererbung“ sozialer Ungleichheiten im bürgerschaftlichen Engagement von Jugendlichen noch ausstehen, deuten diese Ergebnisse auf die hohe Bedeutung der familiären Sozialisation hin. Denn analog zur bevorzugten Literatur oder Musik ist bürgerschaftliches Engagement Ausdruck eines bestimmten, frühzeitig in der Familie sozialisierten Lebensstils mit den entsprechenden Praktiken und Objekten der symbolischen Lebensführung. Und in diesem Kontext scheint ein bürgerschaftliches Engagement vor allem solche Jugendlichen anzusprechen, die einen Lebensstil bevorzugen, der in der sozialen Praxis bildungsorientierter, wertebewusster bürgerlicher Gesellschaftsgruppen sozialisiert wird.

Absolventen

Vor diesem Hintergrund sollte das Thema „bürgerschaftliches“, „freiwilliges“ bzw. „ehrenamtliches Engagement“ auch Bestandteil des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ sein, um die Programmteilnehmenden für ein solches Engagement zu sensibilisieren und über den Zeitraum des Freiwilligendienstes hinaus dafür zu aktivieren. Betrachtet man vor diesem Hintergrund die befragten Absolventen, dann geben allerdings zwei Drittel (65,9%; N=56) von ihnen an, dass ein solches Engagement im Rahmen ihres Freiwilligendienstes nicht thematisiert wurde. Darüber hinaus erklären 60% (N=51) der Absolventen, dass sie im Kontext ihres Freiwilligendienstes mit ehrenamtlich Engagierten nicht zusammengekommen sind. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass Aspekte und Fragen des ehrenamtlichen, freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagements eher selten expliziter Bestandteil der Auseinandersetzung mit den Jugendlichen in den Einsatzstellen war.

Allerdings ist auch festzustellen, dass die Engagementquote der befragten Absolventen bei rund einem Fünftel (22,4%; N=19) liegt. Zwar lässt sich auf der Basis der vorliegenden Daten nicht klären, ob ggf. die Erfahrungen im Freiwilligendienst dazu beigetragen haben, dass sich ein begrenzter Anteil der Absolventen auch nach dem Freiwilligendienst bürgerschaftlich engagiert. Im Sinne der Selbstverstärkungsmetapher ist die Annahme aber durchaus plausibel, dass die positiven Erfahrungen mit dem Freiwilligendienst

ligendienst einen Stimulus darstellen können, auch im Anschluss daran sich in solchen gesellschaftlichen Aufgabenfeldern aktiv zu engagieren, die über einen längeren Zeitraum als persönlich gewinnbringend wahrgenommen wurden.

Rückblickende

Diese Interpretation könnte – mit aller Vorsicht – durch die entsprechenden Befunde tendenziell gestützt werden, die im Rahmen der Befragung der Rückblickenden gewonnen wurden. Von diesen Jugendlichen gibt ein Fünftel an (N=19), dass sie zum Befragungszeitpunkt in einem Verein, einer Initiative oder einem Projekt aktiv waren. 15 dieser Jugendlichen sind im Rahmen ihrer Aktivität auch ehrenamtlich engagiert. Fragt man die aktiven Jugendlichen, ob ihr Freiwilligendienst zu dieser Aktivität einen Beitrag geleistet hat, dann bejaht ein gutes Viertel (N=5) dieser Jugendlichen diese Frage.

2.2.9 Zusammenfassung

Bilanziert man die Ergebnisse der Teilnehmerbefragungen, dann kann aus einer übergeordneten Perspektive festgehalten werden, dass aus Sicht der *Einsteiger*, *Absolventen* und auch *Rückblickenden* die interaktiven Sozial- und Arbeitszusammenhänge in den Einsatzstellen als Erfahrungs- und Orientierungsmöglichkeiten insbesondere in beruflicher Hinsicht, aber auch im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit wahrgenommen werden.

- Die Mehrheit der Einsteiger, Absolventen und Rückblickenden arbeitete in unmittelbaren Interaktionszusammenhängen mit Menschen, die in den Einsatzstellen Unterstützungsleistungen und Hilfestellungen erhalten (insbesondere im pflegerischen Bereichen oder mit Kindern und Jugendlichen). Diese direkte Interaktion wird von den Befragten als eine bereichernde Erfahrungsquelle betrachtet.
- Die Mehrheit der Einsteiger, Absolventen und Rückblickenden, die allesamt auf wenig erfolgreiche Bildungs- und Berufskarrieren zurückblicken, sieht in diesen Erfahrungsquellen eine Ressource, aus der heraus sie berufsqualifizierende oder berufliche Orientierungsmuster entwickeln können. Dabei weisen die Absolventen und Rückblickenden ausdrücklich darauf hin, dass sie auf der Basis des abgeschlossenen Freiwilligendienstes ihre nächsten beruflichen Schritte klarer konturiert haben.
- Die Mehrheit der Einsteiger und Absolventen betont, dass das individuelle Selbstkonzept unter dem Aspekt der persönlichen Leistungsfähigkeit durch die Erfahrungen im Freiwilligendienst gestärkt werden konnte.
- Die meisten Jugendlichen in beiden Gruppen sind der Auffassung, dass ihnen der Freiwilligendienst Zugänge zu sozialen Beziehungen eröffnen kann bzw. eröffnet hat, die für ihren späteren beruflichen Lebensweg hilfreich sein dürften bzw. waren. Die Rückblickenden sind in dieser Hinsicht skeptischer als die beiden anderen Gruppen.
- Im Vergleich dazu erwarten die Einsteiger, Absolventen und insbesondere Rückblickenden von ihrem Freiwilligendienst nur geringe Anschlussoptionen, um einen weiterführenden Bildungsabschluss im Rahmen des formalen Bildungssystems zu erwerben. Die sich mutmaßlich vor allem inzidentell vollziehenden Lernprozesse in den Einsatzstellen werden von den Absolventen vor allem als Möglichkeit des Er-

werbs von „Schlüsselkompetenzen“ zur Bewältigung alltäglicher Anforderungen wahrgenommen, die im schulischen Bildungskanon und beim Erwerb formaler Bildungsqualifikationen eine untergeordnete Rolle spielen dürften.

- Im Hinblick auf die Partizipation im öffentlichen Raum lassen die Daten erkennen, dass für die befragten Einsteiger Gemeinschaftsaktivitäten und freiwilliges Engagement zumindest zum Erhebungszeitpunkt eher eine geringe Rolle spielen. Bei den Absolventen und den Rückblickenden verhält es sich tendenziell anders: Hier gibt ein höherer Anteil der Jugendlichen an, sich auch nach Abschluss des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ freiwillig zu engagieren. Die Befunde für die Rückblickenden könnten vorsichtige Hinweise darauf geben, dass der Freiwilligendienst für einige Jugendliche einen positiven Einfluss auf die Aktivität und das Engagement in Vereinen, Projekten und Initiativen ausgeübt haben könnte.

Insgesamt weisen die Befunde also darauf hin, dass im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ Potenziale im Hinblick auf die (Weiter-)Entwicklung spezifischer Formen des Bildungs- und Sozialkapitals und auch eines bürgerschaftlichen Engagements für bildungsferne und sozial benachteiligte Jugendliche liegen könnten. In diesem Kontext gehen offenbar sehr viele der Einsteiger und Absolventen davon aus, dass das Bildungs- und Sozialkapital, das sie ggf. im Zuge ihrer Gemeinschaftsarbeit aufbauen, offenbar auch außerhalb ihrer Tätigkeiten in den Einsatzstellen genutzt werden kann: Beide Kapitalsorten sollen – so die Einschätzung der deutlichen Mehrheit der Jugendlichen beider Gruppen – auch dazu dienen, in anderen sozialen Kontexten sinnhafter, verständiger und somit erfolgreicher zu handeln. Ein solcher anwendungsorientierter und kontextspezifischer Aufbau von Bildungs- und Sozialkapital dürfte sich zumeist jenseits eines intendierten Handelns der Teilnehmenden vollziehen. Vielmehr dürfte es sich um „beiläufige“ Formen des Lernens und der Beziehungsarbeit handeln, die als unbeabsichtigte Folgen aus dem durchaus absichtsvollen Engagement der Jugendlichen resultieren. Die Befunde für die Rückblickenden deuten allerdings auch darauf hin, dass sich mit zunehmender zeitlicher Distanz die individuell erwarteten positiven „Effekte“ des Freiwilligendienstes für die individuelle Berufsbiografie zunehmend auch zu relativieren scheinen.

Eine maßgebliche Grundlage für die optimistischen Erwartungen der Einsteiger und Absolventen könnten die strukturellen Rahmenbedingungen in den Einsatzstellen bilden, in denen die Befragten ihren Freiwilligendienst leisten. Diese Einsatzstellen werden von den Einsteigern und Absolventen in unterschiedlicher Hinsicht überwiegend positiv bewertet: Die große Mehrheit der Einsteiger und Absolventen bringt den Tätigkeitsfeldern und Aufgaben eine hohe Wertschätzung entgegen. Dies gilt auch für die Einsatzstellen selbst, die von beiden Gruppen nahezu ausnahmslos als gut und sehr gut beurteilt werden. Und die Einsatzstellen bieten der deutlichen Mehrheit umfangreiche und von den Jugendlichen beider Gruppen positiv wahrgenommene Unterstützungsleistungen an.

Diese insgesamt positiven Bewertungen scheinen sich letztlich auch darin widerzuspiegeln, dass die Befragten, die ihren Freiwilligendienst abgeschlossen haben, übereinstimmend anderen Jugendlichen die Teilnahme an dem Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ empfehlen würden. Dies gilt nicht nur für die Absolventen,

von denen lediglich ein Teilnehmer eine Weiterempfehlungen ablehnt (Zustimmungsquote: 98,8%, N=84). Dies gilt auch für die Rückblickenden, von denen ebenfalls nur einer das Programm anderen Jugendlichen nicht weiterempfehlen würde (Zustimmungsquote: 97,9%, N=92). Und selbst die befragten Abbrecher, die nach ihrer Auskunft überwiegend aufgrund anderer Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten aus dem Programm ausstiegen, kennzeichnet ein ähnliches Antwortverhalten: Von ihnen geben nur zwei Befragte an, dass sie das Programm anderen Jugendlichen nicht empfehlen würden, während 96,5% (N=55) eine Weiterempfehlung hervorheben.

3. Das Programm

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit den Leitfragen der Evaluation auf der Ebene der Programmkonzeption. Dabei geht es zunächst in Abschnitt 3.1 um die Darstellung und Bewertung der Verzahnung der verschiedenen Bildungselemente in den Projekten (Bildungsmix⁶⁰). Dies geschieht sowohl im Hinblick auf den Kompetenzerwerb der Teilnehmenden als auch im Hinblick auf die Erreichung der Programmziele.

In Abschnitt 3.2 werden die sozialpädagogischen Begleit- und Unterstützungskonzepte untersucht und der Frage nachgegangen, welche Konzepte geeignet sind, um den Bedarfen der Zielgruppen des Programms gerecht zu werden. Dabei geht es auch um die Instrumente und Verfahren zur Erstellung von Lernplänen und Zielvereinbarungen und die Frage, wie diese Instrumente und Verfahren im Hinblick auf die Zielerreichung zu bewerten sind.

Abschnitt 3.3 widmet sich der Frage, welche Kompetenzbilanzverfahren sich zur Erfassung des Kompetenzerwerbs und -gewinns der Teilnehmenden eignen. Dazu werden verschiedener Methoden und Verfahren zur Kompetenzerfassung und zum Kompetenznachweis in der Berufsvorbereitung und im freiwilligen Engagement vorgestellt und in Hinblick auf ihre Eignung für die Zielgruppe des Programms bewertet. Abschließend wird die (Weiter-)entwicklung der Kompetenzbilanz nachgezeichnet und die Ergebnisse ihrer Erprobung in den Projekten vorgestellt.

3.1 Bildungsmix⁶¹

Susanne Huth

3.1.1 Freiwilligendienste als informelle, non-formale und formale Lernorte

Zentrales Element zur Stärkung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Jugendlicher im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ war die Ausgestaltung eines Bildungsmixes in den Projekten. Nach Schenkel (2007) ist darunter die Kombination informeller, non-formaler und formaler Bildungselemente zu verstehen.

Informelles Lernen bezeichnet den Kompetenzerwerb, der unstrukturiert, ungeplant und beiläufig mit der Tätigkeit der Jugendlichen in den Einsatzstellen einhergeht. Im Gegensatz dazu findet formales Lernen in einem organisierten und strukturierten Kon-

⁶⁰ Zur Definition von internem und externem Bildungsmix in den Freiwilligendiensten siehe Schenkel (2007).

⁶¹ Datengrundlage für diesen Abschnitt bilden Abfragen bei den Trägern, die Auswertungen der Trägerbesuche und der Teilnehmerstammdaten sowie die Trägerworkshops.

text statt, wird explizit als Lernen bezeichnet und ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung strukturiert. Es ist zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung. Non-formales Lernen ist dagegen in planvolle Tätigkeiten eingebettet, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden, jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Es ist aus Sicht der Lernenden intentional, auch wenn es im Allgemeinen nicht zum Erwerb eines Zertifikats führt. Formales Lernen findet in diesem Programm in der Regel in speziellen Qualifizierungen statt, non-formales Lernen ist zumeist in die Bildungstage eingebettet.⁶²

Alle drei Lernformen hatten in den Projekten je unterschiedliche Ausgestaltungen und Gewichtungen. Von der Programmkonzeption her war es vorgesehen, dass dieser Bildungsmix sowohl trägerinterne als auch trägerexterne Anteile beinhalten konnte. So sollte den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden, neben den trägerinternen non-formalen und informellen Bildungsanteilen trägerextern formale Bildungsanteile zu absolvieren, also beispielsweise begleitend die Haupt- bzw. Realschule zu besuchen, um den jeweiligen Schulabschluss zu erreichen.

Informelles Lernen in den Einsatzstellen

Das informelle Lernen im Rahmen der praktischen Tätigkeiten in den Einsatzstellen ist ein wesentliches Charakteristikum von Freiwilligendiensten. Es unterscheidet sich je nach Einsatzfeld vor allem in Bezug auf den Erwerb fachlich-methodischer Kompetenzen. Die verschiedenen Ausrichtungen der Träger gewährleisteten dabei im Programm eine große Vielfalt an Arbeits- und Lernfeldern für die Teilnehmenden (vgl. Abschnitt IV.1.4 „Einsatzfelder und Einsatzstellen“).

Im Rahmen des täglichen Einsatzes erlangen die Jugendlichen aber auch eine Vielzahl von Kompetenzen im sozialen und personalen Bereich, die für die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit eine zentrale Rolle spielen, wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verlässlichkeit und Organisationsfähigkeit. Der Freiwilligendienst als informeller Lernort ermöglicht den Kompetenzerwerb in Form eines handelnden Lernens („Learning by Doing“) im Gegensatz zum schulischen Lernen oder dem gezielten Lernen in der Ausbildung bzw. am Arbeitsplatz.

Non-formales Lernen in den Seminar- und Bildungstagen

Ergänzt und begleitet wird das informelle Lernen in der Einsatzstelle durch non-formale Bildungsangebote im Rahmen von Seminar- und Bildungstagen. Gesetzlich vorgeschrieben sind 25 Seminartage, die als mehrtägige Einführungs-, Zwischen- und Abschlussseminare sowie ggf. einzelne Bildungstage durchgeführt werden.

Behandelt werden in den Seminaren je nach Ausrichtung des Freiwilligendienstes (FSJ oder FÖJ, FSJ Kultur, Sport, Denkmalpflege) einsatzfeldspezifische Themen zur Vorbereitung. Darüber hinaus dienen die Seminartage dem Erfahrungsaustausch, der Praxisreflexion, der Persönlichkeitsbildung sowie der persönlichen und beruflichen Orientierung, wobei der Mitwirkung der Teilnehmenden an der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung der Seminartage eine besondere Rolle beigemessen wird.

⁶² CEDEFOP (2008).

Die Seminar- und Bildungstage im Bundesprogramm wurden – außer bei der Sportjugend Hessen – separat von den Freiwilligen in den Regelfreiwilligendiensten durchgeführt. Die Inhalte wurden jeweils an das Regel-FSJ bzw. -FÖJ angelehnt, wobei der inhaltliche Umfang teilweise reduziert, der zeitliche Umfang ausgeweitet sowie die Durchführung methodisch-didaktisch angepasst wurden.

Formales Lernen durch Qualifizierung

Neben den informellen und non-formalen Bildungselementen existieren in den Freiwilligendiensten auch formale Qualifizierungsangebote, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, wie bspw. die Jugendleiterausbildung oder die Übungsleiterausbildung im FSJ Sport. In diesen Fällen spricht Schenkel (2007, S. 119) von einem *internen Bildungsmix*, da diese Qualifizierungen unmittelbar dazu dienen, die Jugendlichen für ihre Tätigkeiten in den Einsatzstellen zu qualifizieren.

Im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ sollten neben solchen auf den Freiwilligendienst ausgerichteten formalen Lernmöglichkeiten auch externe Bildungselemente aus dem Bereich der Schul- und Berufsausbildung angeboten werden. Eine solche Kombination im Sinne eines externen Bildungsmixes wurde zuvor im Modellprojekt FSJplus der Diakonie Württemberg erprobt. Den Teilnehmenden wurde hier neben ihrem zweijährigen halbtägigen Freiwilligendienst die Möglichkeit geboten, ihren Realschulabschluss zu erlangen.

In den Projekten im Bundesprogramm nahmen formale Bildungsangebote einen unterschiedlichen Stellenwert ein. In den meisten Projekten wurden Qualifizierungen angeboten, die einem internen Bildungsmix entsprechen. In anderen Projekten wurden auch berufsausbildungsvorbereitende Qualifizierungen zur Erlangung eines Gabelstapler- oder Motorsägenscheins oder Ausbildungen zur Alten- oder Krankenpflegehelferin bzw. zum Alten- oder Krankenpflegehelfer durchgeführt. In einem Projekt sollte auch die Erlangung des Hauptschul- oder Realschulabschlusses in Kooperation mit externen Anbietern bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit in den Einsatzstellen ermöglicht werden.

Im Rahmen der ersten Projektumsetzungsphase hatte sich zudem die Überlegung ergeben, sog. Qualifizierungsbausteine, die im Rahmen der der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung anerkannt werden, anzubieten. Von diesem Vorhaben wurde jedoch Abstand genommen, weil es zu aufwändig gewesen wäre.

3.1.2 Ausgestaltung des Bildungsmixes in den Projekten

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (N= 162, vgl. Grafik 4) hat im Rahmen von Vor- oder parallelen Qualifizierungen, v.a. in den DRK-Teilprojekten einen Pflege- oder Schwesternhelferkurs bzw. in Einzelfällen einen Rettungshelferkurs absolviert. Noch höher ist der Anteil der Teilnehmenden, die an einem Erste-Hilfe-Kurs teilnahmen (N=175).

Ein Viertel der Jugendlichen hat im Rahmen des Bildungsmixes an einem Bewerbungstraining teilgenommen. Weitere Bildungselemente, die die Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes in nennenswertem Umfang (von einem Zehntel bis knapp einem Achtel der Teilnehmenden) wahrgenommen haben, umfassen v.a. die personale und soziale Kompetenzentwicklung durch

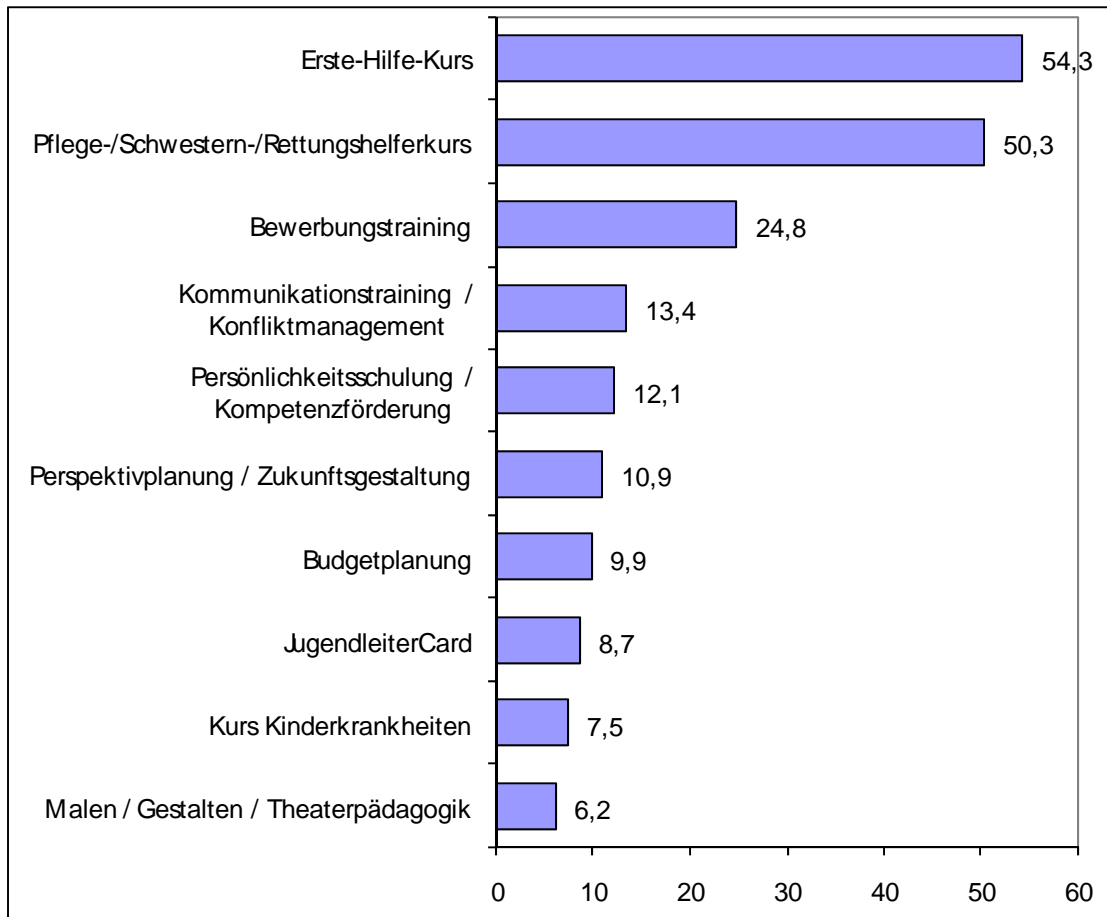
- Kommunikationstraining bzw. Konfliktmanagementschulung, Persönlichkeitsschulung bzw. Kompetenzförderung,
- Perspektivplanung bzw. Zukunftsgestaltungsseminar / Zukunftswerkstatt,
- Schulung zur Budgetplanung.

Darüber hinaus gab es Bildungsangebote, die auch fachlich-methodische Elemente der Kompetenzentwicklung umfassen und von deutlich weniger Teilnehmenden wahrgenommen wurden, wie

- Jugendleiterschulung,
- Kurs über Kinderkrankheiten,
- künstlerische bzw. theaterpädagogische Schulung,
- Streitschlichter- bzw. Übungsleiterschulung,
- Sprachkurs,
- PC-Schulung,
- Motorsäge- bzw. Gabelstablerschein.

Grafik 4: Bildungsmix der Teilnehmenden (20 und mehr Nennungen, Mehrfachnennungen in %, N=322)⁶³

⁶³ Ohne DRK LV Brandenburg, da diese Angabe erst nach Beendigung des Projekts nacherhoben wurde. Fehlende Angaben zu mehr als 100 Teilnehmenden im Programm ergeben sich durch diejenigen, die bereits in der Vorphase das Programm wieder verlassen oder ihren Freiwilligendienst vorzeitig beendet und an keinem Bildungselement teilgenommen haben.



Quelle: Auswertung der Teilnehmerstammdaten 02/2011

BDKJ

Im Mittelpunkt des Bildungs- und Begleitkonzepts des BDKJ standen die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden, an denen sich die Angebote im Rahmen der insgesamt 50 Bildungstage orientieren sollten. Vorgesehen waren konzeptionell

- drei Wochenseminare à fünf Tage,
- alle zwei Wochen stattfindende Bildungs- und Begleittagen (20 Tage),
- 15 individuelle Fortbildungstage.

Die Wochenseminare waren als Angebote für die Gesamtgruppe vorgesehen, für die Bildungs- und Begleittage sollte die Gruppe aufgeteilt werden. Im Mittelpunkt der Bildungsarbeit sollten dabei folgende Elemente stehen:

- Fachliche Fortbildung im Bereich der Einsatzfelder
- Berufsorientierung
- soziale Bildung
- politische Bildung
- religiöse Bildung
- interkulturelles Lernen

Neben diesen non-formalen Bildungselementen waren auch formale Elemente wie ein Erste-Hilfe-Kurs, ein PC-Kurs und ein Kinderpflegekurs angedacht. Das vorgesehene Bildungs- und Begleitkonzept wurde weitgehend umgesetzt. Die Bildungstage waren auf drei Wochenseminare (Einführungs-, Mittel- und Endseminar) und einen 14-tägig stattfindenden Begleittag verteilt. Die ersten beiden Seminare wurden aus Rücksicht auf Teilnehmende mit Migrationshintergrund ohne Übernachtung durchgeführt.

Die Seminararbeit zu Beginn des Freiwilligendienstes setzte sich verstärkt aus Elementen zusammen, die an den Stärken der Jugendlichen ansetzten und darauf abzielten, die Sozialkompetenzen der Jugendlichen zu stärken. Die Begleittage waren dazu da, die Jugendlichen regelmäßig in einer Kleingruppe zusammen zu bringen, ihnen einen Austausch zu ermöglichen und den Einsatz zu reflektieren, aber auch um an der an Alltags-, Sozial- und Gruppenfähigkeit zu arbeiten. Des Weiteren wurden sie dazu genutzt, den Einsatz mit der Bildungsarbeit zu verzahnen, indem die Teilnehmenden während ihres Einsatzes bestimmte Themen vorbereiteten oder Produkte erarbeiteten, die sie dann im Rahmen der Begleittage der Gruppe präsentierten. Dabei bestand die Herausforderung darin, im FSJ bewährte Seminarmethoden an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Zielgruppe anzupassen und sie hierbei nicht zu überfordern.

Für formale Qualifizierungen wie Deutschkurse, PC-Kurse oder Erste Hilfe-Kurse wurden den Teilnehmenden wie vorgesehen bis zu 15 individuelle Fortbildungstage eingeräumt. Hierbei konnte auf die recht breite Palette der Angebote der im Trägerverbund beteiligten Organisationen, vor allem der Caritas Stuttgart, zurückgegriffen werden. Die Erste-Hilfe-Kurse wurden trägerextern durchgeführt. Das Vorhaben, Teilnehmenden bei der VHS das Nachholen eines Schulabschlusses zu ermöglichen, hat sich nicht realisieren lassen. Hierfür wäre eine Reduktion der Stundenzahl in den Einsatzstellen nötig gewesen, um eine Doppelbelastung und Überforderung der Teilnehmenden zu vermeiden. Aufgrund der individuellen Gestaltung der Fortbildungstage konnten den

Teilnehmenden jeweils Fortbildungen angeboten werden, die für das Gelingen der Einsätze relevant waren.

DRK Kreisverband Köln

Das konzeptionell vorgesehene Bildungsangebot des DRK Kreisverbands Köln folgte dem Gedanken des individuellen Empowerments, durch das die Teilnehmenden lernen sollten, sich als Träger von relevanten Ressourcen wahrzunehmen. Die Bildungs- und Seminartage sollten Selbst- und Fremdwahrnehmungskomponenten enthalten, um den Teilnehmenden die Chance zur Überprüfung des eigenen Selbstverständnisses und zum Herausarbeiten eines positiven Selbstbildes zu geben. Die Konzeptionalisierung sah eine gemeinsame Gestaltung der Seminarwochen durch die pädagogische Leitung und die Freiwilligen vor. Referentinnen und Referenten mit Migrationshintergrund sollten beteiligt werden, um auch die interkulturellen Sensibilisierungschancen zu erhöhen. Als Bildungselemente waren geplant:

- interkulturelle und antirassistische Bildung
- persönliche und soziale Bildung
- gesellschaftliche Bildung
- die praktische Arbeit im FSJ

Inhalte der Seminare waren unter anderem:

- Tätigkeiten im FSJ
- Rechte und Pflichten im FSJ
- Praxisreflexion
- Kompetenzfeststellung (eigene Stärken – eigene Schwächen)
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- interkulturelle Elemente (Stadtführung: Migrationsspuren in Köln; Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit)
- Stadteinführung durch Köln in Selbstorganisation
- Gefühle und ihr Ausdruck
- Berufsorientierung

Als formales Bildungsangebot war eine dem Einsatz in den Einsatzstellen vorgelagerte Vorqualifizierung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer vorgesehen.

Im ersten Durchgang leitete ein Mitarbeiter der AEF einen Teil der Seminare, in denen er mit den Teilnehmenden ein „Kochbuch der Nationen“ erstellte. Inhaltlich wiesen die Seminare keine großen Unterschiede zum Regel-FSJ auf, lediglich der Bereich Bewerbungstraining und der Schwerpunkt „interkulturelles Lernen“ nahmen einen größeren Raum ein. Darüber hinaus war eine intensivere Einzelbetreuung notwendig und die Seminardauer wurde von fünf auf vier Tage verkürzt.

Die Vorbereitungsphase galt als Orientierungsphase und zur Vorbereitung des Arbeitsbeginns in den Einsatzstellen und stellte damit ein zentrales berufsorientierendes Element dar. Ca. die Hälfte der Jugendlichen absolvierte die Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer erfolgreich.

Im Verlauf der Vorbereitungsphase fanden begleitete Vorstellungsgespräche in den Einsatzstellen, Hospitationstage und zweiwöchige Praktika statt. Den Teilnehmenden wurde ermöglicht, verschiedene Einsatzbereiche auszuprobieren. Außer der Vorqualifizierung, die auch einen Erste-Hilfe-Kurs beinhaltete, wurden keine weiteren formalen

Bildungselemente angeboten. Vom zwischenzeitlich beabsichtigten Angebot eines Fachsprachentrainings für den Pflegebereich wurde wieder Abstand genommen, weil dieses sich als eine Überlastung für die Teilnehmenden darstellte.

DRK Landesverband Nordrhein

Das Bildungsangebot im Konzept des DRK Landesverbands Nordrhein entsprach den Vorgaben des DRK-Gesamtkonzeptes. Als formales Element waren die Vorqualifizierung und der Erwerb der Jugendleitercard (Juleica) vorgesehen, als non-formales Element die Vermittlung personaler und sozialer Kompetenzen in Form von zielgruppenspezifischen Seminaren im Umfang von 25 Seminartagen. In deren Mittelpunkt sollte die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für das Gemeinwohl, die Reflektion der Tätigkeiten in den Einsatzstellen und die Vermittlung sozialer und interkultureller Erfahrungen stehen. Der FSJ-Einsatz stellte das informelle Bildungselement dar. Eine Verschränkung der Bildungselemente sollte in Form der Vorbereitung (Vorqualifizierung, soziale und personale Kompetenzentwicklung) und Begleitung (Seminartage) des FSJ-Einsatzes stattfinden.

In der Umsetzung wurde weitestgehend gemäß diesen Vorgaben verfahren. Die Vorqualifizierung fand in Form der Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer statt. Im zweiten Durchgang musste die Vorqualifizierung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer zweimal durchgeführt werden, weil im ersten Anlauf ein großer Teil der Gruppe diese bereits nach kurzer Zeit abbrach. In beiden Durchgängen bestanden jeweils 15 Teilnehmende die Vorqualifizierung.

Ein Teilnehmer nahm an einer Ausbildung zum Rettungshelfer teil. Diese wurde von der DRK-Landesschule Nordrhein (Berufsfachschule für den Rettungsdienst) in Simmerath durchgeführt.

Ein wichtiges Bildungsthema im Projekt war das „Lernen lernen“. Im Zuge dessen wurden den Teilnehmenden Einführungen in die Benutzung von Bibliotheken und Internetlexika gegeben. Darüber hinaus wurden politische Bildungsinhalte vermittelt sowie die Aufgaben wichtiger Behörden besprochen, um den Teilnehmenden Orientierung zu verschaffen und es ihnen zu erleichtern, deren Angebote zu nutzen. Auch Bewerbungstrainings spielten eine wichtige Rolle in den Seminaren und es wurden verstärkt berufliche Inhalte der Pflege behandelt. Weitere Inhalte des Bildungsangebots waren:

- Sprachtraining Fachsprache
- Deutsch am Krankenbett / im Altersheim
- Kreativangebote, wie Erstellung eines Multikultikochbuchs
- Sport- und Freizeitangebote
- gruppenfördernde Aktivitäten
- Formularausfüllhilfen.

DRK Landesverband Saarland

Das ursprünglich vom saarländischen Landesverband geplante Bildungsangebot entsprach ebenfalls den Vorgaben des DRK-Gesamtkonzeptes. Als formale Elemente waren konzeptionell die Vorqualifizierung mit den Grundausbildungen im Pflege- und

Rettungsdienstbereich und der Erwerb der Jugendleitercard (Juleica) vorgesehen. Non-formale Bildungselemente waren die Vermittlung personaler und sozialer Kompetenzen und eines gemeinwohlorientierten Verantwortungsbewusstseins und schließlich war das informelle Bildungselement der FSJ-Einsatz. Eine Verschränkung der Bildungselemente sollte in Form der Vorbereitung (Vorqualifizierung und vorbereitende soziale und personale Kompetenzentwicklung) und der Begleitung des FSJ-Einsatzes im Rahmen der Seminartage stattfinden.

Diese Vorgaben wurden in der Projektpraxis weitestgehend umgesetzt. In der Vorbereitungsphase fand ein einwöchiges Seminar statt, das dem Kennenlernen der Teilnehmenden und dem vertraut Machen mit den Rahmenbedingungen des FSJs diente, in dem aber auch Gesundheitsthemen und das Thema Gewalt sowie Grundlagen des interkulturellen Miteinanders behandelt wurden.

Des Weiteren wurden Exkursionen mit den Jugendlichen in verschiedene Einsatzstellen unternommen, um diesen einen Einblick in verschiedene Einsatzbereiche zu ermöglichen. Zum Ende der Vorbereitungsphase war ein Praktikum angesetzt. Weil sich im ersten Durchlauf im Verlauf der Vorbereitungsphase eine recht hohe Zahl an Abbrüchen ergeben hatte, wurde sie im zweiten Durchgang von vier auf drei Monate gekürzt und die sozialpädagogische Begleitung intensiviert.

An der im Verlauf der Vorbereitungsphase durchgeführten Qualifizierung zur Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer nahmen sämtliche Jugendliche teil, auch wenn sie in anderen Bereichen eingesetzt wurden. Die Durchführung der Grundausbildungen im Pflege- und Rettungsdienstbereich nahm fünf Wochen in Anspruch.

Als zielgruppenangemessene Methoden der Bildungsarbeit haben sich kultur- und erlebnispädagogische Methoden sowie die Arbeit mit Collagen erwiesen. Beim Abschlussseminar wurden theaterpädagogische Methoden eingebaut.

Die Gruppe wurde in Kleingruppen aufgeteilt, um den Jugendlichen Präsentationen vor der Gruppe zu erleichtern. Bei der Behandlung grundpflegerischer Inhalte wurde die Gruppe nach Geschlechtern getrennt, um auf kulturelle Normen Rücksicht zu nehmen. Bewährt haben sich des Weiteren partizipative Elemente, auch um die Toleranz innerhalb der Gruppe zu schulen. Vor allem zu Beginn der Bildungsarbeit war es wichtig, methodisch eine größtmögliche Distanz zu schulischem Lernen herzustellen, weil die Jugendlichen hiermit oft frustrierende Erfahrungen verbanden.

DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt

Das Bildungsangebot im Konzept des Landesverbandes Sachsen-Anhalt entsprach ebenfalls den Vorgaben des DRK-Gesamtkonzepts. Als formales Element war die viermonatige Vorqualifizierung vorgesehen, als non-formales Element die Vermittlung personaler und sozialer Kompetenzen in Form von zielgruppenspezifischen Seminaren im Umfang von 25 Seminartagen während des FSJs. In deren Mittelpunkt sollte die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für das Gemeinwohl, die Reflexion der Tätigkeiten in den Einsatzstellen und die Vermittlung sozialer und interkultureller Erfahrungen stehen. Das informelle Bildungselement war der FSJ-Einsatz. Eine Verschrän-

kung der Bildungselemente sollte in Form der Vorbereitung (Vorqualifizierung, soziale und personale Kompetenzentwicklung) und Begleitung (Seminartage) des FSJ-Einsatzes stattfinden.

In der Umsetzung wurden Vorqualifizierungen für die Bereiche Pflege, Rettungsdienst und Bauhandwerk angeboten. Hier bestand die Möglichkeit, im Rahmen der Vorqualifizierung eine Schweißerausbildung zu absolvieren. Diese wurde jedoch nur einmal durchgeführt. Als ein weiteres formales Bildungselement wurden Teilnehmende mit schlechten Deutschkenntnissen in einen Integrationssprachkurs vermittelt. Des Weiteren wurden im Rahmen der Vorqualifizierung Erste-Hilfe-Kurse und für Teilnehmende, die im Bereich Kinderbetreuung eingesetzt waren, Babysitterkurse und der Erwerb der Juleica angeboten. Die Vorqualifizierung mit der Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer und einer anschließenden Praktikumsphase hat sich als ein zugkräftiges Argument für die Einsatzstellen erwiesen, Jugendliche mit erhöhten Anleitung- und Unterstützungsbedarfen aufzunehmen.

Die Inhalte der begleitenden Seminartage während der Praxisphase wurden weitestgehend mit dem Regel-FSJ abgestimmt. Hier wurden für die Teilnehmenden relevante Themen wie z.B. ein Erste-Hilfe-Kurs, Umgang mit Sterben und Tod, Bewerbungstraining oder Berufsorientierung zunächst gemeinsam mit den Regel-FSJ-Teilnehmenden durchgeführt. Dies wurde anschließend nicht wieder aufgegriffen, weil es zu Grüppchenbildungen gekommen war. Separate Bildungstage in kleineren Gruppen erwiesen sich als geeigneter, um auf die Bedürfnisse der Projektteilnehmenden einzugehen.

Spezielle Angebote wie z.B. Seminare mit Referentinnen und Referenten mit Migrationshintergrund oder ausgebildeten Kulturmittlerinnen bzw. Kulturmittlern sowie die Praxisreflexion wurden als projektspezifische Themen angeboten. Angesichts der kulturell heterogenen Teilnehmendenzusammensetzung nahm die interkulturelle Bildung großen Raum in der Seminararbeit ein. Die entsprechenden Seminarelemente, in denen zum Beispiel kulturelle und religiöse Besonderheiten thematisiert wurden, wurden teilweise in Kooperation mit Migrant*innenorganisationen in deren Räumlichkeiten durchgeführt.

Des Weiteren wurde eine Zukunftswerkstatt durchgeführt, in der die Entwicklung von Zukunftsperspektiven für die Teilnehmenden im Mittelpunkt stand, und Erlebnis- und medienpädagogische Elemente angeboten.

Evangelische Stadtmission Kiel

Das Bildungsangebot der Evangelischen Stadtmission Kiel war vor allem dazu gedacht, den Teilnehmenden eine Berufsorientierung zu bieten. Die Absolventen des Freiwilligendienstes sollten in die Lage versetzt werden, Bewerbungsverfahren durchzuhalten und kontinuierlich und über einen längeren Zeitraum einer Beschäftigung nachzugehen. Als wichtigster Beitrag dazu wurde der informelle Bereich der FSJ-Tätigkeit verstanden. Es war vorgesehen, dass die Teilnehmenden verschiedene, jeweils zu zertifizierende Einsatzbereiche durchlaufen. Diese Zertifikate sollten durch die Arbeitsagentur Kiel anerkannt werden, um den Teilnehmenden Übergänge in Ausbildungsverhältnisse zu ermöglichen. Zusätzlich war geplant, non-formale Schlüsselstu-

genden und Grundlagen des Miteinanders (Höflichkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Wahrhaftigkeit) zu vermitteln.

In der Projektumsetzung wurde zunächst gemäß dieser Vorgaben verfahren. Die konzeptionell vorgesehene Zielgruppe dieses Projekts waren wohnungslose Jungerwachsene ohne oder mit Hauptschulabschluss. Da sich die Rekrutierung von Teilnehmenden allein aus der Gruppe der Wohnungslosen als problematisch darstellte, wurde die Zielgruppe zunächst auf Jugendliche mit „Wohnungsnotfallproblematik“ und später auch auf Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen, wie z.B. Lern-, seelischen oder körperlichen Behinderungen erweitert. Speziell von dieser Teilnehmerschaft wurde das Seminarangebot sehr schlecht angenommen. Die Projektverantwortlichen vermuten als Grund für diese geringe Akzeptanz in erster Linie eine große Unsicherheit der Jugendlichen in Gruppensituationen. Bei den Teilnehmenden der ursprünglichen Zielgruppe war noch eine größere Gruppenfähigkeit gegeben, mit der geänderten Zielgruppe musste sehr viel stärker in Zweier- oder Dreiergrüppchen gearbeitet werden.

Im Projektverlauf wurde der inhaltliche Schwerpunkt auf die Reflektion des Einsatzes gelegt, z.B. den Umgang mit alten, kranken und sterbenden Menschen. Ein Bewerbungstraining fand in Form von Rollenspielsimulationen statt. Des Weiteren nahmen spielerische und sportliche Angebote sowie Freizeitgestaltung einen größeren Raum ein. Dahingegen ließen sich Themen, die die personale Kompetenzförderung direkt betrafen, wie bspw. Gesprächsführung oder der Umgang mit Konflikten, nicht durchführen.

Die Zertifizierung von Einsatz Tätigkeiten durch die ARGE wurde nicht weiter verfolgt. Als formales Qualifizierungselement wurde zunächst ein Erste-Hilfe-Kurs angeboten. Im Rahmen einer Konzeptergänzung im Mai 2008 wurde eine Ausweitung der formalen Bildungsangebote vorgenommen, so dass den Teilnehmenden auch die Teilnahme an einem Pflegehelferkurse im Umfang von 80 Stunden möglich war. Daran nahm circa ein Drittel der Jugendlichen teil, nur wenige konnten ihn jedoch erfolgreich abschließen.

In der ersten Hälfte des Projekts stand den Freiwilligen noch die Möglichkeit offen, ihren Schulabschluss in einem Kurs der VHS nachzuholen. Dieses Angebot wurde jedoch aufgrund der hohen Abbrecherquote nicht aufrechterhalten.

Bei vielen Jugendlichen bestanden Hemmnisse, sich über die Grenzen des bekannten Sozialraumes hinaus zu bewegen. Dies verhinderte unter anderem die Teilnahme an Qualifizierungen für die Einsatzbereiche Garten- und Landschaftsbau (z.B. Kettensägenschein, Baumfällqualifizierung) und Handwerk und Technik (Schweißen), weil die Ausbildungsorte außerhalb von Kiel lagen.

Jugendwerk Aufbau Ost

Im Konzept dieses Projekts von JAO spielten die individuellen Kompetenzen sowie die Bildungs- und Begleitbedarfe der Teilnehmenden eine große Rolle. Daher waren statt vorgefertigter Inhalte flexibel gestaltete Bildungselemente vorgesehen. Der Grundstein für diese Bildungsarbeit sollte in einer vor Beginn des FÖJ durchzuführenden Kompe-

tenzerfassung und Erstellung eines individuellen Lernkonzeptes gelegt werden. Es war geplant, aufgrund der individuellen Bedarfe und der Gruppenkonstellation auch zertifizierbare Bildungsmodule zu erarbeiten, die zum einen FÖJ-spezifisch und zum anderen berufs- und lebensweltorientiert sein sollten.

Es war vorgesehen, spezifische Bildungsmodule sowohl im Rahmen von Bildungstagen und Seminaren als auch praktisch durch die Arbeit in der Einsatzstelle zu vermitteln. Die Gestaltung von anererkennungsfähigen Qualifizierungsbausteinen aus diesen Modulen war ebenfalls angedacht. Diese modulare Herangehensweise sollte sich im Rahmen folgender Leitthemen bewegen:

- Vermittlung von Lerntechniken: „Lernen lernen“
- Bewusstmachen eigener Ressourcen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Stärken und Schwächen; Erreichen und Anerkennen von Erfolgserlebnissen;
- Aufarbeitung von Defiziten sowie sowohl qualitative als auch quantitative Erweiterung des Spektrums in den verschiedenen Kompetenzbereichen;
- Verbesserung der Leistungen in den Basiskompetenzen und in verschiedenen Wissensgebieten;
- Förderung einer positiven Motivation und Lebenseinstellung;
- Durchbrechen von erworbenen tradierten Verhaltensmustern der Isolation, Unselbstständigkeit, Aggression, Antriebsarmut und Stigmatisierung;
- differenzierte berufsorientierende Schwerpunktsetzung;
- Unterstützung und Begleitung der Berufs- und Lebenswegplanung;
- Erlangen von Grundwissen in den Bereichen Ökologie und Umwelt(-technik)
- Möglichkeit zum Nachholen eines Schulabschlusses

In der Anfangsphase des Projekts wurde bei den Bildungstagen großteils nach diesen Vorgaben verfahren. Das Thema „Berufsorientierung“ nahm einen großen Raum ein. Den hohen Ansprüchen des Konzepts an die Kombination von Bildungsmodulen in den verschiedenen Lernorten konnte man jedoch aufgrund des unterschiedlichen Bildungsniveaus und Auffassungsvermögens der Teilnehmenden nicht gerecht werden.

Vor allem die Vermittlung von (theoretischen) Inhalten, auch mit spielerischen Methoden, hatte sich als schwierig herausgestellt. So gerieten die Jugendlichen rasch an die Grenzen ihrer Konzentrationsfähigkeit und zeigten sich schnell unmotiviert und gelangweilt. So wurden Seminarbestandteile von den Teilnehmenden vielfach als „schultypisch“ und damit als negativ wahrgenommen. Insgesamt befanden sich die Bildungsinhalte im Vergleich zum Regel-FÖJ quantitativ und qualitativ auf einem niedrigeren Niveau, um die Jugendlichen dort zu erreichen, wo sie sich aktuell befanden.

Gruppenbildungsmethoden sowie freizeitgestalterische, spielerische und körperliche Aktivitäten wurden von den Jugendlichen dagegen gut angenommen. Die Bildungstage konnten auch als Lernort für soziale Kompetenzen genutzt werden. Für die Themen Kommunikationstraining, Bewerbungstraining und Kompetenztraining wurden externe Referentinnen und Referenten hinzugezogen. Ein Kommunikationstraining wurde im Rahmen eines viertägigen Seminars durchgeführt.

Formale Bildungselemente wurden den Freiwilligen in Form eines Erste-Hilfe-Kurses angeboten. Des Weiteren wurden Teilnehmende ohne Schulabschluss im Anschluss an den Freiwilligendienst bzw. währenddessen an Abendschulen vermittelt, um dort ihren Schulabschluss nachzuholen.

Das ursprünglich im Konzept erwähnte Vorhaben, Qualifikationen, die informell in den Arbeitsbereichen der Einsatzstelle erworben wurden, in Form von Qualifizierungsbausteinen zu zertifizieren, wurde nicht weiter verfolgt, da sich die Auflagen von Seiten der Arbeitsmarktbehörden als zu hoch erwiesen.

LKJ Thüringen

Das Bildungsangebot im Konzept der LKJ Thüringen sah formale und non-formale Elemente sowie den eigentlichen FSJ-Einsatz als informelles Bildungselement vor. Die thematische Klammer um die verschiedenen Komponenten war kulturelle Bildung, durch die die Jugendlichen ganzheitlich zu selbstbestimmten und gemeinsinnorientierten Personen reifen sollten. Als formale Bildungselemente waren ein Erste-Hilfe-Kurs und die Juleica vorgesehen. Während der Bildungstage sollten Themen wie Kommunikation, Konfliktbewältigung, Wahrnehmung, Ausbildungsfähigkeit und Kooperation mit kunst-, medien- und theaterpädagogischen Methoden behandelt werden.

Diese Vorhaben bildeten auch in der Praxis die Grundlage der Bildungsarbeit. Eine zweimonatige Vorbereitungsphase, an deren Beginn ausführliche und strukturierte Bewerbungsgespräche standen, sollte den Jugendlichen zunächst vor allem die Möglichkeit zu einer intensiven Selbstreflexion eröffnen. Hierin wurden Elemente der pädagogischen Begleitung und Bildungseinheiten miteinander verbunden.

Die ersten gemeinsamen Gruppeneinheiten standen im Zeichen des Kennenlernens und der Gruppenbildung durch spiel- und theaterpädagogische Methoden. Im weiteren Verlauf wurden Grundzüge und -regeln des FSJs, des Projekts ImPuls, sowie des künstlerisch-kulturellen Bereiches thematisiert. Hierbei wurden früh partizipative Methoden angewandt, indem zum Beispiel bestimmte Teilnehmende zu „Seminarassistenten“ ernannt wurden, die Aufgaben in der Durchführung übernahmen.

Im Rahmen von Wochenseminaren wurden die Juleica-Schulung und künstlerisch-kreative Workshops durchgeführt, während die Erste-Hilfe-Schulung in einem Eintages-Seminar absolviert wurde. Die formalen Bildungselemente wurden im Projektverlauf in die Vorphase vorverlegt.

Bei den Seminaren stand das Entdecken der eigenen Interessen, Ressourcen und Stärken, aber auch die Wissensvermittlung im Vordergrund, um die Teilnehmenden auf den Freiwilligeneinsatz vorzubereiten. Ein zentrales Element der Vorphase, die Potentialanalyse, wurde im Rahmen eines Dreitage-Seminars durchgeführt. Auf der Basis der Materialien und Eindrücke aus der Potentialanalyse wurden Stärkenprofile erarbeitet, die den Einsatzstellen an die Hand gegeben wurden.

Im Rahmen einer weiteren selbstreflexiven Gruppeneinheit wurden Lernpläne erstellt, die sich aus den folgenden Bestandteilen zusammensetzen:

- die Motivation für den Freiwilligendienst,
- die Lernziele, die mit dem Freiwilligendienst verbunden werden,
- eine Vision für die Zeit nach dem FSJ.

Der Übergang von der Vorbereitungsphase, in der intensiv in der Gruppe und mit den Pädagoginnen zusammen gearbeitet wurde, zum eigentlichen FSJ-Einsatz, in dessen Rahmen die Jugendlichen auf sich allein gestellt waren, stellte für viele Teilnehmende eine Belastung dar.

Im Verlauf des FSJ-Einsatzes wurden unter anderem folgende Bildungsseminare und Veranstaltungen durchgeführt:

- dreitägiger Malereiworkshop,
- viertägiger Bildhauereiworkshop,
- Fünftägiger Musikworkshop.

Die Workshops verbanden die Themen Wahrnehmung und Selbstwahrnehmung, kreatives Gestalten, Auseinandersetzung mit verschiedenen Materialien und Medien sowie das Erlernen handwerklicher Fertigkeiten mit Themen wie praktischer Kommunikation, Konfliktbewältigung und Organisation.

Sportjugend Hessen

Im Zentrum des Bildungsangebotes der Sportjugend Hessen standen formale Qualifizierungen in Form der Übungsleiter- und Streitschlichterausbildung. Die Übungsleiterausbildung sollte einen Großteil der vorgesehenen 25 Bildungstage einnehmen, für die vorgesehen war, dass die Projektteilnehmenden diese gemeinsam mit den Freiwilligen aus dem Regel-FSJ verbringen, um ein peer-basiertes Lernen zu ermöglichen. Die Streitschlichterausbildung sollte außerhalb der Bildungstage im Umfang von fünf Tagen durchgeführt werden.

Nach Bedarf war angedacht, Sprachkurse anzubieten und mit den Teilnehmenden Bewerbungstrainings durchzuführen. Als informelles Bildungselement war der Freiwilligeneinsatz im Sportverein vorgesehen, in dessen Rahmen die Jugendlichen unter anderem Schlüsselqualifikationen für spätere berufliche Ausbildungen wie Zuverlässigkeit oder Pünktlichkeit erwerben sollten.

An diesen konzeptionellen Vorgaben wurde in der Umsetzung weitestgehend festgehalten. Die Bildungstage wurden ausschließlich für die Durchführung der Übungsleiterausbildung genutzt und gemeinsam mit den Freiwilligen des Regel-FSJ durchgeführt. Je zwei bis drei Projektteilnehmende wurden in eine Regel-FSJ-Gruppe integriert. Im Rahmen der konzeptionell vorgesehenen peer education bereiteten Projektteilnehmende gemeinsam mit Freiwilligen aus dem Regel-FSJ Unterrichtselemente vor und arbeiteten diese aus.

Die Integration von Projektteilnehmenden in die Seminare des Regel-FSJ erforderte eine teilweise Anpassung der Vermittlung der Inhalte der Übungsleiterausbildung, um dem Bildungsniveau der Projektteilnehmenden gerecht zu werden. Dennoch gelang es nicht allen Projektteilnehmenden, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Neben der Übungsleiterausbildung wurden den Projektteilnehmenden eine Streitschlichterausbildung und eine Schulung in interkulturellen Kompetenzen, wiederum gemeinsam mit Freiwilligen des Regel-FSJ, angeboten. Die Streitschlichterausbildung nahm eine Woche in Anspruch. In ihrem Rahmen wurde auch ein Bewerbungstraining durchgeführt, für das ein Mitarbeiter der Arbeitsagentur mit den Jugendlichen Bewerbungsunterlagen bearbeitete und ihnen die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit erläuterte.

Starthilfe Sondershausen

Das Bildungskonzept der Starthilfe Sondershausen war vor allem auf die Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung ausgerichtet. Folgende Themen waren konzeptuell im Rahmen von Bildungsseminaren vorgesehen:

- Arbeit mit Menschen verschiedener Altersgruppen und Voraussetzungen
- Umgang mit Behinderten
- „Körper – Geist – Seele“
- Kommunikationstraining

Als formale Bildungselemente waren abhängig vom jeweiligen Einsatzfeld der Teilnehmenden die Jugend- oder Übungsleiterausbildung sowie ein Erste-Hilfe-Kurs vorgesehen. Zudem sollten, wenn notwendig, einsatzfeldbezogene Deutschkurse angeboten werden. Der individuelle Bedarf hierfür sollte im Rahmen eines Assessment-Centers ermittelt werden. Zur Verschränkung der Bildungselemente war ein Fallmanagement vorgesehen.

In der Umsetzung wurden im Rahmen der non-formalen Bildungsseminare vor allem praktische Fertigkeiten für den Alltag und Beruf vermittelt, wie

- Bewerbungstraining
- Führen von Tätigkeitsnachweisen
- Vorführen von Präsentationen
- Computerarbeit
- Umgang mit Geld, Kostenüberschlag, Einkäufe sinnvoll planen
- gesunde Ernährung.

Ein Assessment-Center wurde schließlich nicht umgesetzt. An diese Stelle trat eine mehrwöchige Vorbereitungsphase, die vor allem zur sozialpädagogischen Vorbereitung der Teilnehmenden auf das FSJ diente und die Jugendlichen im Projekt halten sollte, während für sie eine Einsatzstelle gesucht wurde.

Die Bildungstage waren aufgrund der flexiblen Einstiege der Jugendlichen modulartig konzipiert. Teilnehmende, die sich in der Vorphase befanden, nahmen bereits an den Seminaren, die als Wochenseminare mit Übernachtungen an verschiedenen Orten in Thüringen durchgeführt wurden, teil. Im Zuge eines „Einstiegsseminars“ wurden Besonderheiten des FSJ thematisiert, Rechte und Pflichten der Freiwilligen besprochen und die Teilnehmenden auf die Kompetenzerfassung durch die Selbst- und Fremdeinschätzungen vorbereitet.

In weiteren Seminaren standen Zukunftsperspektiven und deren Erreichung auf der Tagesordnung, die Zusammenarbeit im Team sowie Themen wie Behinderung, Trauer und Tod. Die Bildungstage enthielten immer eine Außeneinheit, in der die Teilnehmenden beispielsweise die behördliche, kommerzielle oder kulturelle Infrastruktur der jeweiligen Städte erkundeten und die Ergebnisse anschließend in der Seminargruppe präsentierten. Des Weiteren gehörten Freizeitaktivitäten zu den Seminarinhalten. Beim Abschlussseminar wurden der Freiwilligendienst und die Entwicklung, die die Teilnehmenden in seinem Verlauf vollzogen haben, reflektiert.

Der Versuch, Projektteilnehmende in Seminare des Regel-FSJ zu integrieren, verlief erfolglos, da hier die allgemein niedrige Teilnahmemoral noch geringer war und die Projektteilnehmenden von den Freiwilligen des Regel-FSJ ausgegrenzt wurden.

Die Erste-Hilfe-Schulungen wurden im Rahmen der Seminare durchgeführt. Einige Teilnehmende wurden in einen Sprachkurs bzw. Integrationskurs vermittelt. Weitere formale Bildungsangebote fanden nicht statt.

Stiftung Naturschutz Berlin

Wesentliches Element des Bildungsangebots der SNB sollte ein individuelles Coaching sein, das auf einem ressourcenorientierten Ansatz basiert. Dabei sollte der Förderbedarf der Teilnehmenden ermittelt, für das Freiwilligenjahr persönliche Entwicklungsziele formuliert und Handlungsschritte zu deren Realisierung eingeleitet werden.

Verortet war dieser Kompetenzentwicklungsprozess sowohl im FÖJ-Einsatz als auch in den Beratungs- und Bildungsmodulen zur Kompetenzerfassung und zum individuellen Coaching und schließlich in den dem Regel-FÖJ entlehnten Seminaren, die primär auf Vermittlung von Umwelt- und Ökologieinhalten ausgerichtet waren. Insgesamt sollte sich das Bildungsangebot vor allem aus den nachfolgend aufgeführten non-formalen Elementen zusammensetzen:

- Bewerbungs- und Kommunikationstraining
- Training sozialer Kompetenzen
- interkulturelles Training
- Berufsfindung (Besuch potentieller Arbeitgeber bzw. Anbieter von Ausbildungsplätzen)
- Umgang mit Konflikten und Gewalt – Konfliktraining
- Nutzung von Medien – EDV, Internet, Multimedia
- lebenspraktische Problemstellungen wie: Umgang mit Konflikten im Elternhaus, Geld und Schulden, Drogen, Sexualität, Geschlechterrollen
- Umweltbildung

In der Umsetzung haben die genannten Elemente weitestgehend Eingang in die Bildungs- und Seminararbeit gefunden. Die umweltbezogenen Seminarinhalte wurden erfolgreich umgesetzt. Ökologische Themen, vor allem im Bereich nachhaltige und gesundheitsbewusste Ernährung, wurden von den Teilnehmenden gut angenommen. Bei Input-Referaten der pädagogischen Projektleiterin oder von Referentinnen bzw. Referenten zeigte sich die Gruppe hingegen schnell in ihrer Auffassungskapazität überfordert. Methoden, die die Teilnehmenden zu eigener Aktion auffordern, wie Part-

ner- oder Gruppenarbeit sowie spielerische Methoden hatten sich als besser geeignet herausgestellt.

Die im Unterschied zum Regel-FÖJ kleinere Gruppe ermöglichte eine stärkere Rücksichtnahme auf die Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmenden. Die „Angst sich zu blamieren“ konnte erheblich gesenkt werden.

Formale Bildungselemente wurden den Teilnehmenden individuell nach Einsatzfeld und Nutzen für ihre jeweiligen beruflichen Perspektiven angeboten. Weitere Qualifizierungen waren beispielsweise der Erste-Hilfe-Kurs und die Juleica-Fortbildung oder auch der Rettungsschwimmerschein für Teilnehmende, die mit Kindern oder Jugendlichen arbeiteten sowie der Gabelstapler- oder Motorsägenschein für Teilnehmende im Garten- und Landschaftsbau. Eine Teilnehmerin, die eine Ausbildung im Einzelhandel anstrebte, hat an einer Qualifizierung zum „Kassenpass“ teilgenommen. Daneben wurde ein Rechtschreibkurs angeboten.

3.2 Sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung⁶⁴

Susanne Huth

Der sozialpädagogischen Begleitung und Unterstützung kommt in einem Programm, das (bildungs-)benachteiligte Jugendliche als Zielgruppe hat, naturgemäß eine besondere Bedeutung zu. Teilweise hatten die Teilnehmenden bereits eine Ausbildung abgebrochen oder erfolglos an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilgenommen. Einige Teilnehmende wiesen zudem besondere Förderbedarfe auf, die bspw. durch seelische oder körperliche Behinderungen, Wohnungsnotfallproblematik sowie abweichendes Verhalten bedingt waren. Nicht zuletzt resultierten aus dem Migrationshintergrund vieler Teilnehmender zusätzlich Benachteiligungen, die auf schlechte deutsche Sprachkenntnissen, Ausgrenzungs- und Selbstaussgrenzungserfahrungen beruhten.

Vor diesem Hintergrund war schon vor dem Programmstart zu erwarten, dass die Teilnehmenden des Programms in der großen Mehrzahl besondere sozialpädagogische Begleit- und Unterstützungsbedarfe haben. Bereits die ersten Gespräche mit den Trägervertreterinnen und -vertretern machten deutlich, dass bei der Zielgruppe des Programms vielfältige Problemlagen vorlagen. Viele Teilnehmende bezogen Arbeitslosengeld II, einige lebten in prekären Wohnverhältnissen, waren verschuldet, mit dem Gesetz in Konflikt geraten oder drogenabhängig. Wieder andere waren früh Eltern geworden, gerade die jungen Mütter hatten oft Probleme bei der Unterbringung und Betreuung ihrer Kinder.

⁶⁴ Datengrundlage für diesen Abschnitt sind Abfragen bei den Trägern, die Auswertungen der Trägerbesuche sowie die Trägerworkshops.

Ein Großteil der Zielgruppe zeichnete sich insgesamt durch Schulmüdigkeit, Unzuverlässigkeit, Motivationsprobleme, geringes Durchhaltevermögen und mangelndes Selbstwertgefühl aufgrund fehlender Erfolgserlebnisse und Anerkennung im formalen Schulsystem aus. Die pädagogischen Fachkräfte stellten sich daher darauf ein, dass die Teilnehmenden erhebliche Schwierigkeiten mit der Bewältigung eines geregelten Freiwilligendienstalltags haben würden und dass die pädagogische Begleitung und Unterstützung dieser Jugendlichen eine besondere Aufgabe darstellen würde.

Die Träger und die pädagogischen Fachkräfte verfügten zu Programmbeginn über unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit der Zielgruppe des Programms. Diejenigen, die im Vorfeld v.a. in den Regelfreiwilligendiensten tätig waren (BDKJ, DRK Projekte, LKJ Thüringen, Sportjugend Hessen, Stiftung Naturschutz Berlin), hatten deutlich weniger Erfahrungen als diejenigen, die bereits im Bereich der Jugendberufshilfe (Evangelische Stadtmission Kiel, JAO, Starthilfe Sondershausen) gearbeitet hatten. Dies spiegelte sich bei den geplanten Instrumenten und Verfahren der pädagogischen Begleitung wieder, darunter Lernpläne, Zielvereinbarungen und individuelles Fallmanagement. Dabei war allen Projekten im Vorfeld klar, dass eine Abstimmung der sozialpädagogischen Begleitung und Unterstützung auf die individuellen Voraussetzungen, Förderbedarfe, Ziele und Perspektiven der Jugendlichen erfolgen musste.

3.2.1 Erstgespräche und Vorbereitung auf den Freiwilligendienst

Die sozialpädagogische Begleitung baute in erster Linie auf individuellen Erstgesprächen und den ersten Seminartagen während der Einstiegs- und Vorbereitungsphase auf. In diesen wurde auch die Grundlage für die Auswahl geeigneter Einsatzfelder und Einsatzstellen, die Entwicklung von Lernplänen und Zielvereinbarungen sowie für ein individuelles Fallmanagement gelegt, das eine Verknüpfung individueller Hilfen und die Vermittlung in weitere Beratungs- und Betreuungsangebote anderer Stellen vorsah. Weitere Maßnahmen zur Erfassung der vorhandenen und förderbedürftigen Kompetenzen und Fähigkeiten der Jugendlichen sowie die Initiierung von Gruppenbildungsprozessen waren ebenfalls in der Vorbereitungsphase angesiedelt.

In den Erstgesprächen wurden vor allem der Werdegang, die aktuelle Lebenssituation sowie die Interessen, Ziele und Wünsche der Jugendlichen erfasst. Einerseits diente dies dazu, eine geeignete Einsatzstelle zu finden. Andererseits lag der sozialpädagogische Aspekt dieser Gespräche vor allem in der Initiierung von reflektierten Selbstwahrnehmungsprozessen. Indem in der Bestandsaufnahme der Lebenserfahrungen auch die Familie, die Freizeit und der Freundeskreis als Lernfelder für relevante Kompetenzen betrachtet wurden, sollte den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben werden, sich als Träger von Ressourcen statt Defiziten wahrzunehmen und ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln.

Für die Durchführung dieser Gespräche wurden überwiegend nicht-standardisierte Frageleitfäden verwendet, in einigen Fällen auch teil-standardisierte Fragebögen. Der sorgfältigen Dokumentation dieser Gespräche kam für die weitere Betreuungsplanung

eine besondere Bedeutung zu. Nachdem in den Projekten auch die Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung im Rahmen der Kompetenzbilanzierung zum Einsatz kamen (siehe hierzu Abschnitt II.3.3 „Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren“), wurden diese Dokumente den Selbst- und Fremdeinschätzungen gegenüber gestellt.

Eine Besonderheit der pädagogischen Begleitung bestand darin, dass viele Teilnehmende erst auf einen geregelten Arbeitsalltag in den Einsatzstellen vorbereitet werden mussten, sofern die Jugendlichen schon länger nicht mehr in geregelte Tagesabläufe und feste Strukturen eingebunden waren. In den Vorbereitungsphasen wurde mit den Jugendlichen daher intensiv an den Themen Pünktlichkeit und Verlässlichkeit, Umgang mit Behörden und Ausfüllen von Formularen oder Umgang mit Geld gearbeitet. Teilweise wurden Teilnehmende morgens von den Pädagoginnen per Handy geweckt und in Einzelfällen sogar von zuhause abgeholt.

Eine weitere Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte betraf in der ersten Betreuungszeit die Bearbeitung von Problemlagen und Hindernissen, die die Aufnahme und Durchführung des Freiwilligendienstes behinderten. Hierbei ging es bspw. um die Sicherung von Kinderbetreuung, die Klärung von Formalitäten mit den Arbeitsagenturen bzgl. der Anrechnung des Taschengeldes auf den ALG II-Bezug, die Wohnungssuche sowie die Vermittlung zur Schuldner- oder Suchtberatung.

Auch im Rahmen der Vermittlung in die Einsatzstellen waren Begleitung und Unterstützung durch die pädagogischen Fachkräfte oftmals notwendig, wie sie in den Regelfreiwilligendiensten so nicht vorgesehen ist. Die Jugendlichen benötigten Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder bei der Kontaktaufnahme mit den Einsatzstellen. Vielfach mussten die Jugendlichen auf die Vorstellungsgespräche vorbereitet und dorthin begleitet werden.

Die Vorbereitung auf den Freiwilligendienst umfasste in einigen Projekten auch qualifizierende Elemente in Form von Schulungen und Kursen, wie sie näher in Abschnitt II.3.1 „Bildungsmix“ dargestellt sind.

3.2.2 Individuelle Förderplanung: Lernpläne und Zielvereinbarungen

Auf Basis der Dokumentation der Erstgespräche wurden Kompetenzen der Teilnehmenden identifiziert, die zur Erreichung der formulierten Ziele (weiter-)entwickelt werden sollten. Anschließend wurden Schritte zur Erreichung dieser Ziele benannt bzw. das oder die übergeordnete(n) Ziel(e) in Unterziele aufgegliedert. Die Erreichung dieser Unterziele wurde in regelmäßigen Abständen, meist im Rahmen von Reflektionsgesprächen zwischen den pädagogischen Fachkräften, den Anleiterinnen und Anleitern in den Einsatzstellen und den Teilnehmenden überprüft. Diese Art von Lernplänen bzw. Zielvereinbarung wurde in den Projekten in unterschiedlicher Intensität und Form angewandt.

DRK Projekte

Im Projekt des *DRK Kreisverbands Köln* wurde ein individueller Hilfeplan in der Form umgesetzt, dass die Gespräche mit den Teilnehmenden in verschiedenen Zusammenhängen protokolliert und auf dieser Basis Entwicklungsverläufe kontrolliert und moderiert wurden. In einem so genannten „Lernzielerfassungsheft“ wurde in diesem Projekt eine Methode zur Erfassung von Lernzielen in den Einsatzstellen entwickelt, die künftig auch im Regel-FSJ angewandt werden soll.

Beim *DRK Landesverbandes Nordrhein* wurde über die Kompetenzbilanz hinaus keine weitere Lernzielerfassung und -überprüfung angewandt.

Im Teilprojekt des *DRK Landesverbandes Saarland* formulierten die Teilnehmenden zunächst ihre Motivation für den Freiwilligendienst sowie persönliche Ziele und den diesbezüglichen Stand der Zielerreichung. Diese Einschätzung wurde der Fremd- und Selbsteinschätzung gegenübergestellt und so bereits vorhandene und noch zu entwickelnde Kompetenzen für die Zielerreichung identifiziert. Auf dieser Basis wurde das Oberziel in Teilziele herunter gebrochen und gemeinsam mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer ein Lernplan erarbeitet. Dessen Entwicklung wurde in vereinbarten Abständen durch Reflexionsgespräche überprüft und weitergeführt.

Auch beim *DRK Landesverband Sachsen-Anhalt* wurde ein individueller Hilfeplan geschrieben, der Zielvereinbarungen für den FSJ-Einsatz enthielt. Bei individuellen Problemlagen wurden die Teilnehmenden an trügereigene Beratungsstellen sowie externe Hilfeangebote vermittelt. Bei Problem- bzw. Krisengesprächen mit den Teilnehmenden in den Einsatzstellen wurden schriftliche individuelle Zielvereinbarungen formuliert. In Folgegesprächen wurde der Grad der Zielerreichung überprüft.

Evangelische Stadtmission

Das sozialpädagogische Begleit- und Unterstützungskonzept der Evangelischen Stadtmission war auf die besondere Zielgruppe des Projektes zugeschnitten und sah eine individuelle Engagement-Begleitung, ähnlich einem Case-Management, vor. Sie sollte auch individuelle Zielvereinbarungen für den Freiwilligendienst beinhalten. Im Verlaufe des Freiwilligendienstes wurde an der Entwicklung der Kompetenzen der Teilnehmenden mit mündlichen Zielvorgaben und Sanktionsandrohungen gearbeitet. Schriftliche Zielvereinbarungen wurden nicht erstellt, da diese als zu kompliziert und abschreckend für die Zielgruppe eingeschätzt wurden, da die Zielgruppe mit schriftlichen Äußerungen oft überfordert war. Im Sinne eines Fallmanagements wurden die Jugendlichen bei entsprechenden Problemen an die trägerinterne Suchtberatungsstelle und die ambulante Betreuung vermittelt. Als externe Stellen wurden die Schuldenberatung sowie die Partnerberatungsstelle der Diakonie in Anspruch genommen.

JAO

Individuelle Zielvereinbarungen waren bei JAO ursprünglich nicht vorgesehen, es sollten jedoch individuelle Kompetenzprofile erstellt werden, auf deren Grundlage auch Ziele für die Qualifizierung formuliert werden sollten. In der Umsetzung wurden diese konzeptionellen Vorgaben weitestgehend berücksichtigt. Für die Entwicklung von

grundlegenden Kompetenzen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit (zum Beispiel „Pünktlichkeit“ oder „ordnungsgemäßes Krankmelden“) wurden „Arbeitspläne“ entwickelt, in denen Lernziele formuliert und Schritte festgelegt wurden, um diese Lernziele zu erreichen. Sie wurden gemeinsam mit den Teilnehmenden verfasst und unterschrieben.

LKJ Thüringen

Im Projekt der LKJ Thüringen wurde in der Vorbereitungsphase eine Potenzialanalyse durchgeführt, die als Grundlage für die Erstellung individueller Lernpläne diente. Diese Lernpläne waren sprachlich und inhaltlich sehr einfach gehalten, sie setzten an der Situation der Jugendlichen und deren aktuellen Bedürfnissen an und enthielten so für sie nachvollziehbare Ziele. Hiermit sollte verhindert werden, dass die Lernpläne lediglich Floskeln wiedergeben, wie beispielsweise „am Ende des FSJs möchte ich meine Ausbildungsreife haben“. Diese Lernpläne wurden im Rahmen der Reflexionsgespräche überprüft und ggf. modifiziert, indem ermittelt wurde, welche Entwicklungen die Jugendlichen im Hinblick auf das Ziel durchlaufen hatten, und in welchen Bereichen weitere Entwicklungsmöglichkeiten lagen.

Starthilfe Sondershausen

Bei der Starthilfe Sondershausen wurde in der ersten Hälfte der Projektlaufzeit ein individueller Förderplan für die Teilnehmenden erarbeitet und fortgeschrieben. Nach der regionalen Ausweitung des Projekts und einem Personalwechsel im Jahr 2009 wurden keine schriftlichen Förderpläne mehr erstellt. Um an den konkreten Defiziten und Problemlagen der Jugendlichen zu arbeiten, wurden informelle Absprachen als ausreichend erachtet.

Im Verlauf der Vorphase wurden im Rahmen persönlicher Treffen und telefonischer Gespräche die Unterstützungs- und Begleitbedarfe der Jugendlichen ermittelt. Bei Bedarf wurden Teilnehmende an entsprechende Beratungsstellen vermittelt. Dieser Vermittlung im Sinne eines Fallmanagements kam im Projekt eine besondere Bedeutung zu, weil eine regelmäßige persönliche Begleitung nach der Vorphase – über telefonischen Kontakt hinaus – nicht möglich war.

Sportjugend Hessen

Die Aufgaben der Projektleitung bei der Sportjugend lag mehr in der Koordination als in der pädagogischen Betreuung. Um die pädagogische Betreuung der Freiwilligen in der Einsatzstelle zu gewährleisten, wurden Kooperationen der Vereine mit pädagogischen Einrichtungen initiiert. In den meisten Fällen standen somit eine Ansprechperson in den Vereinen und eine pädagogisch ausgebildete Person in den kooperierenden Einrichtungen zur Verfügung. Über die Anwendung der Kompetenzbilanz hinaus wurden keine Lernpläne oder Zielvereinbarungen erstellt.

Stiftung Naturschutz Berlin

Im Projekt der SNB hatte ein individuelles Coaching in Form von Krisen- und Konfliktgesprächen einen großen Stellenwert, die sich sowohl auf Konflikte bei der Freiwilligenarbeit in den Einsatzstellen wie auch auf persönliche Probleme (Kommunikations-

und Arbeitsverhalten, Drogen, Wohnen, traumatische Erfahrungen in der Vergangenheit, Partnerschaft, usw.) bezogen.

Trotz einer Überlastung der Projektleiterin in der Anfangsphase schätzten die Projektverantwortlichen die Nähe und intensive individuelle Begleitung für die Zielgruppe als notwendig ein. Auch in der Folgezeit blieb die pädagogische Begleitung dementsprechend intensiv. Die Projektleiterin war für die Teilnehmenden bspw. auch außerhalb der Bürozeiten telefonisch ansprechbar. Allerdings wurden im Projektverlauf klarere Regeln, zum Beispiel für Verhalten auf Seminaren, festgelegt und Sanktionen für Fehlverhalten ausgesprochen.

3.2.3 Kontinuierliche Begleitung und Krisenmanagement

Im weiteren Verlauf der Projekte fand die pädagogische Betreuung und Begleitung weitestgehend während der Seminartage und im Rahmen von Einzel- und gemeinsamen Gesprächen zwischen den Freiwilligen, den Anleiterinnen und Anleitern in den Einsatzstellen und den pädagogischen Fachkräften statt. Zudem wurden teilweise Gespräche mit Eltern von Teilnehmenden geführt. Während des Freiwilligeneinsatzes kam es v.a. darauf an, Motivationsprobleme der Jugendlichen abzufangen sowie Konflikte und Probleme in den Einsatzstellen zu erkennen und zu bearbeiten.

Wie bereits ausgeführt, konzentriert sich die pädagogische Begleitung in der Vorbereitung auf die Heranführung der Teilnehmenden an die Anforderungen des Arbeitsalltags. Hierzu gehörte in der Folge vor allem das Sicherstellen eines regelmäßigen und pünktlichen Erscheinens in der Einsatzstelle. Zu Beginn ihres Freiwilligendienstes zeigten sich die meisten Jugendlichen hoch motiviert, teilweise kam es allerdings nach kurzer Zeit, teilweise auch erst nach Monaten, zu Motivationseinbrüchen, wenn der Einsatz zu sehr als Routine wahrgenommen wurde, familiäre oder gesundheitliche Probleme der Jugendlichen in den Vordergrund traten oder sie in alte Verhaltensweisen zurückfielen.

Motivationseinbrüche von Teilnehmenden konnten jederzeit im Verlauf des Freiwilligendienstes auftreten. Eine besondere Phase war jedoch die Zeit nach ca. drei bis sechs Monaten, wenn nicht mehr alles neu war und Routinen einkehrten und die Teilnehmenden sich wieder mehr mit Dingen außerhalb des Freiwilligendienstes beschäftigten. Die Aufgabe der pädagogischen Begleitung und Unterstützung bestand dann zunächst darin, zu eruieren, worin die Gründe für eine nachlassende Motivation lagen, die sich bspw. durch Verspätungen, Krank- und Fehlzeiten, aggressives oder passives Verhalten, Unwilligkeit und Unzuverlässigkeit in Bezug auf die Arbeiten in den Einsatzstellen zeigte. Im Falle von Krankheiten, psychischen Belastungen, familiären Problemen, drohender Wohnungslosigkeit, Überschuldung, Drogensucht usw. galt es dann, den Teilnehmenden flankierende Hilfen anzubieten und sie ggf. an entsprechende Fachstellen weiterzuvermitteln oder sie dorthin zu begleiten.

Bei Unstimmigkeiten und Konflikten in den Einsatzstellen waren die pädagogischen Fachkräfte zudem gefragt, vermittelnd einzugreifen und die Konflikte moderierend zu

lösen. Die Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen und die Begleitung des Personals in den Einsatzstellen nahm daher deutlich mehr Zeit in Anspruch, als dies in den Regelfreiwilligendiensten der Fall ist. Trotz intensiver Bemühungen stellten Unzuverlässigkeit und mangelndes Durchhaltevermögen einen Hauptgrund dafür dar, dass Jugendliche den Freiwilligendienst abbrechen oder seitens der Einsatzstelle oder des Trägers gekündigt wurden (vgl. Abschnitt II.2.1 „Zielgruppenansprache und Zielgruppenreichung“).

Auch der Teilnehmendengruppe kam während der Seminar- und Bildungstage eine besondere Funktion in der sozialpädagogischen Begleitung zu. Dazu wurden Gruppenbildungsprozesse angestoßen, um die Gruppe der Teilnehmenden als sozialen Lernort nutzbar zu machen. Sie sollte bei Problemen von Einzelnen – angeleitet von den Pädagoginnen und Pädagogen – als Beratungs- und Reflexionsinstanz fungieren. Dazu fanden bspw. Exkursionen, Partnerübungen, Gruppenspiele oder gemeinsame Frühstückstreffen statt. Um die Selbstbestimmtheit der Jugendlichen zu fördern, arbeiteten viele Projekte mit partizipativen Methoden, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, Seminarinhalte selbst zu gestalten.

Neben der engen individuellen Begleitung und den Gruppenaktivitäten boten die pädagogischen Fachkräfte auch zusätzliche Einzelberatungsgespräche an, um private Probleme und solche in den Einsatzstellen zu besprechen. Hierzu wurden in den Projekten teilweise regelmäßige Sprechstunden eingerichtet.

Im Projekt der Sportjugend war die pädagogische Begleitung und Unterstützung wie dargestellt auf Ansprechpersonen in den Vereinen und pädagogisch ausgebildete Personen in den kooperierenden Einrichtungen verteilt. Diese trafen sich meist einmal pro Woche mit den Jugendlichen, um Wochenabläufe zu besprechen. Die vereinsinternen Betreuerinnen bzw. Betreuer der Jugendlichen wurden von Referentinnen oder Referenten des Regel-FSJ für ihre Funktion als Anleiterinnen bzw. Anleiter geschult. Im Rahmen von zwei bis drei Einsatzstellenbesuchen, die der Projektmitarbeiter vornahm, wurden wichtige Aspekte des Einsatzes und der Betreuung der Jugendlichen besprochen. Während der Bildungstage war die pädagogische Betreuung bei den Referentinnen und Referenten der Seminare verortet. Diese hielten im Bedarfsfall mit den Projektverantwortlichen Rücksprache bezüglich Problemlagen und möglichen Interventionen.

3.2.4 Überleitungsmanagement

Auf der Ebene der Programmkonzeption war das Thema „Überleitungsmanagement“ als Aufgabe der sozialpädagogischen Begleitung zu Beginn des Programms nicht im Blick. Im Verlauf der Programmumsetzung geriet die Frage, wie und wohin die Jugendlichen nach ihrem Freiwilligendienst übergeleitet werden sollen, in den Projekten in den Mittelpunkt.

Die pädagogischen Fachkräfte sahen sich zunehmend mit der Anforderung konfrontiert, sich um Anschlussperspektiven der Jugendlichen zu kümmern, da sie die Gefahr

sahen, dass die Jugendlichen ohne eine entsprechende Begleitung und Unterstützung nicht in der Lage sein würden, sich erfolgreich um einen Ausbildungs- oder Schulplatz zu bewerben bzw. dafür die Motivation aufzubringen.

Für die meisten pädagogischen Fachkräfte bedeutete dies, sich mit einem gänzlich neuen Aufgabenfeld mit anderen Handlungslogiken, Maßnahmen und Akteuren auseinanderzusetzen, um die Jugendlichen bei ihren Bewerbungen zu unterstützen, Vermittlungsmöglichkeiten zu eruieren sowie eine Nachbegleitung zu sichern. Mit diesen Aufgaben waren die pädagogischen Fachkräfte jedoch sowohl aus zeitlichen als auch aus fachlichen Gründen überfordert.

Bereits auf dem vierten Trägerworkshop im September 2008 hatte sich gezeigt, dass alle Projekte ihre Teilnehmenden beim Übergang in Ausbildung und Beruf in der einen oder anderen Weise unterstützten und dringenden Informationsbedarf zum Übergangssystem und seinen Akteuren hatten. Daher stellte Evelyn Borsdorf von INBAS auf dem fünften Trägerworkshop Informationen und auf die Projekte zugeschnittene Überlegungen vor, wie Übergänge systematisch gestaltet werden können und welche Netzwerke dazu aufzubauen und zu pflegen sind.⁶⁵

⁶⁵ Siehe ISS-Projektbüro (2008d).

Der Themenkomplex „Überleitungsmanagement, Nachbetreuung und Patenschaften“ wurde daraufhin im Rahmen einer Arbeitsgruppe auf dem sechsten Trägerworkshop im März 2009⁶⁶ behandelt. Dabei ging es den pädagogischen Fachkräften in erster Linie darum, sich zu den Erfahrungen mit unterschiedlichen Kooperationspartnern im Bereich Überleitung in Ausbildung und Beruf und im Bereich Begleitung nach dem Freiwilligendienst auszutauschen und Anregungen für den Aufbau von strategische Partnerschaften in diesen Bereichen zu erhalten.

Die Entwicklungen und Erfahrungen der Projekte, der Input der Evaluation und die Diskussionen auf den Trägerworkshops mündeten im März 2009 in eine „Handreichung Überleitungsmanagement“⁶⁷, in der das ISS-Projektbüro relevante Maßnahmen und Akteure sowie mögliche Hilfen für die Überleitung der Freiwilligen in Ausbildung und nachhaltige Beschäftigung zusammen gestellt hat.

Als Ergebnis lässt sich im Bereich Überleitungsmanagement festhalten, dass dieses keine primäre Aufgabe der sozial-pädagogischen Begleitung in den Freiwilligendiensten sein kann. Es geht dabei vielmehr darum, ein regionales Netzwerk aufzubauen, das diese Aufgaben übernimmt. Zentrale Akteure solch eines Netzwerks sind

- die Teamleiterinnen und Teamleiter U 25 der Arbeitsagenturen und der Berufsberatung, die für die Beratung und Vermittlung der Jugendlichen, die Gewährung von Fördergeldern für Betriebe sowie Ausbildungsbegleitende Hilfen zuständig sind.
- Kompetenzagenturen und andere regionale Projekte, die die individuelle Beratung und Begleitung der Jugendlichen übernehmen und Zugänge zu weiteren Netzwerken ermöglichen
- die Regionalbüros des Programms JOBSTARTER, die Informationen über Ausbildungsinitiativen und Projekte vermitteln und so Wege zu freien Ausbildungsstellen eröffnen.

3.2.5 Besonderheiten der pädagogischen Konzepte im Programm

Die pädagogische Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ war sehr aufwändig. Dies stellte für die pädagogischen Fachkräfte v.a. im ersten Programmjahr eine große Belastung dar, da sie darüber hinaus mit vielfältigen weiteren Aufgaben im Rahmen der Zielgruppen- und Einsatzstellenakquise betraut waren.

Die Zielgruppe des Programms erforderte eine intensive pädagogische Begleitung und Unterstützung mit einem hohen Personalaufwand, daher lag der Personalschlüssel in den Projekten zwischen 1:12 und 1:20. Die pädagogische Begleitung und Unterstützung in den einzelnen Projekten umfasste wie dargestellt:

- Erstgespräche und Vorbereitung auf den Arbeitsalltag und den Freiwilligendienst,
- Kompetenzbilanz und individuelle Förderplanung durch Lernpläne und Zielvereinbarungen,
- Kontinuierliche Begleitung und Krisenmanagement,

⁶⁶ Siehe ISS-Projektbüro (2009b).

⁶⁷ ISS-Projektbüro (2009a).

- Überleitungsmanagement.

Die Besonderheiten der pädagogischen Konzepte umfassten darüber hinaus in einzelnen Projekten

- eine Vorphase, die dem Freiwilligendienst in den Einsatzstellen vorgeschaltet wurde,
- Qualifizierungen, die als Vorqualifizierung (DRK Teilprojekte) oder einsatzbegleitend durchgeführt wurden,⁶⁸
- Anpassungen in der Seminargestaltung, bspw. auf 3 Tage verkürzte Seminar oder Seminare ohne Übernachtungen,
- zusätzliche Seminartage in Form einzelner Begleittage oder mehrtägiger Seminare,
- Berufsorientierung und Bewerbungstraining.

In den Projekten konnten wertvolle Hinweise für eine angemessene pädagogische Begleitung und Unterstützung der Zielgruppe des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ gewonnen werden, die für künftige Projekte, die sich an die Zielgruppe richten, und gleichermaßen für die Regelfreiwilligendienste nutzbar sind und im Praxisleitfaden dokumentiert wurden.⁶⁹

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die sozialpädagogische Betreuung und Begleitung benachteiligter Jugendlicher in der Anfangsphase auf die Vorbereitung der Jugendlichen für den Arbeitsalltag und die Bearbeitung von Problemen, die die Aufnahme und Durchführung des Freiwilligendienstes behinderten, konzentrierte und eine individuelle Lern- und Förderplanung, verbunden mit ersten Elementen der Kompetenzbilanzierung vornahm.

Zu den wichtigsten Aufgaben der pädagogischen Fachkräfte gehörte es darüber hinaus, bei Problemen und Konflikten zwischen Teilnehmenden und Einsatzstellen moderierend einzugreifen, in Krisensituationen den Jugendlichen beratend zur Seite zu stehen und sie in besonderen Problemfällen wie beispielsweise Wohnungsnot, Drogenmissbrauch oder Verschuldung an trägerinterne oder -externe Fachstellen zu vermitteln. Schließlich wurden für die Zeit nach dem Freiwilligendienst Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu zentralen Akteuren des Übergangssystems geknüpft, die den Übergang der Jugendlichen in schulische oder berufliche Ausbildung begleiten sowie eine Nachbetreuung sichern sollten.

3.3 Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren

Evelyn Borsdorf und Susanne Huth

3.3.1 Hintergrund und Herausforderung

Schon der Titel des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ gibt einen Hinweis darauf, dass der Kompetenzentwicklung, dem kompetenzbasierte Ler-

⁶⁸ Siehe hierzu im Einzelnen Abschnitt II.3.1 „Bildungsmix“.

⁶⁹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010c).

nen und damit auch der Kompetenzerfassung und ihrer Dokumentation ein zentraler Stellenwert im Programm zukam. Auf der Programmebene sollte der Nachweis erbracht werden, dass

- benachteiligte junge Menschen für ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr zu gewinnen sind,
- dort einen Kompetenzzuwachs erfahren und
- ihre Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit dadurch verbessern.

Auf der Projektebene und auf der individuellen Ebene der Jugendlichen implizierte dies,

- eine systematische Erfassung der vorhandenen Kompetenzen zu Beginn und zum Abschluss des Freiwilligendienstes,
- ein Angebot aus formalen, non-formalen und informellen Lernarrangements (Bildungsmix) zur Weiterentwicklung dieser Kompetenzen sowie
- eine für den Jugendlichen und für Dritte (insbesondere Betriebe) aussagekräftige Dokumentation der erworbenen Kompetenzen.

Insgesamt gewinnt die Frage des informellen Lernens und damit des Kompetenzerwerbs im freiwilligen Engagement zunehmend Beachtung, wie neuere Studien zum informellen Lernen im Jugendalter (Düx et al 2008) und zum Kompetenzerwerb von Migrantinnen und Migranten (Huth 2007b) zeigen. Entsprechend wurden in den letzten Jahren Verfahren entwickelt, die diesen Kompetenzerwerb bilanzieren und nachweisen sollen, wie die Kompetenzbilanz der Katholische Arbeitnehmerbewegung Süddeutschlands (KAB) und des Deutschen Jugendinstituts (DJI), die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement und der Kompetenznachweis Kultur. Auch in anderen europäischen Ländern wird dem informellen Lernen und dem Nachweis der so erworbenen Kompetenzen zunehmend Beachtung geschenkt.

Im Rahmen Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) werden Kompetenzfeststellungsverfahren für Jugendliche⁷⁰ gezielt eingesetzt, um Grundlagen für den individuellen Förder- und Qualifizierungsplan zu schaffen und die Ausbildungsreife von Jugendlichen hinsichtlich ihrer beruflichen Handlungskompetenz und der Berufsorientierung bzw. dem Berufswahlprozess zu fördern.

Aufgrund der konzeptionellen Verknüpfung von Freiwilligendiensten mit der Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Jugendlicher, wie sie im Bildungsmix von formalem, informellem und non-formalen Lernen im Programm angelegt war, wurden zur Erprobung, Entwicklung und Etablierung eines Verfahrens zum Kompetenznachweis Verfahren aus der Berufsvorbereitung und aus dem Freiwilligenbereich in die Überlegungen einbezogen.

Die Evaluation nahm die damit verbundenen strukturellen und inhaltlichen Anforderungen an die Träger von Beginn an in den Blick. Insbesondere da auch die Machbarkeitsstudie dieser Thematik besondere Relevanz zukommen ließ und auf notwendige Klärungsprozesse und die Gefahr einer „strukturellen Überforderung“ der Träger der

⁷⁰ Zur Zielgruppe s. Bundesagentur für Arbeit (2009, S. 2).

Freiwilligendienste hinwies.⁷¹ Im ersten Projektjahr nahm die Beschäftigung mit dem Thema Kompetenzerfassung und -nachweis einen großen Stellenwert ein und mündete schließlich in der Entwicklung eines auf der Verwendung von Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung basierenden Verfahrens, das in den Projekten erprobt und durch die Praxis weiterentwickelt wurde (vgl. Abschnitt III.10 „Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens“).

Im Folgenden wird zunächst die Ausgangslage im Programm hinsichtlich Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren anhand der diesbezüglich in den Trägerkonzepten geplanten Verfahren dargestellt. Anschließend werden Definitionen des Kompetenzbegriffs in verschiedenen Zusammenhängen aufgeführt. In den nächsten Abschnitten werden Zielsetzungen und Merkmale von Kompetenzfeststellungsverfahren im Übergang Schule - Beruf sowie weitere in die programmübergreifenden Überlegungen einbezogener Verfahren dargestellt und eine Einschätzung in Hinblick auf ihren Einsatz im Programm gegeben. Darauf folgt eine Darstellung der Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren in der Berufsvorbereitung sowie Ausführungen über Formen der Dokumentation von Kompetenzen in der Berufsvorbereitung und im Freiwilligenengagement, bevor abschließend die Anforderungen und die Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ erläutert werden. Als Ergebnis dieses Prozesses wurde im Frühjahr 2010 der Leitfaden zur Kompetenzbilanz und Hinweise für Einsatzstellen veröffentlicht.⁷²

3.3.2 Ausgangslage und Definitionen

Die ersten auf einer Analyse der Trägerkonzepte und einer telefonischen Abfrage im Vorfeld des ersten Trägerworkshops im November 2007 basierenden Evaluationsergebnisse hinsichtlich der geplanten Verfahren der Träger zeigten, dass bei diesen nur geringe Erfahrungen und große Unsicherheiten über den Einsatz eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens vorlagen. In sechs Projekten gab es bislang keine Erfahrungen und kaum Vorstellungen darüber, welche Verfahren angewendet werden könnten. Zwei Projekte verfügten über Erfahrungen mit Kompetenznachweisen im Rahmen des Generationsübergreifenden Freiwilligendienstes und dem FSJ Kultur. Zwei Projektleiterinnen arbeiteten mit selbstentwickelten Selbsteinschätzungs- bzw. Aufnahmebögen, die auf die Erfassung von Kompetenzen zielten. In einem Projekt war geplant, ein Kompetenzfeststellungsverfahren einzusetzen, für das die Mitarbeiterin eine Qualifizierung besucht hatte, und in einem weiteren Projekt bestanden ebenfalls klare Vorstellungen über den Einsatz eines Verfahrens zur Individuellen Perspektivplanung.

Insgesamt umfassten die Überlegungen die folgenden Verfahren

- Hilfeplan und Kompetenzbilanz im Freiwilligen-Engagement
- individuell ausgerichteter Kompetenzfeststellungs- und Coachingprozess
- Kompetenzbilanz der KAB und des DJI

⁷¹ Liebig (2007, S. 72).

⁷² Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

- Standardisierter Selbsteinschätzungsbogen
- Aufnahmebogen, Lerntypentest
- Fähigkeits- und Ressourcencheck, Kompetenzlogbuch, Kompetenznachweis Kultur
- Assessment Center, Fallmanagement, MELBA
- Instrument der individuellen Perspektivplanung (IPP)

Um diese disparaten Erfahrungen, Vorstellungen und Planungen zu bündeln und den Trägervertreterinnen und -vertretern eine gemeinsame Basis sowie eine bessere Entscheidungsgrundlage für den Einsatz eines geeigneten Verfahrens zu geben, präsentierte die Evaluation auf dem ersten Trägerworkshop Informationen, Material und Literatur über

- die begriffliche Definition von Kompetenzen
- Zielsetzungen und Besonderheiten von Kompetenzfeststellungsverfahren in der BvB
- Zielsetzungen und Besonderheiten von Kompetenznachweisverfahren im Freiwilligenbereich
- Zielsetzungen des Einsatzes eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“.

Da es in der Fachliteratur eine Fülle von Definitionen für den Kompetenzbegriff gibt, galt es zunächst, ein gemeinsames Grundverständnis und damit verbunden eine Verständigung über die im Programm zu fördernde Kompetenzen zu erlangen. Zur Orientierung werden zunächst Definitionen aufgeführt, mit denen überwiegend in der Berufsvorbereitung gearbeitet wird.

In Abgrenzung zum Wissen geht es bei Kompetenzen um Verhaltenweisen bzw. Verhaltensdispositionen (innere Voraussetzungen). Sie stehen nicht fest, sondern sind lern- und trainierbar und beziehen sich ganzheitlich auf die Person und gesellschaftliche Werte. Erpenbeck/Rosenstiel (2003) definieren Kompetenzen als

„innere Voraussetzungen (Dispositionen), die jemand mitbringt, um in einer Situation selbstorganisiert zu handeln. Nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung steht im Vordergrund. Daneben umfasst die Kompetenz auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen.“⁷³

In der Fachdiskussion wird eine Differenzierung in verschiedene Kompetenzdimensionen vorgenommen, die Fach-, Methoden-, Sozial- und Individual- bzw. Personalkompetenz. Diese ergeben zusammen die individuelle Handlungskompetenz einer Person, also ihre Disposition, die einzelnen Kompetenzen im beruflichen wie im privaten Leben anzuwenden.

Kompetenzdimensionen der individuellen Handlungskompetenz

- Fachkompetenz: Vermögen, mit fachlichen Kenntnissen Probleme lösen zu können
- Methodenkompetenz: Vermögen, instrumentell selbstorganisiert handeln zu können
- Sozialkompetenz: Vermögen, kommunikativ und kooperativ handeln zu können

⁷³ Erpenbeck /Rosenstiel (2003, S. Xf).

- Individual- bzw. Personalkompetenz: Vermögen, reflexiv auf die eigene Person bezogen selbstorganisiert zu handeln

Das neue *Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit* ergänzt diese Dimensionen um interkulturelle Kompetenzen und Medienkompetenz und verweist auch auf die Förderung lebenspraktischer Fähigkeiten.

Berufsübergreifende Kompetenzdimensionen im Fachkonzept für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III⁷⁴

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation und Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit, Werterhaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit und Sprachkompetenz, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Empathie)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- Interkulturelle Kompetenzen (Verständnis und Toleranz für sowie Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen)
- IT- und Medienkompetenz (selbstständige Anwendung und zielgerichtete Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken sowie Printmedien)

Im *12. Kinder- und Jugendbericht* werden Kompetenzen in personale, instrumentelle, soziale und kulturelle Kompetenzen untergliedert.

Basale Kompetenzen im *12. Kinder- und Jugendbericht*⁷⁵

- Kulturelle Kompetenzen: sprachlich-symbolische Fähigkeit, das akkumulierte kulturelle Wissen, das „kulturelle Erbe“ anzueignen, die Welt mittels Sprache sinnhaft zu erschließen, zu deuten, zu verstehen, sich in ihr zu bewegen
- Instrumentelle Kompetenzen: objektbezogene Fähigkeit, die naturwissenschaftlich erschlossene Welt der Natur und der Materie sowie die technisch hergestellte Welt der Waren, Produkte und Werkzeuge in ihren inneren Zusammenhängen zu erklären, mit ihr umzugehen und sich in der äußeren Welt der Natur und der stofflichen Dinge zu bewegen
- Soziale Kompetenzen: intersubjektiv-kommunikative Fähigkeit, die soziale Außenwelt wahrzunehmen, sich mit anderen handelnd auseinander zu setzen und an der sozialen Welt teilzuhaben sowie an der Gestaltung des Gemeinwesens mitzuwirken
- Personale Kompetenzen: ästhetisch-expressive Fähigkeit, eine eigene Persönlichkeit zu entwickeln, sich als Person einzubringen, mit sich und seiner mentalen und emotionalen Innenwelt umzugehen, sich selbst als Eigenheit wahrzunehmen und

⁷⁴ Bundesagentur für Arbeit (2009, S. 6f.).

⁷⁵ BMFSFJ (2005, S. 115).

mit seiner Körperlichkeit, seiner Emotionalität und seiner Gedanken- und Gefühlswelt umzugehen.

Der *Kriterienkatalog „Ausbildungsreife“* gibt einen „Orientierungsrahmen zur Beurteilung der Ausbildungsreife“ für Schulen, Berufsberatung, ARGE n, Kommunen, Bildungseinrichtungen und Einrichtungen der Jugendhilfe sowie für Betriebe, Jugendliche und ihre Eltern. Expertinnen und Experten haben hierzu ein Konzept entwickelt, das Merkmalsbereiche der Ausbildungsreife und damit auch die entsprechenden Kompetenzen dezidiert definiert und somit eine einvernehmliche Beurteilung von Jugendlichen ermöglichen soll.⁷⁶ Der Katalog gliedert sich in die Merkmalsbereiche

- schulische Basiskenntnisse
- psychologische Leistungsmerkmale
- physische Merkmale
- psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
- Berufswahlreife.

Dabei werden unverzichtbare Kriterien (im Kasten kursiv) und solche, die erst im Laufe einer Ausbildung erworben werden können, unterschieden. Die jeweiligen Beschreibungen werden durch Verfahren zur Feststellung ggf. auch durch Leitfragen ergänzt. Der folgende Auszug dient zur Veranschaulichung:

Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit

Merkmal: Kommunikationsfähigkeit⁷⁷

Beschreibung: Kommunikationsfähig ist eine Person, wenn sie sich verbal und nonverbal verständlich ausdrücken kann und Botschaften anderer angemessen zu interpretieren und darauf zu reagieren weiß.

Indikatoren/Kriterien:

Sie/er hört aufmerksam zu.

Sie/er kann sachgerecht antworten oder nachfragen.

Sie/er achtet auf einfache nonverbale Botschaften.

Sie/er kann wichtige Informationen unverfälscht weitergeben.

Sie/er ist im Umgang mit anderen Menschen offen.

Sie/er kann auch in einer Gruppe den eigenen Standpunkt verständlich und überzeugend vertreten.

Sie/er kann auf Gesprächsbeiträge sachlich und argumentierend eingehen.

Verfahren zur Feststellung: Diagnostisches Gespräch, Beobachtungen während des Beratungsgesprächs

⁷⁶ Nationaler Pakt für Ausbildung – Kriterienkatalog zur Ausbildung, www.pakt-fuer-ausbildung.de.

⁷⁷ Ebd., S. 44.

3.3.3 Kompetenzfeststellungsverfahren im Übergang Schule - Beruf⁷⁸

Da es sich bei Kompetenzen um innere Voraussetzungen (Dispositionen) handelt, muss Kompetenzfeststellung mehr als nur das Abfragen von Wissen sein. Kompetenzfeststellung erfordert handlungsorientierte Verfahren, die eingebunden sein müssen in einen Kontext, der subjektive Voraussetzungen und Aspekte, die das Handeln bestimmen, mit im Blick hat und ihnen Raum gibt.

Bei jeder Form der Kompetenzfeststellung muss berücksichtigt werden, dass man Verhaltensweisen bzw. Dispositionen nicht direkt messen kann. Man kann nur Rückschlüsse auf das Vorhandensein von Dispositionen ziehen, indem man Menschen z.B. Gelegenheit gibt, ihre Kompetenzen zu zeigen.

Kompetenzfeststellungsverfahren sind immer subjektiv. Sie hängen von situativen Bedingungen und dem persönlichen Hintergrund der Beobachter ab, die bei der Deutung ihre individuelle Erfahrungen, Kenntnisse und Einstellungen unbewusst einfließen lassen. Schließlich müssen Kompetenzfeststellungsverfahren auch die persönliche Situation, die Lebenswelt und die Biographie des/der Einzelnen mitbetrachten.

In der Berufsvorbereitung wurden in den letzten Jahren zahlreiche Verfahren für die Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf⁷⁹ entwickelt und erprobt. Eckpunkte dieser Assessment-Center-Verfahren⁸⁰ sind

- systematische Beobachtung
- fundierte (d.h. kontrolliert subjektive) Beurteilung
- differenzierte Dokumentation
- individuelle Rückmeldung.

Oftmals werden diese Verfahren durch weitere, bspw. biografieorientierte oder handlungsorientierte Methoden, ergänzt. Im Folgenden werden exemplarisch zwei Verfahren vorgestellt. *Start* wird besonders in berufsvorbereitenden Maßnahmen eingesetzt. DIA-TRAIN wurde schwerpunktmäßig für den Übergang Schule-Beruf entwickelt. Beide Verfahren zeichnen sich durch eine Methodenvielfalt aus, die auf die Zielgruppe „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ zugeschnitten ist.

⁷⁸ Beschreibungen von ausgewählten Verfahren finden sich u.a. in INBAS (2007). Dieser Band wurde allen Projekten im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ zur Verfügung gestellt. Ebenfalls liegt eine von INBAS zusammengestellte Liste relevanter Verfahren vor.

⁷⁹ Zur Zielgruppe Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen zählen „junge Menschen, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ (Bundesagentur für Arbeit 2009, S: 2). Dazu zählen insbesondere Jugendliche ohne erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung sowie junge Menschen mit „komplexem Förderbedarf“ aufgrund persönlicher Rahmenbedingungen und familiärer Situation.

⁸⁰ Bei einem Assessment-Center handelt sich um eine Methode zur Erfassung und Beurteilung einer großen Anzahl von persönlichen Fähigkeiten in Bezug auf ein spezielles Anforderungsprofil. Diese Fähigkeiten werden durch standardisierte Tests erhoben oder von mehreren Personen in unterschiedlichen Übungen beobachtet und bewertet. Assessment-Center werden überwiegend zur Personalauswahl eingesetzt.

Stärken ausprobieren, Ressourcen testen (Start)

Das Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung aus Moers (IMBSE) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ein Assessment-Center-Verfahren für Jugendliche in Berufsvorbereitenden Maßnahmen entwickelt. Ziel ist es, die berufliche Orientierung der Jugendlichen zu unterstützen und zu stabilisieren, indem ihnen ihre eigenen Kompetenzen sowie die jeweiligen Anforderungen der Berufe bewusst gemacht werden. Zum anderen können anhand der Diagnostik passgenaue Förderpläne aufgebaut werden.

Die jeweiligen Arbeitsaufträge spiegeln berufsfeldtypische Situationen wider, wie etwa die Übung „Patientenaufnahme“ Bezug nimmt auf einen gängigen Ablauf in der Alten- und Krankenpflege. Die durch Beobachtung dieser handlungsorientierten Arbeitsaufträge erfassten Handlungsdimensionen umfassen kognitive und feinmotorische Merkmale sowie soziale Kompetenzen. Der folgende Bericht verdeutlicht das Verfahren:⁸¹

Mit *Start* bieten wir Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf unterschiedliche Möglichkeiten der Orientierung. Die Jugendlichen können verschiedene Berufe kennen lernen, sich in beruflichen Handlungsfeldern erproben, eigene Stärken und Fähigkeiten kennen lernen und sich dadurch leichter für einen Beruf entscheiden.

Alle Assessment Center setzen sich aus Einzel-, Partner- und Gruppenübungen zusammen. Hinzu kommen Rollenspiele und Selbsteinschätzungsbögen. Im Mittelpunkt jedes Assessment Centers stehen zentrale Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes.

Fachkundige Mitarbeiter/innen leiten die Übungen an und erklären den Umgang mit Werkzeugen und Arbeitsmaterialien. Geschulte Assessor(inn)en beobachten die Teilnehmer/innen. Sie erstellen nach jeder Übung ein Fähigkeitsprofil und geben Feedback. Ein Einführungs- sowie ein Auswertungstag runden das Assessment Center ab. Am Ende des Assessment Center erfährt jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer in einem Einzelgespräch ihre bzw. seine Ergebnisse. Zusätzlich erhält sie/er pro Berufsfeld ein abschließendes Fähigkeitsprofil, das die vorhandenen Kompetenzen abbildet sowie eine schriftliche Zusammenfassung aller Assessment-Center-Ergebnisse. Diese Empfehlung kann für den weiteren Beratungsprozess, für Bewerbungen und für die Ausarbeitung individueller Förderpläne genutzt werden. Dadurch ist *Start* ein geeignetes diagnostisches und prognostisches Instrument für die berufliche Orientierung und Qualifizierung.

Derzeit gibt es am IMBSE Assessment Center in siebzehn Berufsfeldern:

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| 1. Büro | 10. Lagerlogistik |
| 2. Elektro | 11. Maler/Lackierer |
| 3. Floristik | 12. Metall |
| 4. Friseurhandwerk | 13. Multimedia |
| 5. Gartenbau | 14. Pflege |
| 6. Hauswirtschaft | 15. Textil |
| 7. Holz | 16. Veranstaltungstechnik |

⁸¹ www.assessment-center-news.de > Start.

8. Hotel- und Gaststättengewerbe 17. Verkauf
9. IT-Berufe

Darüber hinaus gibt es ein Assessment Center „Soziale Kompetenzen“.

Hinter dem Begriff Assessment Center verbergen sich über 120 Einzelaufgaben, die sich je nach Zielgruppe und Erkenntnisinteresse zusammenstellen lassen. Dadurch wird *Start* zu einem flexiblen Instrument, das sich

- in der beruflichen Orientierung
 - zur Eignungsanalyse
 - zur Überprüfung eines Berufswunsches
 - zur Ermittlung eines Stärken-Schwächen-Profiles und
 - als Profilinginstrument
- nutzen lässt.

In der Regel dauert ein *Start-AC* zwischen drei und neun Tagen. Dabei arbeiten die Jugendlichen täglich sechs Zeitstunden. In den einzelnen Berufsfeldern arbeiten zeitgleich vier bis sechs Teilnehmer/innen.

Diagnose- und Trainingseinheit (DIA-TRAIN)

Das von einer Projektgruppe aus Trägern der Jugendberufshilfe und Landesjugendämtern in Nordrhein-Westfalen zusammengestellte Assessment-Center-Verfahren dient der Förderplanung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf beim Übergang von der Schule zum Beruf. Zu den erfassten beruflichen Anforderungen zählen ausschließlich soziale Kompetenzen (Lernfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Motivation, Selbstvertrauen), die in insgesamt neun Arbeitsaufträgen beobachtet werden. Methodisch wird mit folgenden Verfahren gearbeitet: Sozialtraining, Erlebnispädagogik, Kreativitätstraining, Interviews, Assessment-Center, Lerntraining, Zukunftswerkstatt. Ausführlichere Informationen gibt die folgende Kurzdarstellung:⁸²

DIA-TRAIN – dieses Kurzwort steht für DIAgnose und TRAINing. Ein insgesamt 10 Werktagen dauerndes Programm untersucht und trainiert Kompetenzen und Ressourcen von Jugendlichen im Übergang Schule - Beruf. Es umfasst sieben verschiedene Verfahren und wird von zwei geschulten DIA-TRAINER(inne)n mit i.d.R. acht Teilnehmer(inne)n durchgeführt.

Das Angebot wendet sich an Jugendliche, die im Übergang von der Schule in den Beruf benachteiligt sind. Das können Schüler/innen allgemeinbildender Schulen, Berufsschüler/innen oder Maßnahmeteilnehmer/innen sein. Diese Gruppe ist vielfach gekennzeichnet durch Defizite: tatsächlich vorhandene oder solche, die ihnen im Laufe einer negativen (Schul)Karriere zugeschrieben worden sind. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen, Interessen und Neigungen sind verdeckt und den Jugendlichen oft selbst nicht bewusst, viele sehen sich selbst als Versager/in.

⁸² www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain.

DIA-TRAIN gibt diesen Jugendlichen Gelegenheiten, ihre Kompetenzen und Ressourcen zu entdecken und zu zeigen. Hier werden Entwicklungsmöglichkeiten und konkrete Ansatzpunkte für eine individuelle Förderung untersucht. Im Mittelpunkt stehen die Jugendlichen. Sie selbst sollen ihre Lern- und Entwicklungsprozesse steuern und zu Problemlösungen finden. DIA-TRAIN ist so konzipiert, dass es motiviert und zu Eigenaktivität anregt.

Dazu werden sieben verschiedene Verfahren angewandt:

- ein Sozialtraining mit 17 Übungen
- ein biographisches Interview
- ein Kreativitätstraining
- 12 erlebnispädagogische Übungen
- ein zweitägiges Assessment-Center mit 9 Aufträgen
- ein Lerntraining
- eine Zukunftswerkstatt.

Diese Verfahren können auch modular eingesetzt werden.

Die DIAgnose- und TRAINingseinheit vereint zwei Zielsetzungen: Sie stellt zum einen Schlüsselkompetenzen und Ressourcen fest, sie dient somit der DIAgnose im Rahmen der individuellen Förderung. Durch vielfältige TRAINings unterstützt sie zum zweiten die Ent-

wicklung von personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie den Ausbau interner und externer Ressourcen. Im Programm werden TRAINing und DIAgnose miteinander verknüpft: Während der Trainings wird auch systematisch beobachtet.

Bei der Beobachtung ergänzen sich zwei diagnostische Ansätze der systematischen Verhaltensbeobachtung:

- I. Im Assessment-Center wird nach der Assessment-Center-Methode jede/r Einzelne beobachtet und beurteilt.
- II. Bei allen anderen Verfahren wird in Anlehnung an die Förderdiagnostik individuell beobachtet und ausgewertet.

Während oder nach einer Übung halten die DIA-TRAIN-er/innen die Beobachtungen anhand festgelegter und definierter Dimensionen für jede/n Jugendliche/n individuell fest und werten sie aus. Die Ergebnisse des Assessment-Centers werden in Form eines Fähigkeitsprofils dokumentiert.

Die Gesamtergebnisse werden in einem Förderbericht zusammengefasst. Dieser stellt die deutlich gewordenen Kompetenzen und Entwicklungspotenziale ebenso wie anstehende Entwicklungsaufgaben dar. Der Förderbericht gibt Hinweise auf die nötigen Hilfen und Rahmenbedingungen für eine individuelle Förderung. Er wendet sich an den/die Jugendliche/n selbst und darüber hinaus an diejenigen, die im Anschluss an DIA-TRAIN mit dem/der Jugendlichen weiter arbeiten.

Einschätzung der Verfahren in Hinblick auf ihren Einsatz im Programm

Insgesamt zeichnen sich die hier genannten (und weiteren) Verfahren aus der Berufsvorbereitung dadurch aus, dass sie ein breites Spektrum an Kompetenzdimensionen mit auf die Zielgruppe zugeschnittenen Methoden erfassen. Im Mittelpunkt steht die Beschreibung der individuellen Handlungskompetenz, insbesondere der sozialen und personalen Kompetenz.

Diese Kompetenzfeststellungen bilden den Ausgangspunkt der außerbetrieblichen Berufsvorbereitung und strukturieren den nachfolgenden Förderprozess. Ziel dieses ist es, die Ausbildungsreife (vor-berufliche Handlungskompetenz und Berufsorientierung/Berufswahlprozess) des Jugendlichen zu fördern.

Die meisten dieser Verfahren sind sehr personalintensiv. Insbesondere in Assessment-Centern wird mit Übungen gearbeitet, die für das Arrangement Lehrwerkstätten voraussetzen (z.B. START). Diese waren den Trägern des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ nur sehr begrenzt zugänglich. Die Durchführung solcher Übungen in den Einsatzstellen erschien von Vornherein kaum möglich.

Andererseits beinhalten die Verfahren auch Übungen, die von einer Person angeleitet und im Rahmen der Seminartage durchgeführt werden könnten. Hier boten sich z.B. Elemente von DIA-TRAIN an, insbesondere da dieses Verfahren Elemente der Kompetenzbilanzierung/-feststellung mit einem Training verbindet und somit die Basis für ein integriertes Konzept für die Bildungstage darstellte.

3.3.4 Weitere in die Überlegungen einbezogene Verfahren

Aus den Konzeptanalysen ging hervor, dass die Projektträger bislang kaum über Erfahrungen mit Kompetenzfeststellungs- und -bilanzierungsverfahren verfügten. Diejenigen Projekte, die bereits 2007 und im ersten Halbjahr 2008 mit den ersten Teilnehmenden starteten, mussten sich daher unter einem gewissen Zeitdruck mit solchen Verfahren vertraut machen bzw. für den Einsatz eines Verfahren entscheiden. Im Rahmen der konzeptionellen Vorüberlegungen und im Zuge der ersten Phase der Projektumsetzung sollten die Verfahren

- MELBA bei der Starthilfe Sondershausen,
- IPP bei der Evangelischen Stadtmission Kiel,
- der Kompetenznachweis Kultur (KNK) bei der LKJ Thüringen und
- die Kompetenzbilanz der KAB und des DJI bzw. deren Weiterentwicklung durch das Behandlungszentrum für Folteropfer in Berlin (bzfo) in den DRK Teilprojekten zum Einsatz kommen.

Zu einem späteren Zeitpunkt wurden das Kompetenz-Entwicklungs-System (KES) und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook (KEN) in die Überlegungen, ein geeignetes Verfahren zu erproben und zu entwickeln, einbezogen.

Im Folgenden werden diese Verfahren kurz beschrieben und eine Einschätzung ihres möglichen Einsatzes im Bundesprogramm gegeben.

Merkmalprofile für die Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit (MELBA)⁸³

MELBA wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung entwickelt und eignet sich vor allem zur beruflichen Integration von Personen, deren psychische Fähigkeiten behinderungsbedingt beeinträchtigt sind.

Mit diesem Verfahren können die Fähigkeiten einer Rehabilitandin bzw. eines Rehabilitanden und die Anforderungen der Tätigkeiten dokumentiert werden. Dazu werden je ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil bereitgestellt. Der Vergleich dieser beiden Profile ermöglicht eine fähigkeitsadäquate Platzierung der Rehabilitandin bzw. des Rehabilitanden. Erhoben werden soziale Kompetenzen sowie kognitive Fähigkeiten und psychomotorische Merkmale im Rahmen von Interviews, Beobachtung und der Bewertung von Arbeitsproben.

Das Anforderungsprofil besteht aus 30 klar definierten Merkmalen, die auf einer fünfstufigen Skala beurteilt werden. Damit können, unabhängig von Bereich und Branche, die Anforderungen aller Tätigkeiten beschrieben werden.

Die Anforderungsprofile ermöglichen:

- den Vergleich verschiedener Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Anforderungen
- die Gestaltung einer Tätigkeit entsprechend einer gewünschten Anforderungsstruktur
- die systematische Kommunikation über diese Struktur
- die standardisierte Dokumentation

Übersicht über den Merkmalkomplex des Verfahrens MELBA

- Kognitive Merkmale: Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Konzentration, Lernen/Merken, Problem lösen, Umstellung, Vorstellung
- Soziale Merkmale: Durchsetzung, Führungsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Kritisierbarkeit, Teamarbeit
- Merkmale zur Art der Arbeitsausführung: Ausdauer, Kritische Kontrolle, Misserfolgstoleranz, Ordnungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Selbständigkeit, Sorgfalt, Verantwortung
- Psychomotorische Merkmale: Antrieb, Fein-/Grobmotorik, Reaktionsgeschwindigkeit
- Kulturtechniken/ Kommunikation: Lesen, Rechnen, Schreiben, Sprechen

Aus den Unterschieden zwischen Anforderungsprofil und Fähigkeitsprofil können entsprechende Förderpläne abgeleitet werden. Der Vergleich dieser beiden Profile ermöglicht darüber hinaus eine fähigkeitsadäquate Platzierung.

⁸³ www.melba.de > Melba/Ida.

Einschätzung in Hinblick auf den Einsatz im Programm

MELBA ist auf die Platzierung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Beschäftigungsverhältnisse zugeschnitten und war daher für die Dokumentation der Kompetenzen, die das Bundesprogramm vorsieht, nur bedingt geeignet. Denkbar wäre, dieses Verfahren für die Suche nach einer geeigneten Einsatzstelle zu nutzen. Fraglich ist allerdings, ob hier Aufwand und Nutzen in Relation zueinander stehen und ob damit auch der Philosophie der „Freiwilligkeit“ und dem darin enthaltenen Motivationsaspekt genüge getan werden könnte. Insofern schien die Einschätzung des Trägers Starthilfe Sondershausen realistisch, der nach den ersten Erfahrungen feststellte, dass MELBA sich nicht gut für einen Einsatz im Rahmen des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ eignete, da es für die Zielgruppe nicht konkret genug und zu hochschwellig war.⁸⁴

Das Arbeitsbuch zur Individuellen Hilfe- und Perspektivplanung (IPP)⁸⁵

Die Evangelische Stadtmission Kiel erprobte mit den ersten Teilnehmerinnen und Teilnehmern Elemente aus der „Individuellen Hilfe- und Perspektivplanung (IPP)“. Hierbei handelt es sich um ein Instrument zur Erstellung eines Hilfeplans für Menschen mit Behinderung „und der Verabredung von Assistenzzielen und Assistenzmaßnahmen“.

Die IPP deckt die folgenden Lebensbereiche ab:

- Alltägliche Lebensführung
- Individuelle Basisversorgung
- Gestaltung sozialer Beziehungen
- Teilnahme am kulturellen /gesellschaftlichen Leben
- Kommunikation und Orientierung
- Emotionale und psychische Entwicklung
- Gesundheitsförderung

Diese Lebensbereiche werden in der „Legende zu den Items der IPP“ ausdifferenziert. Das folgende Beispiel ist ein Auszug aus dem Unterbereich „Kommunikation und Orientierung“.

Unterbereich „Kommunikation und Orientierung“ der IPP

- Kompensation von Sinnesbeeinträchtigung durch technische und methodische Hilfsmittel
...beinhaltet die Nutzung und Bereitstellung von Kommunikationsmitteln und -hilfen; dazu können gehören: Talker⁸⁶, Fotokarten, Symboltafeln....
- Wahrnehmung von Sinnesreizen und nonverbalen Mitteilungen
...beinhaltet die angemessene Wahrnehmung und Verarbeitung von Sinnesreizen und nonverbalen Mitteilungen, z.B. Gestik und Mimik, sowie eine angemessene Reaktion darauf

⁸⁴ Telefonische Nachfrage durch das ISS-Projektbüro im Mai 2008.

⁸⁵ Schröder/Wunder (2006).

⁸⁶ Kommunikationshilfe mit Sprachausgabe.

- Verstehen verbaler Kommunikation
...beinhaltet das Hören, Verstehen und Verarbeiten des Gesagten und den passiven Wortschatz

Einschätzung in Hinblick auf den Einsatz im Programm

Dieser kurze Auszug macht deutlich, dass die abgebildeten Kategorien auf die Bereiche der alltäglichen Lebensführung von behinderten Menschen zugeschnitten sind. Sie fragen den notwendigen Unterstützungsbedarf durch die Assistenz ab und haben nicht den kompetenzbasierten Lernprozess im Fokus. Es handelt sich also nicht um ein Kompetenzfeststellungsverfahren im eigentlichen Sinne und war in dieser Form nicht für die Zielgruppe und die Zielsetzung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ geeignet.

Die Erfahrungen der Evangelischen Stadtmission Kiel zeigten, dass die Teilnehmenden sich „mit den ganzen ‚soft skills‘“ überhaupt nicht beschäftigen wollten, sondern viel mehr am Thema Berufsorientierung interessiert waren⁸⁷ Dies war ebenfalls ein deutlicher Hinweis, dass dieses Verfahren nicht auf die Zielgruppe und ihre Interessen zugeschnitten ist.

Das „Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“⁸⁸ und das Kompetenz-Erfassungs-Notebook (KEN)

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. hat in Kooperation mit weiteren Trägern das „Kompetenz-Entwicklungs-System (KES)“ erstellt. Zielgruppe sind insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund, die überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind und deren in ihren Herkunftsländern erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse in Deutschland häufig nicht anerkannt werden. Ziel des Verfahrens ist die Personalentwicklung durch Kompetenzorientierung. Die an Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen Teilnehmenden sollen lernen:

- sich des eigenen Qualifikationsprofils bewusst zu werden (Fachkompetenzen zu- und einordnen)
- Qualifikationen aus unterschiedlichen Beschäftigungen „zusammenzutragen“ und auf differenzierte/verschiedene Aufgabenfelder zu übertragen,
- sich einen Überblick über Berufe zu verschaffen
- sich als Mensch in ständiger Entwicklung zu begreifen
- den persönlichen biografischen Blick zu schärfen
- eigene Lernwege zu rekonstruieren und zu planen
- selbst zu bewerten, einzuschätzen und auszuwerten

Dieser Prozess wird durch das Kompetenz-Erfassungs-Notebook (KEN) unterstützt und strukturiert. Die Software ermöglicht eine systematische Reflexion und Darstellung der eigenen Kompetenzen. Die folgende Übersicht über die Seitenstruktur verdeutlicht das Angebot für die Nutzerinnen und Nutzer:

Übersicht über die Seitenstruktur KEN⁸⁹

⁸⁷ Telefonische Nachfrage durch das ISS-Projektbüro im Mai 2008.

⁸⁸ www.bagkes.de/kes.

- Infopool: Informationen über Schul- und Ausbildungssysteme in Deutschland und anderen Ländern sowie über Anerkennung von Ausbildungen und Tätigkeiten aus anderen Ländern
- Tätigkeiten: Auswahl bisheriger Tätigkeiten
- Arbeitsmappe: Was habe ich bisher gemacht?, Tätigkeiten im jetzigen Unternehmen, Personale und soziale Kompetenzen, Lebensgeschichte
- Lebenslauf: Persönliche Daten, Schule und Universität, Berufliche Ausbildung, Tätigkeiten & Arbeitsstellen, Sprachen, Fähigkeiten & Kompetenzen, Sonstige Zertifikate & Nachweise, Führerschein

Zugang zu KEN haben sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die fachlichen Anleiterinnen und Anleiter von Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Produkte dieses Verfahrens sind Kompetenznachweise für die Selbstpositionierung und die berufliche Integration sowie ein kompetenzorientierter Lebenslauf, der sich am EUROPASS⁹⁰ orientiert.

Einschätzung des Verfahrens in Hinblick auf seinen Einsatz im Programm

Die systematische Erfassung und Reflexion der Kompetenzen mit Hilfe einer Software könnte für die Zielgruppe motivierender sein als anhand von Leitfragen, eines Fragebogens oder einer Checkliste. Gleichzeitig fördert sie die IT- und Medienkompetenz der Anwenderinnen und Anwender. Die Software ermöglicht es, den Entwicklungsprozess der Kompetenzen in einer vergleichenden Übersicht darzustellen und zeigt die Relation von Selbst- und Fremdeinschätzung auf. Weiterhin können die Teilnehmenden sich mit Hilfe der Software eine aussagekräftige Bewerbung erstellen.

Unter diesen Gesichtspunkten hätte die Nutzung dieser Software unter Anleitung einer pädagogischen Fachkraft, z.B. in Form von Lerneinheiten während der Bildungs- und Seminartage, ein sinnvolles Medium zur Kompetenzerfassung und Reflexion im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ sein können. Sie hätte ebenfalls zur Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten und der Kompetenzentwicklung in den Einsatzstellen durch das Betreuungspersonal genutzt werden können. Voraussetzung wäre – wie bei jedem der hier vorgestellten Verfahren – eine Schulung des Personals und die Anpassung des Verfahrens (ggf. durch eine Kombination mit einem der unten dargestellten Bilanzierungsverfahren) an die Belange des Programms gewesen. Zudem erfordert der Einsatz von KEN eine entsprechende Ausstattung mit Computerarbeitsplätzen.

Kompetenznachweis Kultur (KNK)⁹¹

Der Kompetenznachweis Kultur ist ein Bildungspass, der an Jugendliche ab 12 Jahren vergeben wird, die aktiv an künstlerischen und kulturpädagogischen Angeboten teilnehmen. Er ist ein Nachweis darüber, welche individuellen personalen, sozialen, me-

⁸⁹ <http://demo.kompetenz-erfassungs-notebook.de>.

⁹⁰ www.europass-info.de.

⁹¹ www.kompetenznachweiskultur.de.

thodischen und künstlerischen Kompetenzen sie dabei gezeigt und weiterentwickelt haben.

Inhalte dieses Kompetenznachweises sind Beschreibungen der künstlerischen Aktivitäten und der darin deutlich werdenden individuellen Stärken der Jugendlichen. Zum Nachweis von Schlüsselkompetenzen wurde ein entsprechendes Verfahren entwickelt, das Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der kulturellen Jugendbildung in Fortbildungen erlernen können.

Der Kompetenznachweis Kultur entsteht gemeinsam mit der Anleiterin bzw. dem Anleiter und dem Jugendlichen in einem zeitlich begrenzten, intensiven Austausch über individuelle Stärken, Lernerfahrungen und Wirkungen des eigenen künstlerischen Tuns. Derart sollen Jugendliche sich ihrer Fähigkeiten und Stärken bewusst werden und lernen, diese zu formulieren.

Der KNK soll Jugendliche auch beim Einstieg in das Berufsleben unterstützen, indem er die Möglichkeiten zur Selbstdarstellung erweitert und als Gesprächsimpuls über besondere Fähigkeiten in Bewerbungsgesprächen genutzt werden kann.

Nachweis und Dokumentation der Kompetenzen im KNK in vier Arbeitsschritten⁹²

1. Schritt: Erstellung einer „Praxisanalyse“

Systematisch arbeitet die Fachkraft im Vorfeld heraus, welche Aufgaben die Jugendliche in dem konkreten kulturell-künstlerischen Projekt bewältigen müssen und welche Schlüsselkompetenzen dort potenziell erworben werden können. Hierfür stehen Materialien zur Verfügung, die helfen, diese Systematik zu erarbeiten (Tableaus der Schlüsselkompetenzen).

2. Schritt: Beobachtung

Mit Beginn des Projektes beobachten Fachkraft und Jugendlicher, wie diese Aufgaben umgesetzt werden und welche Schlüsselkompetenzen sich hierbei immer wieder zeigen. Der Jugendliche schult hierbei seine Selbstwahrnehmung, in dem er sich und sein Tun in den Blick nimmt.

3. Schritt: Dialog

In Gesprächen tauschen sich Fachkraft und Jugendlicher über ihre Beobachtungen aus. Es geht darum herauszufinden, welche Stärken der Jugendliche bei sich entdeckt. Dieser Dialog kann einzeln, in der Gruppe oder auf eine spielerische Weise stattfinden. Wichtig ist, dass Fachkraft und Jugendlicher auf Augenhöhe miteinander reden, um Selbstreflexionsprozesse möglich zu machen.

4. Schritt: Beschreibung

Fachkraft und Jugendlicher stimmen sich darüber ab, welche Kompetenzen in den Bildungspass aufgenommen werden sollen. Im Mittelpunkt stehen die individuellen Stärken und Fähigkeiten des Jugendlichen, die bei dem konkreten Projekt gezeigt wurden. Abschließend verfassen beide gemeinsam einen kurzen Text, der dieses Profil auch für Dritte nachvollziehbar macht. Der Kompetenznachweis Kultur wird ausgefüllt und an den Jugendlichen übergeben.

Kompetenzbilanz der KAB und des DJJ⁹³

Die Kompetenzbilanz wurde von der KAB Süddeutschland und dem Deutschen Jugendinstitut im Jahr 2000 als ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte und Berufsrückkehrerinnen bzw. -rückkehrer entwickelt, um soziale Kompetenzen aus Familientätigkeit zu erfassen und bewerten zu können und diese erworbene Qualifikationspotenziale für die betriebliche Personalentwicklung und die berufliche Weiterbildung nutzbar zu machen.

Im Kern dient die Kompetenzbilanz dazu, die Lebensgeschichte als Lerngeschichte zu reflektieren und die Familie als informellen Lernort zu begreifen, um ein persönliches Kompetenzprofil zu erstellen und soziale Kompetenzen beruflich zu nutzen. Als informelle Lernorte oder Erfahrungsfelder werden hier auch Tätigkeiten im Freiwilligenengagement einbezogen.

⁹² www.kompetenznachweiskultur.de > Der Kompetenznachweis Kultur > Das Konzept.

⁹³ Erler et al. (2000).

Zunächst erstellen die Nutzerinnen und Nutzer eine Mindmap mit Aufgaben, Aktivitäten oder Personen, die in Ihrem bisherigen Lebensverlauf wichtig waren und wo sie glauben, etwas dazu gelernt zu haben, um die Lernorte, die in Ihrer Biografie von Bedeutung waren, zu ermitteln. Darauf hin werden diesen Lernorten Ereignisse, Arbeitsabläufe oder Erfahrungen zugeordnet und gegenübergestellt, welche Kompetenzen dabei benötigt oder welche Fähigkeiten besonders darin gefordert wurden.

Zur Erstellung des persönlichen Kompetenzprofils wird anschließend eine Liste von Einzelkompetenzen entwickelt, mit deren Hilfe die Nutzerinnen und Nutzer entsprechend ihrer persönlichen Einschätzung bewerten, wie stark die jeweilige Kompetenz bei ihnen ausgeprägt ist. Dazu wird zwischen Kompetenzfeld und Kompetenz unterschieden. In einem nächsten Schritt soll das persönliche Kompetenzprofil durch eine Fremdeinschätzung geprüft und geschärft werden, indem eine vertraute Person aus dem beruflichen oder privaten Umfeld diese Fremdeinschätzung vornimmt und im gemeinsamen Gespräch die Selbst- und Fremdeinschätzungen besprochen werden.

Kompetenzfelder und Kompetenzen des Kompetenznachweises der KAB und des DJI⁹⁴

Selbstorganisation/ Selbstmanagement

- Für das eigene Leben Ziele entwickeln
- Gesetzte Ziele auch verwirklichen
- Mit den eigenen Zielen verantwortlich umgehen
- Für die eigene Gesundheit sorgen

Verantwortungsbewusstsein

- Die Folgen des eigenen Handelns einschätzen
- Übernommene Aufgaben zuverlässig erledigen und zu Ende führen
- Sich an gemeinsame Vereinbarungen halten

Belastbarkeit, Fähigkeit zur Stressbewältigung

- In schwierigen Situationen und unter Zeitdruck handeln
- Über längere Zeit konzentriert an einer Aufgabe bleiben können
- Gestellte Aufgaben auch gegen Widerstände verwirklichen
- Mit Störungen im Arbeitsablauf konstruktiv umgehen

Kommunikationsfähigkeit

- Auf andere Menschen zugehen und Kontakte herstellen
- Längere Zeit konzentriert zuhören
- Schwierige Sachverhalte ruhig und klar darstellen
- Das eigene Gesprächsverhalten kritisch überprüfen
- Auch in Konfliktsituationen persönliche Gefühle und Bedürfnisse ausdrücken

⁹⁴ Ebd., S. 25.

Einschätzung der Verfahren in Hinblick auf ihren Einsatz im Programm

Beide Verfahren erfassen ein breites Spektrum an Kompetenzen, die in informellen Lernsettings erworben wurden und eigneten sich daher besonders für Kompetenzerfassung und -nachweis im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“. Zugleich erschien der damit verbundene Aufwand für die pädagogischen Fachkräfte vertretbar, sodass die Einschätzung bestand, sie im Rahmen der für das Programm zur Verfügung stehenden Ressourcen einsetzen zu können. Ob und wie allerdings die Anleiterinnen und Anleiter in den Einsatzstellen in solche Verfahren eingebunden werden könnten, blieb zu klären. Im Mittelpunkt der Verfahren steht die Reflexion der eigenen Kompetenzen. Methodisch beschränken sie sich überwiegend auf verbale und schriftliche Übungen, die unter Umständen nicht immer für die Zielgruppe geeignet waren, da die Gefahr der Überforderung bestand.

3.3.5 Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungsverfahren in der BvB

Bei der Vielfalt an Verfahren für Kompetenzfeststellung und -nachweis sind Kriterien für ihre Einschätzung und Beurteilung hilfreich. Neben der Eignung für die Umsetzung der Ziele des Programms und der Eignung für die Zielgruppe sollte auch die Qualität des Verfahrens berücksichtigt werden.

Über das Programm „Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde zwischen 2001 und 2006 eine Reihe von Projekten gefördert, in denen Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule - Beruf entwickelt und erprobt, bestehende Verfahren auf ihre Übertragbarkeit für verschiedenen Zielgruppen hin geprüft und vielfältige Modelle für Verfahren zur Kompetenzfeststellung mit Schülerinnen und Schülern umgesetzt wurden. Dabei begleitete die Diskussion um die Notwendigkeit und Ausgestaltung von Qualitätsstandards die Arbeit der Projekte.

Das Transfervorhaben „Kompetenzfeststellung vor dem Übergang Schule - Berufsfindung“ des Instituts für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. (IMBSE) hat die Ergebnisse dieser Diskussion aufgegriffen. In einem programmübergreifenden Kreis von Expertinnen und Experten wurden „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf“ formuliert, die anschließend in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht wurden.⁹⁵ Die Qualitätsstandards sind in drei übergeordnete Kategorien gegliedert, denen einzelne Kriterien zugeordnet sind.

Qualitätsstandards und Kriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren in der BvB

- Pädagogische Prinzipien: Subjektorientierung, Managing Diversity, Lebens- und Arbeitsweltbezug, Kompetenzansatz, Transparenzprinzip
- Professionelle Umsetzung: Auswahl von Verfahren, professionelle Durchführung, geschultes Personal, Feedback, schriftliche Ergebnisdokumentation, Qualitätssicherung, Qualitätsprüfung, Systemorientierung

⁹⁵ www.kompetenzen-foerdern.de/Infoblatt_QS.pdf (29.07.2011).

- Systematische Beobachtung: Verhaltensorientierung, Dokumentation während der Beobachtung, kriteriengeleitete Beobachtung, Mehrfachbeobachtung, Trennung von Beobachtung und Bewertung, Personalschlüssel, Rotation der Beobachterinnen und Beobachter

In Anlehnung an die Standards des Arbeitskreises Assessment Center e. V. wird für jeden Qualitätsstandard zunächst eine Kernaussage formuliert, der eine Begründung und Hinweise für die Umsetzung bzw. Hinweise auf Verstöße folgen.

Der Standard „Dokumentation während der Beobachtung“⁹⁶

Während der Beobachtung werden alle wahrnehmbaren Beobachtungen festgehalten.

Begründung

Schriftliche Beobachtungsprotokolle tragen zu einer hohen Objektivität bei. Allerdings gibt es zwei grundsätzlich unterschiedliche Verfahren, mit denen wahrnehmbare Handlungen schriftlich festgehalten werden können. Zum einen kann man – der qualitativen Datenerhebung entsprechend – jede wahrnehmbare Handlung schriftlich protokollieren. Zum anderen können die Daten – der quantitativen Datenerhebung entsprechend – mithilfe von

Strichlisten erhoben werden, indem die Häufigkeit der wahrnehmbaren Handlungen festgehalten wird. Beide Vorgehensweisen müssen Qualitätsstandards genügen.

Hinweise zur Umsetzung der qualitativen Datenerhebung

- Das, was beobachtet wird, wird in chronologischer Reihenfolge protokolliert.
- Es werden konkrete Verhaltensbeschreibungen notiert.

Hinweise zur Umsetzung der quantitativen Datenerhebung

- Die Merkmale, die in einer Übung zu beobachten sind, wurden im Rahmen von Erprobungen empirisch nachgewiesen.
- In den Beobachtungsmerkmalen werden die wahrnehmbaren Handlungen beschrieben, aber nicht bewertet.

Verstöße bei qualitativen Erhebungen

- Es werden keine Handlungsabläufe notiert: stattdessen wird beobachtetes Verhalten „abgehakt“.
- Erst im Anschluss an eine Beobachtung wird ein Protokoll erstellt.

Verstöße bei quantitativen Erhebungen

- Die Handlungsmerkmale wurden empirisch nicht bestätigt und sind in der Übung nicht beobachtbar.
- In den Handlungsmerkmalen wird ein Handlungsablauf nicht deskriptiv, sondern wertend beschrieben.

⁹⁶ Druckrey (2007, S. 62f.).

3.3.6 Dokumentation

Die im Übergang Schule - Berufe bzw. in der BvB eingesetzten Verfahren schließen als Qualitätsmerkmal eine Dokumentation der erhobenen Kompetenzen ein. Diese Dokumentation ist Grundlage zur Erstellung eines Förder- und Qualifizierungsplans, somit einer gezielten Kompetenzförderung durch Dritte (Anleiterinnen und Anleiter, Ausbilderinnen und Ausbilder, Case-Managerinnen und -Manager etc.). Dies schließt eine Reflexion der Ergebnisse gemeinsam mit den Jugendlichen ein. Bei einer Fortschreibung der Kompetenzfeststellung kann der Vergleich der Dokumentationen Hinweise auf Fortschritte und Lernerfolge geben. Damit werden hier zwar auch Lernfortschritte dokumentiert, diese Dokumentationen sind jedoch keine Kompetenznachweise für Dritte im Sinne eines Zeugnisses. Sie können allenfalls bei der Erstellung eines Zeugnisses berücksichtigt werden.

Zeugnisse in der Berufsvorbereitung und europäischen Qualifizierung

Als Nachweis über die erworbenen Kompetenzen werden in der BvB in der Regel qualifizierten Zeugnisse ausgestellt. Diese können standardisiert sein, um eine systematische Kompetenzbeschreibung zu ermöglichen und eventuell eine „Wiedererkennungswert“ bei Betrieben zu erreichen.

In der Berufsausbildungsvorbereitungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO)⁹⁷ werden Mindestanforderung an derartige Bescheinigung in der Berufsvorbereitung in § 2 genannt. Die Bescheinigung über die in der Berufsausbildungsvorbereitung erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit enthält mindestens Angaben über

1. den Namen und die Anschrift des Anbieters der Berufsausbildungsvorbereitung,
2. den Namen und die Anschrift der teilnehmenden Person,
3. die Dauer der Maßnahme und
4. die Beschreibung der vermittelten Inhalte.

Die BAVBVO konkretisiert darüber hinaus die Definition von Qualifizierungsbausteinen und setzt Rahmenbedingungen für ihre Bescheinigung. Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit befähigen, die Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder einer gleichwertigen Berufsausbildung ist (vgl. BAVBVO §3). Sie beschreiben Qualifizierungsergebnisse, d.h. die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn sie/er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat.

Die Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe. Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht (nur) am ersten Ausbildungsjahr orientieren. Es sind in sich abgeschlossene Kompetenzen, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht.

⁹⁷ <http://www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html> (23.05.2011).

Die Bausteine sind abprüfbar und dokumentieren durch ein Zeugnis den Qualifikationszuwachs der Jugendlichen. Für dieses Zeugnis gibt es bundeseinheitlich geregelte Vorgaben (vgl. BAVBVO §3). Fachliche, berufsspezifische Qualifikationen werden durch ein Zeugnis dokumentiert, das in einem Qualifizierungsbild die folgenden Punkte beschreibt

- den zugrunde liegenden Ausbildungsberuf
- das Qualifizierungsziel
- die Dauer der Vermittlung
- zu vermittelnde Tätigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse (und setzt diese in Bezug zu dem Ausbildungsrahmenplan)
- die Form der Leistungsfeststellung (Prüfungsgespräch, schriftlicher Test, kontinuierliche Tätigkeitsbewertung).

Der Europass Mobilität⁹⁸

Eine ausführlichere Vorgabe, die ebenfalls die sozialen Kompetenzen einschließt, macht der Europass Mobilität, der als europaweit anerkanntes Dokument im Ausland erworbene Qualifikationen dokumentiert. Insbesondere die Punkte

- 5a (Beschreibung der Fähigkeiten und Kompetenzen, die im Rahmen der Europass-Mobilitätsinitiative erworben wurden) und
- 5b (Verzeichnis der absolvierten Kurse und der im Einzelnen erworbenen Noten /Punkte /Anrechnungspunkte⁹⁹)

geben eine Orientierung für eine standardisierte Dokumentation von Kompetenzen.

Europass Mobilität, Punkt 5a: Beschreibung der Fähigkeiten und Kompetenzen

Ausgeführte Tätigkeiten/Aufgaben:

- Erworbene berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen
- Erworbene Sprachkenntnisse
- Erworbene IKT-Kompetenz (sofern nicht bereits im Rahmen der "beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen" erfasst)
- Erworbene soziale Fähigkeiten und Kompetenzen
- Erworbene sonstige Fähigkeiten und Kompetenzen

Kompetenz- und Ehrenamtsnachweise im Freiwilligenengagement

Auch im Freiwilligenbereich werden Kompetenz- oder Ehrenamtsnachweise vermehrt eingesetzt, um die im Engagement durch informelles und non-formales Lernen erworbenen Kompetenzen zu dokumentieren. Im Ergebnis erhalten Freiwillige ein Portfolio oder Nachweiszertifikat zur Nutzung in unterschiedlichen Zusammenhängen, vor allem für Bewerbungen auf Ausbildungsplätze oder den beruflichen (Wieder-)Einstieg.

Solche Kompetenznachweise, wie der Kompetenznachweis Kultur oder die Kompetenzbilanz der KAB und des DJI, die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement oder der ProfilPASS beruhen auf der Erfassung, Beschreibung und Bewertung von in

⁹⁸ <http://www.europass-info.de/de/europass-mobilitaet-beispiel.asp>.

⁹⁹ Diese Punkte nehmen Bezug auf das Leistungspunktesystem das laut Beschluss der EU perspektivisch europaweit Gültigkeit besitzen wird.

informellen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen (z.B. Familie, freiwilliges Engagement).

Zugleich existieren Ehrenamts- bzw. Kompetenznachweise auf Länderebene, bspw. in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen oder auf Verbandsebene, bspw. beim Bayerischen Jugendring und in der Internationalen Jugendarbeit. Diese sollen eine Anerkennung für freiwilliges Engagement darstellen und gerade auch jüngeren Menschen dazu dienen, ihre Tätigkeiten – und damit auch die darin benötigten und gezeigten Kompetenzen – im freiwilligen Engagement zu belegen. Diese Nachweise dokumentieren Zeitraum, Art und Umfang des Engagements, unterscheiden sich aber vor allem in Bezug auf die Nennung und Ausführung von im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen.

Mit dem „Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt“¹⁰⁰ können optional auf Wunsch des bzw. der Engagierten die Kompetenzfelder Fachwissen (z.B. kaufmännisches Wissen, handwerkliche, pädagogische oder psychologische Fähigkeiten etc.), Schlüsselqualifikationen (Team- und Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Abstraktionsvermögen sowie Leistungsfähigkeit) sowie die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert werden.

Der „Kompetenznachweis über erworbene Qualifikation in Ehrenamt und Freiwilligenarbeit“ des Landes Hessen¹⁰¹ ermöglicht die Dokumentation der Tätigkeiten, der absolvierten Aus- und Fortbildungen sowie verschiedener Kompetenzen, die kurz erläutert werden (bspw. Projekt- und Teamarbeit, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Interkulturelle Kompetenz oder Motivationsfähigkeit). Freiwillige können diesen Kompetenznachweis mithilfe von Textbausteinen im Internet selbst ausfüllen und ihn dann von einer autorisierten Person der Organisation unterschreiben lassen, in der sie tätig sind.

Im niedersächsischen „Kompetenznachweis über ehrenamtliche Tätigkeiten“¹⁰² kann die ausstellende Einrichtung zum Nachweis der erworbenen Schlüsselqualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen aus einem vorgegebenen Pool wählen. Hierzu gehören Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit, Kritik- und Reflektionsfähigkeit, Leitungskompetenz, Selbstständigkeit, Flexibilität, Eigeninitiative, Organisationskompetenz, Rhetorik und Präsentation sowie Belastbarkeit.

Der Kompetenznachweis für erworbene Qualifikationen in der Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings¹⁰³ umfasst ebenfalls Angaben über die Tätigkeiten, die Aus- und Fortbildungen sowie eine einfache Aufzählung von im Engagement erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen ohne weitere Erläuterungen.

¹⁰⁰ <http://www.engagiert-in-nrw.de/rahmenbedingungen/verguenstigungen/engagementnachweis/index.php>.

¹⁰¹ www.kompetenznachweis.de.

¹⁰² http://www.freiwilligenserver.de/index.cfm?uuid=A39DE74DC2975CC8A2FF25AD973D2E46&&IRACER_AUTOLINK&&.

¹⁰³ <http://www.bjr.de/themen/ehrenamtliches-engagement/kompetenznachweis.html>.

Der Kompetenznachweis International der Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. (IJAB)¹⁰⁴ bescheinigt dagegen detailliert die im Rahmen außerschulischer Bildungsprozesse gezeigten und erworbenen Kompetenzen für Teilnehmende und Teamerinnen bzw. Teamer im Feld der Internationalen Jugendarbeit. Er wird von Fachkräften und erfahrenen Teamerinnen bzw. Teamer ausgestellt, die sich zuvor in einer Ausbildung dafür qualifiziert haben.

Alle diese Nachweise beinhalten zum großen Teil ähnliche Informationen und Bestandteile, sie unterscheiden sich aber distinktiv in Bezug auf die Darstellung und Beschreibung von Kompetenzen. Gemeinsame Bestandteile sind vor allem:

- Angaben zur Person
- Titel, Art und Dauer des Projekts/des Freiwilligendienstes
- Angaben zur Einrichtung/zum Träger (Referenzadresse)
- Tätigkeitsbeschreibung
- Text zur Bedeutung freiwilligen Engagements allgemein
- Aufführung von Fortbildungen und formalen Qualifizierungen
- Unterzeichnung einer Person mit Leitungsfunktion
- Logos, Wappen

Hinsichtlich der Beschreibung der erworbenen und beobachteten Kompetenzen gibt es vor allem Unterschiede dahingehend, ob

- diese als Aufzählungen oder als detaillierte Beschreibungen anhand der Tätigkeiten ausgewiesen werden
- neben Fremdbeschreibung auch Selbstbeschreibung und eigene Zitate enthalten sind
- diese im Stil eines qualifizierten Zeugnisses oder eher deskriptiv ohne codierte Sprache vorgenommen werden.

3.3.7 Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ befand sich in dem Spannungsfeld, zum einem die Freiwilligendienste der Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen zugänglich zu machen, und zum anderen, deren Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Dies implizierte für den Bereich der Freiwilligendienste, neue Kooperationen einzugehen und Netzwerkstrukturen zu erweitern.

In Bezug auf die Zielsetzung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit war eine Öffnung zu den Angeboten der Berufsvorbereitung unter folgenden Gesichtspunkten sinnvoll:

- In vielen Fällen war die Zielgruppe im Übergang Schule – Beruf gescheitert. Die Teilnehmenden konnten das Programm nutzen, um ihre beruflichen Integrationschancen zu verbessern. Die Berufsvorbereitung hat in den letzten Jahren zahlreiche Konzepte und Instrumente zur Förderung der Ausbildungsreife dieser Zielgruppe erfolgreich erprobt. Auf diese Erfahrungen und Erkenntnisse konnte das Programm

¹⁰⁴ www.open-the-world.net.

zurückgreifen und entsprechend bewährte Instrumente, Medien und Methoden für sich ggf. in modifizierter Form nutzbar machen.

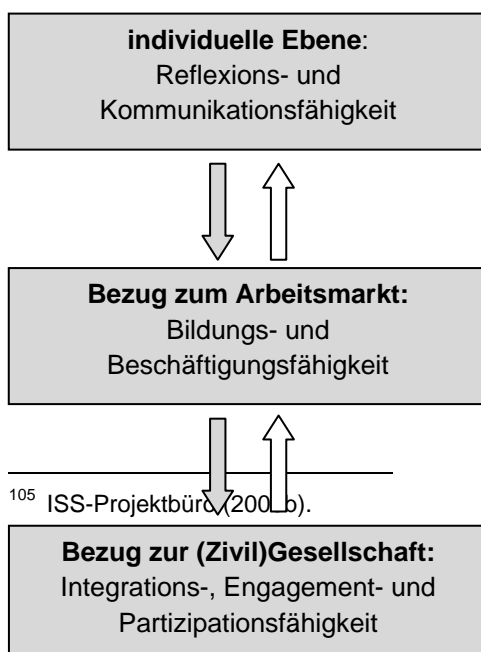
- Im Feld der Berufsvorbereitung gibt es zahlreiche Angebote unterschiedlicher Rechtskreise und Programme (z.B. der Arbeitsagentur, ARGEN, Jugendhilfe, Berufsschulen sowie Projekte gefördert aus Landes- und Bundesprogrammen). Eine aktuelle Herausforderung besteht darin, diese auf regionaler Ebene miteinander zu verzahnen bzw. Inhalte abzustimmen, um Synergieeffekte zu erreichen. Es könnte daher für das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ und seine Akteure sinnvoll sein, sich im Sinne einer kohärenten und transparenten Förderung der Zielgruppe mit dieser Angebotsstruktur zu vernetzen (ohne den eigenständigen Charakter der Freiwilligkeit und des sozialen Engagements aufzugeben).

Unter diesem Gesichtspunkt und auch aufgrund der in der ersten Programmphase bestehenden Unsicherheit in Hinblick auf die Erfassung und Dokumentation von Kompetenzen befasste sich der zweite Trägerworkshop im März 2008 mit dem Thema Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren. Hier wurden das Kompetenzfeststellungsverfahren DIA-TRAIN und der Kompetenznachweis Kultur (KNK) vorgestellt und anhand praktischer Übungen vertieft sowie Arbeitsgruppen über Kompetenzfeststellung in der Einstiegsphase und Kompetenznachweis gegen Ende des Freiwilligendienstes durchgeführt, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und Eckpunkte für Qualitätsmerkmale von Kompetenzerfassung und Kompetenznachweis zu entwickeln.

Für die Abstimmung über ein Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ entwickelte die Evaluation für den dritten Trägerworkshop im Juni 2008 Vorschläge für Kerndimensionen und Qualitätsmerkmale eines entsprechenden Verfahrens.¹⁰⁵ Grundlage dafür bildeten die übergeordneten Programmziele, bildungsbenachteiligte Jugendliche durch die Teilnahme an einem Freiwilligendienst und die Verknüpfung verschiedener Lernformen in ihrer

- Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit
- Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit
- Integrations- und Engagementfähigkeit zu stärken.

Abbildung 2: Zieldimensionen des Programms



Quelle: ISS-Projektbüro (2008b).

Abbildung 3: Vorschlag für einen Kompetenzkern

Kompetenzdimension		Ausprägung
Kommunikationsfähigkeit		auf andere zugehen und mit ihnen ins Gespräch kommen
		länger Zeit konzentriert zuhören
		komplexe Sachverhalte klar darstellen
		eigene Ideen, Gedanken, Standpunkte verständlich machen
		die Botschaften des Gegenüber verstehen
		sich in das Gegenüber hineinversetzen
		die deutsche Sprache beherrschen
Bildungsfähigkeit	Lernbereitschaft	Bereitschaft, sich mit neuen Inhalten und Aufgaben zu beschäftigen
	Leistungsbereitschaft	Bereitschaft, sich beim Bearbeiten von Aufgaben einzusetzen, nach guten Ergebnissen zu streben, auch bei „unbeliebten“ Aufgaben
	Aufmerksamkeit	Tätigkeit über längere Zeit ausüben, ohne sich ablenken zu lassen
	Durchhaltevermögen	gegen innere und äußere Widerstände und bei Misserfolgen ein Ziel oder eine Aufgabe verfolgen
	Zuverlässigkeit	verbindliche Vereinbarungen ernst nehmen und sie einhalten
Beschäftigungsfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Interessengegensätze erkennen, Auseinandersetzungen aufnehmen und konstruktiv bewältigen
	Kritikfähigkeit	Kritik in angemessener Form und konstruktiv äußern und aushalten können, eigenes fehlerhaftes Handeln wahrnehmen und korrigieren
	Teamfähigkeit	Unterstützung bieten und annehmen, Kompromisse schließen, gemeinsam planen und Abmachungen treffen
	Organisationsfähigkeit	Arbeitsabläufe planen, dabei Prioritäten setzen und diese abstimmen
Integrationsfähigkeit	Selbstorganisationsfähigkeit /Selbständigkeit	den Lebensalltag selbstständig strukturieren und bewältigen und übertragene Aufgaben eigenständig erledigen
	Selbsteinschätzung	eigene Bedürfnisse und Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse einschätzen können
	Verantwortungsbewusstsein	Folgen des eigenen Handelns einschätzen können und verantwortlich handeln
	Kontakt- und Beziehungsfähigkeit	Kontakte und Beziehungen zu anderen eingehen und aufrechterhalten
	Interkulturelle Kompetenz	soziale und kulturelle Unterschiede wahrnehmen und akzeptieren
Engagementfähigkeit	Engagementbereitschaft	Bereitschaft, die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für sich und für andere einzusetzen
	Gestaltungsfähigkeit	das eigene Handeln als wirkungsmächtig für sich und für andere einschätzen

Quelle: ISS-Projektbüro (2008b).

Für diese Entwicklung wurden Kompetenzdimensionen und -definitionen in Verfahren der Berufsvorbereitung und im Freiwilligenengagement, v.a. der Kriterienkatalog Ausbildungsreife, die Kompetenzbilanz im Freiwilligen-Engagement, die Kompetenzbilanz der KAB und des DJI, die das bzfo weiterentwickelt hatte, der Kompetenznachweis Kultur sowie die Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf (BQF Programm) herangezogen.

Den einzelnen Kernkompetenzdimensionen, die aufeinander aufbauen, wurden derart einzelne Kompetenzen zugeordnet und durch konkrete Ausprägungen definiert, wie die vorstehende Abbildung 3 veranschaulicht.

Was die konkrete Ausgestaltung eines Verfahrens anging, so stieß das vom bzfo weiterentwickelte Verfahren zur Kompetenzbilanzierung auf großes Interesse der Trägervertreterinnen und -vertreter. Die DRK Teilprojekte hatten zwischenzeitlich an einer Schulung zum Einsatz dieses Verfahrens teilgenommen und erste Praxiserfahrungen damit sammeln können.

Diese Kompetenzbilanz bot ein komplexes Instrumentarium zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Kompetenzen, die in informellen, lebensweltlichen Lernprozessen erworben bzw. weiterentwickelt wurden. Es verband dabei Elemente aus Kompetenzbilanzierungsansätzen, die sich im Hinblick auf Lernfelder und Zielgruppen unterscheiden: die Kompetenzbilanz der KAB und des DJI mit Fokus auf der Familie, die Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten des DJI und die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement des DJI.

Die zentralen Elemente dieser Kompetenzbilanz waren:

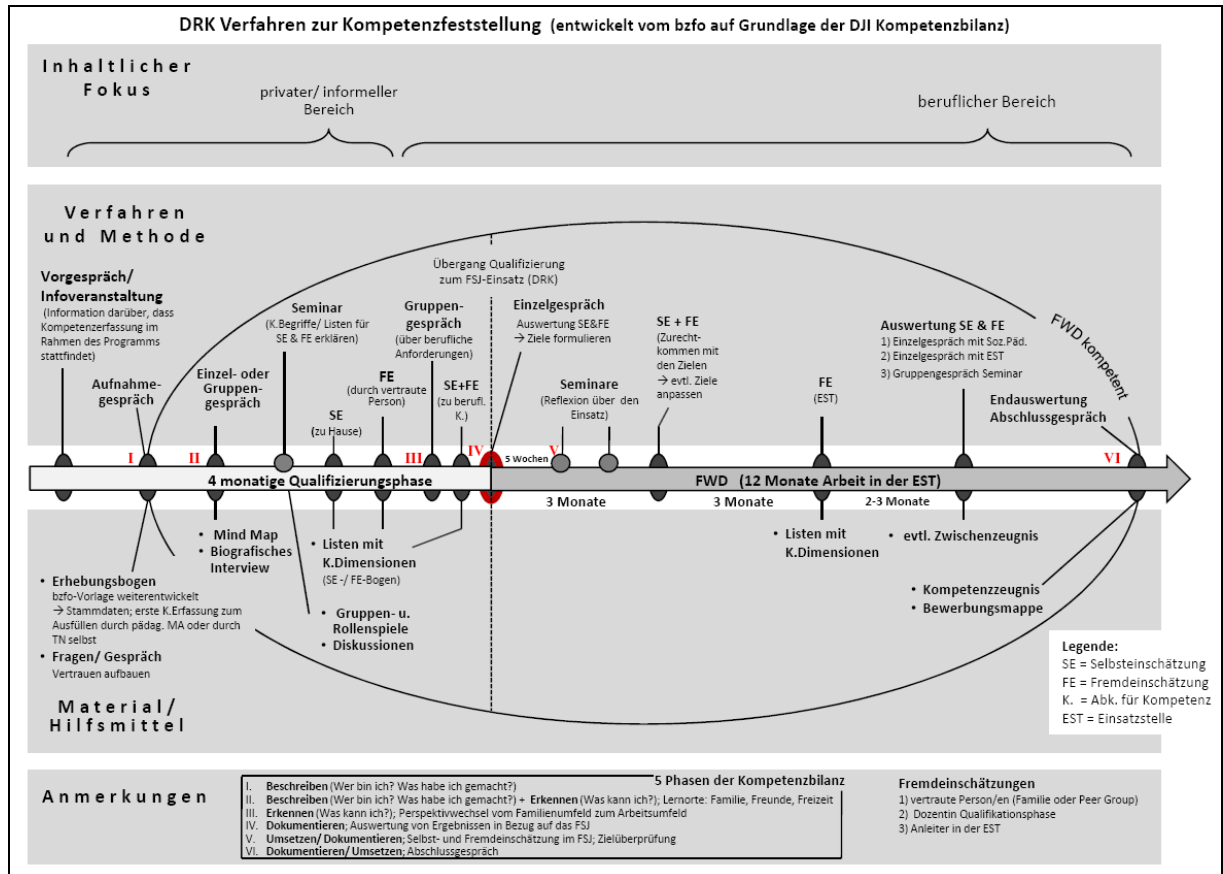
- Kompetenzerfassung als selbstreflexiver Prozess, Verbindung von Selbst- und Fremdeinschätzung
- Identifizierung und Beschreibung der Lernfelder (Familie, Schule, Freizeit, Engagement, Einsatzstelle)
- Erfassen und Benennen von Tätigkeiten und Lernerfahrungen
- Übertragung der Lernerfahrungen in Kompetenzbegriffe
- Feststellung, welche dieser Kompetenzen aktuell im Leben dieser Person relevant sind und welche sich auf andere Lebensbereiche (v.a. auf das Berufsleben) übertragen lassen
- Selbsteinschätzung/en mit Fragebogen
- Fremdeinschätzung/en mit Fragebogen
- Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung und Erarbeitung eines Kompetenzprofils in einem ausführlichen Auswertungsgespräch
- Kompetenzdokumentation.

Die Kompetenzerfassung begann in der Vorbereitungs- und Qualifizierungsphase und fokussiert auf den privaten bzw. außerberuflichen Bereich (Familie, Freizeit, Freundeskreis, Nachbarschaft, Schule, freiwilliges Engagement etc.). Im weiteren Verlauf des Freiwilligendienstes wurden auch der berufliche Bereich und die Tätigkeiten in den Einsatzstellen in den Blick genommen. Die verschiedenen Phasen der Kompetenzer-

fassung wurden mit den Bildungs- und Seminartagen kombiniert, in deren Gestaltung es einen großen Spielraum unterschiedlicher Inhalte und Methoden gab.

Den genauen Ablauf des Verfahrens verdeutlicht die folgende Abbildung 4.

Abbildung 4: DRK Verfahren zur Kompetenzfeststellung



Quelle: ISS-Projektbüro (2008b).

Die Diskussionen im Trägerworkshop machten deutlich, dass dieses Verfahren zahlreiche Vorteile und Einsatzmöglichkeiten auch in den anderen Projekten des Programms bot. So gab das Verfahren zwar einen Rahmen vor, war aber gleichzeitig flexibel genug, es in verschiedenen Projektkontexte einzubetten und mit anderen pädagogischen Methoden sowohl in Einzelgesprächen als auch in Gruppenzusammenhängen zu kombinieren. Gleichwohl bestand weiterhin Unsicherheit darüber, inwiefern die Einsatzstellen in den Prozess der Fremdeinschätzung eingebunden werden könnten und ob und welche Form der Qualifizierung für das dortige Personal dazu nötig wäre. Dennoch entschieden auch die anderen Trägervertreterinnen und -vertreter, dieses Verfahren mit den vorgestellten Kernkompetenzdimensionen in ihren Projekten einzusetzen und zu erproben.

Gleichzeitig wurde eine Einigung über gemeinsame zentrale Qualitätsmerkmale erzielt, die sich auf die zugrunde liegenden pädagogischen Prinzipien und auf die Rahmenbedingungen bzw. die Umsetzung der Kompetenzerfassung beziehen und den Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf entnommen wurden.

Pädagogische Prinzipien

- Freiwilligkeit und Partizipation
- Subjektorientierung „Managing Diversity“
- Lebens- und Arbeitsweltbezug
- Kompetenzansatz
- Transparenzprinzip

Rahmenbedingungen/ Umsetzung/ Prozess

- Ziel- und Prozessorientierung
- Professionelle Vorbereitung und Durchführung
- Geschultes Personal
- Feedback
- Schriftliche Ergebnisdokumentation
- Qualitätssicherung/ Qualitätsprüfung

Auf der Grundlage der von der Evaluation entwickelten Kernkompetenzdimensionen erstellte das ISS-Projektbüro in Abstimmung mit der Evaluation im Sommer 2008 Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, die in den Projekten zum Einsatz kamen.

Um über die Einigung hinsichtlich der Entwicklung und Erprobung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens im Programm auch zu einem gemeinsamen Verständnis über die Form des Kompetenznachweises zu kommen, präsentierte die Evaluation ebenfalls auf dem dritten Trägerworkshop Inhalte und Formen verschiedener Kompetenznachweise sowie Vorschläge für die Entwicklung eines Kompetenznachweises für das Programm.

Solch ein Nachweis sollte die Funktion haben, Jugendliche beim Übergang in Ausbildung und Beruf zu unterstützen, indem er ihren Bewerbungsunterlagen beigelegt werden kann und die Jugendlichen gleichzeitig in die Lage versetzt, über ihre im Freiwilligendienst erworbenen Kompetenzen zu reflektieren und zu kommunizieren. Dazu war erforderlich, dass die Jugendlichen an der Erstellung des Nachweises partizipieren und er das Ergebnis eines dialogischen Prozesses ist.

Die Diskussionen über die Form des Nachweises drehten sich vor allem darum, ob und wie ein Zertifikat über den Freiwilligendienst, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis der Einsatzstelle sowie ein Tätigkeits- und Kompetenznachweis in ein Dokument integriert werden sollten. Zugleich gab es Bedenken gegenüber einem spezifischen Nachweis für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen, der gegenüber potentiellen Arbeitgebern oder Ausbildungsbetrieben eher stigmatisierend als hilfreich wirken könnte. Perspektivisch sollte daher ein Nachweis entwickelt werden, der auch für das gesamte Spektrum der Freiwilligendienste nutzbar ist.

Der vierte Trägerworkshop widmete sich daher noch einmal vertiefend dem Thema Bilanzierung von Kompetenzen und Erstellung eines Nachweises.¹⁰⁶ Für die Bilanzie-

¹⁰⁶ ISS-Projektbüro (2008c).

rung und Beschreibung der Kompetenzen im Nachweis wurden Hinweise des Praxisleitfadens des Kompetenznachweises Kultur genutzt, der empfiehlt, sich im Gespräch gemeinsam mit den Jugendlichen auf drei bis vier Kompetenzen zu einigen, die im Nachweis dargestellt werden sollen.

Da bei der Stiftung Naturschutz Berlin und der Starthilfe Sondershausen zwischenzeitlich bereits Jugendliche den Freiwilligendienst durchlaufen hatten, hatten diese Träger auch einen Kompetenznachweis für sie erstellt. Bei der Stiftung Naturschutz Berlin erhielten die Teilnehmenden drei getrennte Dokumente: Ein qualifiziertes Zeugnis von der Einsatzstelle, ein Zertifikat über den Freiwilligendienst mit Informationen zu Dauer und Inhalten des FÖJ sowie einen Kompetenznachweis vom Träger, der sich am Kompetenznachweis International orientierte und Tätigkeitsbeschreibung und Beschreibung ausgewählter Kompetenzen enthielt. Die Starthilfe Sondershausen hatte zwei Varianten entworfen, ein integriertes Dokument, bestehend aus dem FSJ-Zertifikat und einem Kompetenznachweis und eine getrennte Variante gleichen Inhalts. Für die Absolventinnen und Absolventen des ersten Durchgangs wurden die getrennten Dokumente verwandt.

Das ISS-Projektbüro griff diese Entwicklungen auf und stellte einen Mustervorschlag für ein integriertes Dokument in Form eines Tätigkeits- und Kompetenznachweises vor, das von Trägern und Einsatzstellen gemeinsam zu erstellen ist und bei dem auf codierte Zeugnisformeln, wie sie in qualifizierten Zeugnissen üblich sind, verzichtet wird. Dieser Nachweis enthielt fünf Teile:

- Organisationsbeschreibungen von Träger und Einsatzstelle,
- eine Tätigkeitsbeschreibung über die Tätigkeiten in der Einsatzstelle,
- die Darstellung von drei bis vier ausgewählten Schlüsselkompetenzen,
- eine Auflistung der absolvierten Fortbildungen/ Qualifizierungen und
- einen Absatz zur Bedeutung des freiwilligen Engagements.

In den anschließenden Diskussionen wurde eine Einigung über die Form des Kompetenznachweises im Programm erzielt, wobei für eine Dreiteilung plädiert wurde:

- Die Träger erstellen (entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung) ein Zertifikat, das faktische Angaben zur Dauer des Freiwilligendienstes, Informationen zum Freiwilligendienst allgemein sowie eine Auflistung der absolvierten Seminare enthält.
- Die Träger erstellen in Zusammenarbeit mit der Einsatzstelle einen Kompetenznachweis, der nach Möglichkeit von beiden unterzeichnet werden sollte, da er damit ein höheres Gewicht erhält.
- Die Teilnehmenden fordern bei Interesse bei der Einsatzstelle ein qualifiziertes Zeugnis ein, das in seiner Form einem üblichen Arbeitszeugnis entspricht.

Das ISS-Projektbüro stellte im fünften Trägerworkshop im Dezember 2008 umfangreiche Hinweise und Empfehlungen zur Erstellung dieses Kompetenznachweises für die Träger sowie Zeugnis-, Zertifikat- und Nachweisvorlagen zur Verfügung.

Nach der ersten Erprobung des Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens durch die Projekte wurden im Rahmen des sechsten Trägerworkshops im März 2009¹⁰⁷ vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen in der Praxis Anpassungsbedarfe und Änderungswünsche zusammengetragen und kontrovers diskutiert. Zum Teil wurden die Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung als zu hochschwellig angesehen und für eine umfassende sprachliche Vereinfachung (z.B. „Reden“ statt „Mündlicher Ausdruck“) und die Konzentration auf konkrete Alltagskompetenzen wie etwa „Telefonieren“ plädiert. Dagegen bestand die Auffassung, dass die Arbeit mit den Fragebögen eine Chance biete, gängige Kompetenzbegriffe und andere Begriffe zu erlernen, die im Berufsleben oder in offiziellen Formularen üblich sind. Daher lohne sich die nötige intensivere Anleitung für den Einsatz der Fragebögen, da die Jugendlichen davon in hohem Maß profitieren könnten.

Die folgenden Anregungen flossen in die Überarbeitung der Fragebögen durch das ISS-Projektbüro in Zusammenarbeit mit der Evaluation ein:

- Begriffliche Kennzeichnungen, die für die Bearbeitung nicht notwendig sind (z.B. Zieldimension, Kompetenzbereiche, Ausprägung etc.) wurden entfernen, da sie erklärungsbedürftig sind und vom eigentlichen Inhalt ablenken.
- Die Skalenabstufungen wurden nicht durch Zahlen gekennzeichnet, um eine Assoziation mit Schulnoten zu vermeiden. Die Viererskala blieb beibehalten, wobei die Ausprägung von „selten“ bis „meistens“ reichten.
- Die Komplexität (und zum Teil Mehrdimensionalität) einiger Fragen wurde reduziert
- Kompetenzen wurden nicht mit denselben Begriffen erklärt, die bereits in der Kompetenzbezeichnung enthalten waren. Zudem wurden stärker alltagsbezogene Beispiele gewählt.
- Die Fragebögen sollten nicht mit Kommunikationsfähigkeit beginnen, da bei den Jugendlichen hier häufig Schwächen liegen. Vielmehr wurde mit einem Kompetenzbereich gestartet, in dem sich die Jugendlichen eher wieder finden.

Der Bedarf, das im Programm entwickelte Kompetenzerfassungsverfahren an die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen anzupassen, wurde von den pädagogischen Fachkräften teilweise unterschiedlich eingeschätzt. Auch wenn die Trägervertreterinnen und -vertreter insgesamt die vorliegende Auswahl an Kompetenzen und Ausprägungen für den Freiwilligendienst und die Zielgruppe als relevant und gut anwendbar erachteten, hielten einige die Fragebögen noch immer für zu lang oder die Formulierungen zu den Kompetenzausprägungen für zu kompliziert.

Im Juni 2009¹⁰⁸ wurden die überarbeiteten Fragebögen auf Grundlage der Praxiserfahrungen und der zwischenzeitlichen Evaluationsergebnisse während des siebten Trägerworkshops einer gemeinsamen Endredaktion mit den Trägervertreterinnen und -vertretern unterzogen. Im Mai 2010 erschienen der „Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst“ und das Merkblatt „Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst – Hinweise für Einsatzstellen“.¹⁰⁹

¹⁰⁷ ISS-Projektbüro (2009b).

¹⁰⁸ ISS-Projektbüro (2009c).

¹⁰⁹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

3.3.8 Zusammenfassung

Die wiederholte Befassung mit dem Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren während der Trägerworkshops sowie die Befragungen der pädagogischen Fachkräfte und der Teilnehmenden gegen Ende ihres Freiwilligendienstes ergaben ein übereinstimmendes Bild:

- Das Verfahren der Selbst- und Fremdeinschätzung wurde programmweit implementiert und von den pädagogischen Fachkräften hinsichtlich Praktikabilität und Realitätsnähe positiv bewertet.¹¹⁰
- Die Teilnehmenden waren überwiegend der Auffassung, dass der Kompetenznachweis, der aus den Verfahren gewonnen wurde, ihre Lernprozesse widerspiegelt.¹¹¹

Gleichzeitig ist zu vermerken, dass für die Vorbereitung der Selbst- und Fremdeinschätzung ein hoher Zeitaufwand erforderlich ist. Dieser besteht in erheblichem Maße in der Heranführung der Teilnehmenden an das Verfahren und die Bedeutung der verschiedenen Kompetenzdimensionen, wofür in vielen Fällen vorbereitende und flankierende Maßnahmen als notwendig angegeben und auch umgesetzt wurden. Gleichzeitig benötigen die Anleiterinnen und Anleiter vor dem Einsatz der Fragebögen eine Vorbereitung und Anleitung.

Die Erfahrungen und Beurteilungen der Anleiterinnen und Anleiter hinsichtlich des Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens wurden im Frühjahr 2010 erhoben. An dieser Befragung beteiligten sich trotz mehrmaligen Nachfassens nur 34 Personen.

Auch hier zeigte sich eine positive Beurteilung des Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens, wenn auch gut die Hälfte der Befragten das Verfahren als sehr zeitaufwändig bezeichnete. Neun von zehn Befragten erachteten die Kompetenzbeschreibungen in den Fragebögen zur Fremdeinschätzung als gut verständlich und die wesentlichen Schlüsselkompetenzen der Freiwilligen abdeckend. Vier Fünftel der Anleiterinnen und Anleiter beurteilten das Verfahren denn auch als geeignet, den Kompetenzerwerb der Freiwilligen realitätsnah zu erfassen. So erwies sich das Verfahren für drei Viertel der Befragten als hilfreich, die Stärken und Schwächen der Freiwilligen besser einschätzen sowie es für Lernzielvereinbarungen nutzen zu können.

Mit dem Leitfaden zur Kompetenzbilanz und den Hinweisen für Einsatzstellen wurden Handreichungen vorgelegt, die die Erfahrungen und Evaluationsergebnisse im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ aufgreifen und praxisnah für den weiteren Einsatz in den Freiwilligendiensten aufbereiten.

Der Leitfaden richtet sich an Freiwilligendienstträger und pädagogische Fachkräfte und enthält im ersten Teil ausführliche Hintergrundinformationen, die im Bundesprogramm gemeinsam erarbeitet wurden. Der zweite Teil führt zunächst Schritt für Schritt durch die Anwendung der Kompetenzbilanz und erläutert die darin zum Einsatz kommenden

¹¹⁰ Vgl. dazu ausführlich den zweiten Zwischenbericht der Evaluation.

¹¹¹ Vgl. Abschnitt II.2.2 „Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“.

Methoden verbunden mit Checklisten für die Selbst- und Fremdeinschätzung, das Auswertungsgespräch und Lernzielvereinbarungen. Darauf folgen Informationen und eine Checkliste zur Vorbereitung und Begleitung von Einsatzstellen, für die eigens das Merkblatt „Hinweise für Einsatzstellen“ erstellt wurde. Abschließend widmet sich der Leitfaden dem Kompetenznachweis mit Anleitungen für Aufbau und Struktur des Dokuments sowie Formulierungshilfen und ebenfalls einer Checkliste.

Der Leitfaden versteht sich jedoch nicht nur als Anleitung. Er ist aus zeitlichen eng begrenzten Erfahrungen weniger Projekte im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ entstanden. Insofern stellt der Leitfaden auch einen Beitrag zu der laufenden Debatte um Bilanzierung und Nachweis von Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement, speziell den Freiwilligendiensten, dar.

4. Über das Programm hinaus

Über das Programm hinausweisende Leitfragen der Evaluation betrafen v.a. die mögliche Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Freiwilligendiensten und die Beteiligung von Migrantenorganisationen an den Freiwilligendiensten.

Die Besonderheit der geförderten Projekte lag darin, dass sie der Zielgruppe der Berufsvorbereitung – bildungsbenachteiligten Jugendliche – Zugänge zu den Jugendfreiwilligendiensten eröffnen und ihnen dabei zusätzlich zu den gesetzlich vorgegebenen 25 Bildungs- und Seminartagen Qualifizierungs- und Orientierungsangebote machen.

Die Kombination der verschiedenen Lernorte Einsatzstelle, Bildungs- und Seminartage sowie darüber hinaus gehende Qualifizierungen und Orientierungshilfen sollte ihnen Möglichkeiten des personalen, sozialen, interkulturellen und fachlich-methodischen Kompetenzerwerbs eröffnen, der ihre Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit erhöht und ihnen Perspektiven der beruflichen und sozialen Integration bietet.

Aus Sicht der Teilnehmenden wurde dieser Ansatz als gelungen bestätigt, wie die Auswertungen der Teilnehmerbefragungen gezeigt haben. Auch seitens der Einsatzstellen wird den Jugendlichen größtenteils bescheinigt, in der Lage zu sein, in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern eine Ausbildung aufzunehmen. Der folgende Abschnitt 4.1 geht in einer übergeordneten Perspektive der Frage nach, welchen Beitrag die Freiwilligendienste zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher leisten können und ob solch eine Verknüpfung dazu führen könnte, dass die Freiwilligendienste einen Teil ihres spezifischen Charakters einbüßen.

Neben der Erprobung möglicher Verknüpfungen von Elementen der Berufsvorbereitung mit Freiwilligendiensten bestand eine zentrale Zielsetzung des Bundesprogramms darin, Migrantenorganisationen bei der Zielgruppenansprache, als Einsatzstellen oder im Rahmen der Bildungsarbeit und pädagogischen Begleitung einzubinden und so Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt die Möglichkeit zu bieten, sich an den Projekten zu beteiligen.

Die Einbindung von Migrantenorganisationen in den Projekten ist dabei, v.a. zu Beginn, auf zahlreiche Probleme gestoßen, konnte aber schließlich insbesondere im Bereich

der Zielgruppenansprache sowie im Rahmen der Bildungs- und Seminararbeit realisiert werden. In Abschnitt 4.2 werden die Ergebnisse einer Aktivierenden Befragung von Migrantenorganisationen im Anschluss an die Programmphase präsentiert und die Chancen und derzeitigen Grenzen einer Beteiligung von Migrantenorganisationen an den Freiwilligendiensten dargestellt, wobei die Perspektiven und Potenziale einer solchen Beteiligung deutlich werden.

4.1 Berufsvorbereitung und Freiwilligendienste

Evelyn Borsdorf

4.1.1 Einleitung

Im Bildungsbericht 2006 (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006) wurde erstmals auf die Bedeutung der Möglichkeiten informeller Bildung in Kontexten des bürgerschaftlichen Engagements hingewiesen. Vertiefend wurden in der dem Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ vorausgehenden Machbarkeitsstudie die Möglichkeiten diskutiert, benachteiligte Jugendliche für ein freiwilliges soziales Engagement in Jugendfreiwilligendiensten zu gewinnen und sie gleichzeitig in ihrer beruflichen Integration zu fördern.¹¹²

Daran anknüpfend setzte sich das Bundesprogramm zum Ziel, „junge Menschen aus bildungsarmen, partizipationsfernen und sozial benachteiligten Milieus sowie junge Menschen mit Migrationshintergrund durch bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe in innovativen und alternativen Formen des FSJ und FÖJ erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. Das gilt vor allem für den Übergang von der Schule in den Beruf und für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt“.¹¹³

Indem das Programm auf die „Stärkung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, die Stärkung ihrer sozialen Kompetenz und gesellschaftlichen Integration“¹¹⁴ setzte, rückte es die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe in den Blickpunkt.

Dieser Ansatz war nicht unumstritten. Auf der einen Seite wurde in der Fachdiskussion insbesondere von Freiwilligendienstträgern immer wieder die Frage aufgeworfen, ob sich Berufsvorbereitung und -orientierung mit bürgerschaftlichem Engagement vereinbaren lassen. Dahinter stand das Bedenken, dass bei einer stärkeren Ausrichtung der Freiwilligendienste an Konzepten der Berufsvorbereitung, das „Besondere“ der Freiwilligendienste, d.h. der Focus auf Freiwilligkeit, Persönlichkeitsentwicklung und Orientierung jenseits formaler Bildungsprozesse, zurückgedrängt werden und – so die Befürchtung – eine Ausrichtung an den Vorgaben des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu Lasten von Freiwilligkeit und bürgerschaftlichem Engagement gehen könnte. Das ge-

¹¹² Liebig 2007.

¹¹³ Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“, S. 3.

¹¹⁴ Ebd., S.1.

zielte Fördern und Fordern, das in den arbeitsmarktorientierten Maßnahmen insbesondere der Bundesagentur für Arbeit eine gewichtige Rolle spielt, rücke zu stark in den Vordergrund.

Auf der anderen Seite wurde aus Sicht der Berufsvorbereitung kritisch angemerkt, dass das ein Freiwilligendienst durch den Focus auf informelle und non-formale Bildungselemente nicht dazu in der Lage sei, zur Integration in eine Ausbildung beizutragen. Für die Jugendlichen wäre es nur eine weitere „Warteschleife“, d.h. sie verbringen ein Jahr in einem Übergangssystem, ohne eine (formal) anerkannte Qualifikation zu erhalten.

In der Tat haben Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss keine Zeit zu „vergeben“. Während Abiturientinnen und Abiturienten gezeigt haben, dass sie die nötige Reife für eine Ausbildung gleich welcher Art besitzen, fehlt diesen Jugendliche „die Eintrittskarte“ für eine erfolgreiche berufliche Integration und damit verbunden für ein Leben jenseits von kurzfristigen, meist schlecht bezahlten Jobs und staatlicher Unterstützung. Sie müssen ihrem Umfeld beweisen, dass sie lernfähig, motiviert und verantwortungsbewusst sind. Dazu müssen sie zielgerichtet an ihrem beruflichen Fortkommen arbeiten.

Es verwundert daher nicht, dass fast alle Teilnehmenden am Bundesprogramm sich von ihrem Freiwilligendienst Vorteile für ihre Berufsperspektive erhofften, sei es durch Unterstützung bei der Berufsorientierung oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.¹¹⁵

Dies steht keineswegs im Widerspruch zu sozialem Engagement. Münchheimer verweist auf den aktuellen Forschungsstand, der nachweist, dass „etwas für sich selbst tun“ „eine gute und wichtige Basis für soziales Engagement darstellt, der davor bewahrt, Hilfsbedürftige im Sinne eines ‘Helfersyndroms’ (W. Schmidbauer) für sich zu funktionalisieren. Studien wie die sog. ‘Geislingen-Studie’ oder auch die 12. Shell Jugendstudie, neuerdings der Zweite Freiwilligensurvey konnte darüber hinaus zeigen, dass sich Egoismus und Altruismus keineswegs widersprechen, sondern im Gegenteil hoch miteinander korrelieren.“¹¹⁶

Auch unter diesem Gesichtspunkt stellte sich für das Programm nicht nur die Herausforderung, benachteiligte Jugendliche für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, sondern sie gleichzeitig in ihrer beruflichen Integration zu unterstützen.

Der folgende Text geht daher der Frage nach, welchen Beitrag die Freiwilligendienste zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung benachteiligter Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund leisten können. Gleichzeitig versucht er eine Antwort da-

¹¹⁵ Vgl. Abschnitt II.2.2 „Erwartungen, Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und Teilnehmer“.

¹¹⁶ Münchheimer (2010, S. 7).

rauf zu geben, ob diese neue Funktion dazu führt, dass die Freiwilligendienste einen Teil ihres „spezifischen Charakters“ einbüßen.¹¹⁷

¹¹⁷ Hierzu heißt es in der Machbarkeitsstudie: „Mit der Fixierung auf definierte (Bildungs-) Leistungen und der Hervorhebung eines expliziten Dienstleistungscharakters erhalten die Freiwilligendienste eine neue Funktion und müssen die Gefahr, aufgrund von Tendenzen der Instrumentalisierung einen Teil ihres spezifischen Charmes einzubüßen, im Auge behalten. Die Effekte der Freiwilligendienste ausschließlich an den schulischen oder beruflichen Ansprüchen zu messen, würde bedeuten, dass bestimmte Merkmale und Wirkungen dieser Angebotsform aus dem Wahrnehmungshorizont herauskatapultiert werden.“ (Liebig 2007, S. 5).

4.1.2 Rolle der Evaluation in Hinblick auf die Integration berufsvorbereitender Elemente in das Programm

In der ersten Phase des Programms lag der Beitrag der begleitenden Evaluation in Hinblick auf die Integration berufsvorbereitender Elemente schwerpunktmäßig auf den Kompetenzfeststellungsverfahren sowie auf den Kompetenzdimensionen und ihre Zertifizierung.¹¹⁸ Im weiteren Verlauf des Programms kamen Informationen zur dualen Ausbildung und Ansprüche der Betriebe im Bewerbungsverfahren sowie zu den wesentlichen Akteuren des Übergangssystems Schule - Beruf hinzu.

Im Rahmen der abschließenden Evaluation wird im Folgenden analysiert, ob und welche erprobten Elemente der Berufsvorbereitung in die Projekte übernommen wurden, inwiefern sie sich bewährt haben und ob die Ausrichtung an der Berufsvorbereitung konträr zu der Zielstellung der Freiwilligendienste steht.

Zu diesem Vergleich werden auf der einen Seite herangezogen:

- die Bekanntmachung des BMFSFJ,
- der Praxisleitfaden, der aus dem Programm hervorgegangen ist,¹¹⁹
- die Auswertungen der Trägerkonzepte und -gespräche,¹²⁰
- die Kompetenzbilanzierung, die aus dem Programm hervorgegangen ist,¹²¹
- die Befragungen der pädagogischen Fachkräfte, der Anleiterinnen und Anleiter sowie der Einsatzstellen,
- die Befragungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Von Seiten der Berufsausbildungsvorbereitung ist die Grundlage für den Vergleich das neue Fachkonzept für die Berufsausbildungsvorbereitung der Bundesagentur für Arbeit.¹²² Es werden Zielgruppe, Zielsetzung und Konzept anhand der erprobten Elemente der Berufsvorbereitung in Bezug zu den im Bundesprogramm entwickelten Zielen, Konzepten und Instrumenten gesetzt.

Abschließend wird die Frage diskutiert, inwiefern sich Berufsvorbereitung und Freiwilligendienste vereinbaren lassen und ob und unter welchen Aspekten der Berufsvorbereitung die Integration der Zielgruppe in Freiwilligendienste sinnvoll ist.

4.1.3 Das neue Fachkonzept für die Berufsausbildungsvorbereitung (BvB)

Seit dem Entstehen der Benachteiligtenförderung in den 1980er Jahren sind eine Vielzahl von Maßnahmen, Konzepten und Instrumenten für die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung der Zielgruppe, deren Integration in die duale Ausbildung sowie zur Unterstützung der Betriebe im Ausbildungsprozess entstanden. Vor dem Hintergrund sich verändernder sozialer, ökonomischer und politischer Voraussetzungen, aber auch

¹¹⁸ Vgl. Abschnitt II.3.3 „Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren“.

¹¹⁹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010c).

¹²⁰ S. Anlage 1 „Projektdarstellungen“.

¹²¹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

¹²² Bundesagentur für Arbeit (2009).

der Zusammensetzung der Zielgruppe wurden diese immer wieder an die Anforderung des Ausbildungsmarktes, der ausbildenden Betriebe und an den Förderbedarf von sozial-, lern- und marktbenachteiligten Jugendliche mit oder ohne Migrationshintergrund angepasst und weiterentwickelt.¹²³

Im Good Practice Centers des BIBB wird auf die unterschiedlichsten Angebote zur Berufsvorbereitung hingewiesen: „Neben den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit bieten berufliche Schulen Berufsvorbereitung in Form des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ), des Berufsgrundbildungsjahres oder anderen Qualifizierungsmöglichkeiten an. Weitere Maßnahmen zur Berufsvorbereitung werden von Trägern der Jugendhilfe, beispielsweise in Form von Jugendwerkstätten, angeboten.“¹²⁴

Das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für ihre berufsvorbereitenden Maßnahmen führte 2005 verschiedene frühere Maßnahmen zusammen und integriert bewährte konzeptionelle Elemente und Instrumente. Das Fachkonzept gilt bundesweit, es unterliegt also nicht länderspezifischen oder regionalen Regelungen oder Angebotsstrukturen.¹²⁵

Grundgedanke des Fachkonzepts ist die Individualisierung von Qualifizierungs- und Förderverläufen. Ausgehend von einer Eingangsanalyse, in der die Stärken und Potenziale (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) festgestellt werden (nicht die Schwächen!) wird gemeinsam mit den Jugendlichen ein Qualifizierungsplan aufgestellt. Hierbei können sie sich aus einem breiten Angebotsspektrum für ein Berufsfeld entscheiden. Bildungsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen den Qualifizierungsprozess und die Fortschreibung des Qualifizierungsplans. Die Förderung ist so individuell wie möglich, d. h. es gibt keine „Maßnahmeschubladen“ mehr. Man unterscheidet nur noch Jugendliche, die noch nicht ausbildungsreif sind und in die Grundstufe kommen, und Jugendliche, die die Anforderungen von Ausbildungsreife und Berufseignung erfüllen und in der Übergangqualifizierung (möglichst betriebsnah) gefördert werden. Die Übergänge in die einzelnen Stufen sind flexibel. Die Jugendlichen werden sozialpädagogisch betreut.

¹²³ So z.B. in den Modellversuchsreihen INKA und der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur“, den Kompetenzagenturen und der im September 2010 gestartete Bildungsketten-Initiative des BMBF, die bestehende und neue Förderinstrumente zusammenführt und das Übergangssystem strukturell im Sinne von Anschlussfähigkeit weiterentwickelt.

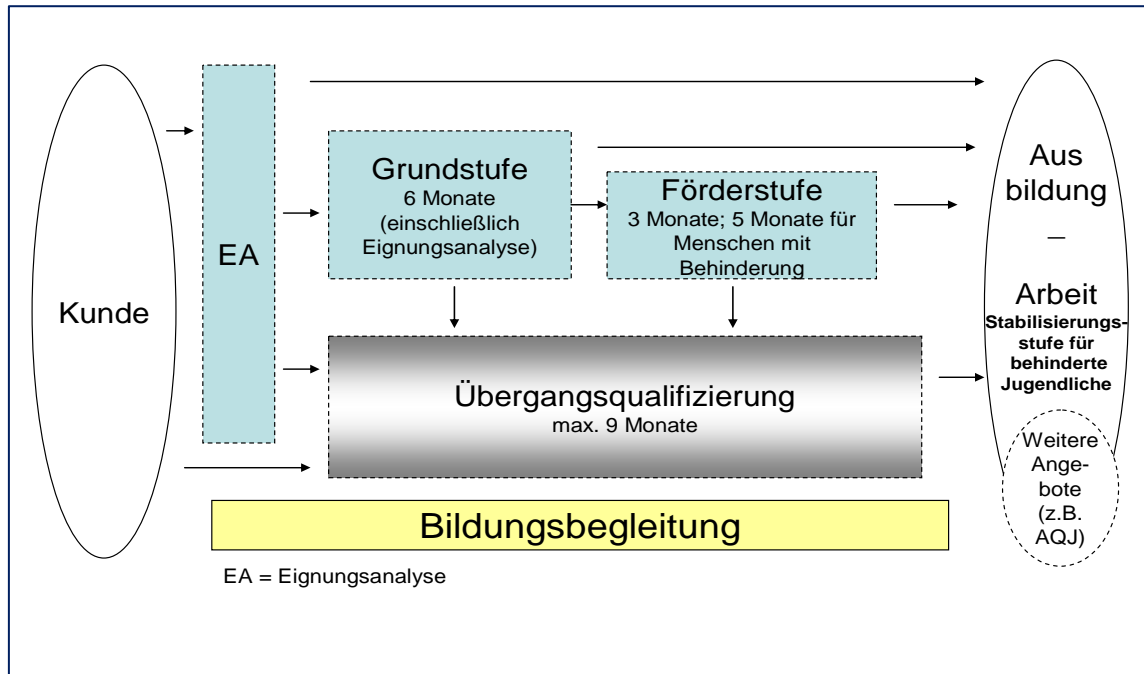
¹²⁴ <http://www.good-practice.de/3338.php> (23.05.2011).

¹²⁵ Wesentliche konzeptionelle Elemente werden auch in der aktuellen Initiative des BMBF „Bildungsketten“ umgesetzt. Hierzu gehören

- Potentialanalysen als Basis für die Planung und Umsetzung individueller Förder- und Qualifizierungsprozesse. Diese Verfahren wurden insbesondere in der Berufsvorbereitung entwickelt und erprobt, sie werden im Rahmen der im September 2010 gestarteten Bildungsketten-Initiative des BMBF in vielen Schulen bereits ab der 7. Klasse eingesetzt.
- Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen Jugendliche mit besonderem Förderbedarf an der Schnittstelle Schule – Berufsausbildung. Der Einbezug der Eltern in diesen Unterstützungs- und Orientierungsprozess gehört hier ebenso dazu wie die Hilfe bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz.
- Ergänzt wird die vertiefende Berufsorientierung u. a. durch das BMBF-Programm „Berufsorientierung in außerbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten (BOP)“. Betriebspraktika können in diesem Zusammenhang den „Klebeffekt“ fördern und zu einer Ausbildung führen.

Ergänzend zu der Qualifizierung bei einem Bildungsträger besuchen in den meisten Bundesländern die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einem oder zwei Tagen in der Woche die Berufsschule.

Abbildung 5: Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung im Überblick



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2004, S.9)

4.1.4 „Freiwilligendienste machen kompetent“ im Verbleich mit dem neuen Fachkonzept der Berufsausbildungsvorbereitung

Zielgruppe

Die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen der Einbettung berufsvorbereitender Elemente in die Jugendfreiwilligendienste erfordert zunächst den vergleichenden Blick auf die Zielgruppe, die Zielsetzung und Inhalte der Angebote von „Freiwilligendienste machen kompetent“ und der Berufsausbildungsvorbereitung.

In Hinblick auf die Zielgruppe findet sich eine große Übereinstimmung. Beide Angebote wenden sich an den gleichen Personenkreis:

Die Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ benennt als Zielgruppe

- „junge Menschen ohne oder mit niedrigen Schulabschlüssen,
- junge Menschen, die nach der Schule keine Ausbildung begonnen oder ihre Ausbildung abgebrochen haben bzw.
- junge Menschen mit besondere Problemlagen bzw. Förderbedarfen, haben, z. B.
 - Sprachvermögen
 - abweichendes Verhalten

- Behinderungen.¹²⁶

Zur Zielgruppe Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen gehören laut Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit – unabhängig von der erreichten Schulbildung – Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Insbesondere zählen dazu noch nicht ausbildungsreife Jugendliche oder junge Menschen mit fehlender Berufseignung sowie Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.¹²⁷

Zielsetzung

Das Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ zielte auf die Entwicklung des Individuums durch positive Erfahrungen und Anerkennung im Rahmen des Freiwilligendienstes sowie auf eine Weiterentwicklung der Kompetenzen durch einen Bildungsmix bestehend aus informellen, non-formalen und formalen Bildungselementen ab. Dies spiegelt sich in der Bekanntmachung wider:

- Verbesserung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Jugendlicher und Stärkung der Berufsorientierung
- Öffnung der Zugänge zu kompetenzbasiertem Lernen in den Freiwilligendiensten für benachteiligte Jugendliche
- Aufzeigen von Chancen und Bedeutung von Freiwilligendiensten für die individuelle Kompetenz und die eigene Perspektiven.¹²⁸

Das Programm wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert und erfüllt die Kriterien der Lissabon Strategie. Damit ist es in seiner Ausrichtung der Förderung von Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit und dem lebenslangen Lernen der Zielgruppe verpflichtet.

Entsprechende Vorgaben wurden auch an die Konzepte der Träger gestellt und in der Bewilligung berücksichtigt (Zuordnung der Projekte zu vier Projektrahmen, die besondere Rolle der Kompetenzentwicklung und Bilanzierung in der Projektumsetzung sowie Angebote zur Berufsorientierung und zum Bewerbungstraining in den Seminaren).

Die Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich wesentlich stärker als die Freiwilligendienste an einer gezielten Qualifizierung und an den Erfordernissen einer Ausbildung im dualen System aus:

„Die Berufsausbildungsvorbereitung zielt nach § 1 des BBIG darauf, Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln und somit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen. Die Berufsvorbereitung erleichtert jungen Menschen, die nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule noch nicht ausbildungsreif sind, den Einstieg ins Berufsleben, indem

¹²⁶ Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“, S. 4.

¹²⁷ Bundesagentur für Arbeit (2009, S.2).

¹²⁸ Bekanntmachung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“, S. 3.

sie eine noch fehlende Berufswahlentscheidung unterstützt und Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung schafft. In ihren Maßnahmen werden schulische Grundlagen verbessert, persönliche Probleme bearbeitet und Qualifizierungssequenzen durchlaufen.“¹²⁹

Gemeinsam ist beiden Konzepten, dass sie die berufliche Integration der jungen Menschen fördern sollen. Jedoch schon die verschiedene Begrifflichkeit der beiden Handlungsfeldern Freiwilligendienst und BvB verweist auf die unterschiedliche Blickweise und Verständnis von Lernen.¹³⁰ Gleichwohl finden sich in der Umsetzung der Konzepte Parallelen und Überschneidungen. Dies wird im Folgenden an den konzeptionellen Elementen der Neuen Förderstruktur aufgezeigt.

Flexible Einstiege in das Förderangebot sowie flexible Übergänge in die Erstausbildung

Flexible Einstiege in das Förderangebot der Berufsvorbereitung und flexible Übergänge in weiterführende Qualifizierungsangebote bedeuten, dass die qualifizierenden Träger Jugendliche in wöchentlichen oder monatlichen Abständen aufnehmen. Es gibt keine langen, demotivierenden Wartezeiten, bis mit dem Qualifizierungsangebot begonnen werden kann. Das gleiche gilt für den Übergang: Die Jugendlichen wechseln in ein weiterführendes Angebot, wenn die individuellen Voraussetzungen gegeben sind und nicht mit „Maßnahmeende“. So soll ein unnötiges Verweilen im Übergangssystem vermieden werden.

Im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ waren diese flexiblen Einstiege auch bei einigen Trägern möglich. Die „positiven Abbrüche“, d.h. vorzeitige Beendigung des Freiwilligendienstes, wenn Teilnehmende eine Schulausbildung oder eine berufliche Ausbildung aufnahmen, weisen darauf hin, dass eine Flexibilität der Übergänge ebenfalls gegeben war. Sie wurde jedoch nicht wie in der BVB gezielt gefördert, sondern sie ergaben sich eher zufällig aus der individuellen Perspektive und zum Teil dadurch, dass einige Projekte nicht wie die Regelfreiwilligendienste an den Rhythmus von Schul- und Ausbildungsjahr angepasst waren.

Der Praxisleitfaden verweist zudem darauf, dass Bewerbungen für eine Ausbildung rechtzeitig, d.h. Anfang eines Jahres beginnen müssen.¹³¹ Damit wird auch indirekt auf einen flexiblen Übergang in Ausbildung hingewiesen, auch wenn damit unter Umständen das Einsatzjahr nicht beendet werden kann.

¹²⁹ Good Practice Center (<http://www.good-practice.de/3338.php>, 23.05.2011).

¹³⁰ Hierzu heißt es in der Machbarkeitsstudie: „Wenn im System der Freiwilligendienste – wie im Falle des hier zu Grunde liegenden Programms – der Versuch unternommen wird, schulische Elemente mit dem Ziel des Erwerbs einer Schulqualifikation und ‘traditionelle’ Elemente von Freiwilligendiensten miteinander zu verknüpfen, dann ist zu beachten, dass dadurch nicht nur unterschiedliche Handlungsfelder kombiniert werden, sondern ebenfalls verschiedene Verständnisse hinsichtlich des Lernens aufeinander stoßen.“ (Liebig 2007, S. 66).

¹³¹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010c, S.72).

Eignungsanalyse und Qualifizierungs-/Förderplanung gegenüber Kompetenzbilanzierung

Die Eignungsanalyse in der Berufsausbildungsvorbereitung ist eine handlungsorientierte Kompetenzfeststellung zu Beginn des Förderprozesses. In der Berufsvorbereitung wurden in den letzten Jahren zahlreiche Assessment-Center-Verfahren für die Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf entwickelt und erprobt. Eckpunkte dieser Verfahren sind

- praxisbezogene und handlungsorientierte Aufgabenstellung
- systematische Beobachtung
- fundierte (d.h. kontrolliert subjektive) Beurteilung
- differenzierte Dokumentation
- individuelle Rückmeldung.

Die Jugendlichen lernen ihre Fähigkeiten anhand von praktischen Aufgaben kennen. Die Ergebnisse münden in einen Förder- und Qualifizierungsplan ein, der gemeinsam mit den Jugendlichen aufgestellt und regelmäßig fortgeschrieben wird. Dieser Qualifizierungsplan wird in systematischer Form aufgestellt und enthält nicht nur individuelle Zielsetzungen sondern auch die Qualifizierungsangebote, die zur Erreichung durch den Träger vorgehalten werden.

Die Auseinandersetzung mit den Kompetenzfeststellungsverfahren in der Berufsvorbereitung nahm zu Beginn des Bundesprogramms einen breiten Raum ein.¹³² Während in der BvB eher handlungsorientierte Verfahren umgesetzt werden, entschieden sich die Träger des Programms für ein Kompetenzbilanzierungsverfahren. Unter pragmatischen Gesichtspunkten war dies nicht so personalintensiv wie die Durchführung eines Assessment-Centers. Entscheidend für das Bilanzierungsverfahren war jedoch die Möglichkeit, Kompetenzzuwächse in informellen Lernprozessen durch eine Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zu erfassen sowie eine möglichst strukturierte Rückmeldung (Fremdeinschätzung) durch die Anleitenden in den Einsatzstellen zu geben. Das Verfahren selbst war auch durch anschließende Reflexionsgespräche mit den pädagogischen Fachkräften der Projektträger kompetenzorientiert und -fördernd ausgerichtet.

Hierzu entwickelte das ISS-Projektbüro gemeinsam mit der Evaluation ein Verfahren, das mit den Trägervertretern und -vertreterinnen auf den Workshops diskutiert und weiterentwickelt wurde. In der Praxis arbeiteten die pädagogischen Fachkräfte bei den Trägern mit diesem Verfahren und entwickelten darauf aufbauend mit den Jugendlichen einen Lern- und Förderplan bzw. Zielvereinbarungen. Die Fraggbögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung wurden dabei als positive Unterstützung gesehen. Sie ermöglichten es, Fortschritte in der Kompetenzentwicklung zu benennen und entsprechende Aufgaben zuzuordnen.

Der Vergleich der Eingangsanalyse und dem darauf aufbauenden Qualifizierungsplan mit der Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst macht nochmals die Unterschiede zwischen BvB und Freiwilligendiensten deutlich:

¹³² Vgl. Abschnitt 3.3.

Die Ausbildungsvorbereitung setzt gezielt Instrumente ein, die den Kompetenzentwicklungstand erfassen. Darauf aufbauend erfolgen Qualifizierungsmaßnahmen, d.h. gesteuerte Lernprozesse durch gezielte Unterweisung in den Werkstätten der Träger. Obwohl immer das gesamte Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz gefördert werden soll, steht die Weiterentwicklung von Fachkompetenz im Mittelpunkt der Unterweisung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder.

Diese gezielte Förderung fand in den Projekten des Bundesprogramms nicht statt. Sie setzen mit der Kompetenzbilanzierung ganz auf die Reflexion der eigenen Kompetenzentwicklung in den Einsatzfeldern und im Rahmen von größtenteils non-formalen Bildungselementen während der Seminartage. Kompetenzdimensionen wie Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Lernbereitschaft oder Zuverlässigkeit wurden betrachtet und (selbst und fremd) eingeschätzt. Diese Kategorien sind dem Bereich der sozialen und personalen Kompetenz zuzuordnen. Der Lern- und Förderplan, den einige Träger aufstellten, zielte ebenfalls auf eine Weiterentwicklung dieser personalen und sozialen Kompetenzen. Die Fachkompetenz spielte eine eher untergeordnete Rolle.

Gleichwohl – auch wenn sie nicht Gegenstand der Bilanzierung sind – erwerben die Teilnehmenden auch Fachkompetenzen in einem Beruf bzw. Berufsfeld. Anlass, sie weiter zu entwickeln, bietet die tägliche Arbeit in den Einsatzstellen, d.h. im Vordergrund steht der individuelle, informelle Lern- und Entwicklungsprozess am Arbeitsplatz.

Ein breites berufsorientierendes Qualifizierungsangebot gegenüber Kompetenzentwicklung in den Einsatzfeldern

Um den auf der Eingangsanalyse aufbauenden individuellen Förder- und Qualifizierungsplan für die Jugendlichen umzusetzen, müssen die Bildungsträger in der Berufsausbildungsvorbereitung ein breites fachliches und überfachliches Angebot vorhalten. Ziel ist die Förderung des gesamten Spektrums der beruflichen Handlungskompetenz, d. h. der fachlichen, sozialen und personalen ebenso wie der Entwicklung von Methoden- und Medienkompetenz. Von besonderer Bedeutung sind die Berufsorientierung und die anschließende vertiefende Qualifizierung in einem Berufsfeld in einer Werkstatt und in einem betrieblichen Praktikum.

Positiv haben sich in der Praxis kooperative Angebote von Bildungsträgern mit unterschiedlichen Schwerpunkten erweisen. Sie ermöglichen es den Jugendlichen, aus einer Vielzahl von Werkstätten eines oder mehrere Berufsfelder auszuwählen, in denen sie sich praktisch erproben können. Hinzu kommen überfachliche Seminare, Kurse und Lehrgänge, wie z.B. in Deutsch, Mathematik, Einführung in IT- und Medienkompetenz, Bewerbungstraining, Sprachförderung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die je nach individuellem Bedarf angeboten werden.

Die Festigung des Berufswahlprozesses spielte in der Zielsetzung des Bundesprogramms nicht diese explizite Rolle. Gleichwohl spiegelten die Einsatzstellen ein relativ breites Spektrum an Berufsfeldern wider, allerdings als Querschnitt über alle Träger, d. h. die Teilnehmenden konnten sich in der Regel nur in einem Berufsfeld ausprobieren.

Überwiegend war das Angebot in betreuenden und pflegerischen Berufen angesiedelt.¹³³

Einen Wechsel des Einsatzfeldes ermöglichten nur wenige Träger. Sie wiesen gleichzeitig auf den enorm hohen Akquiseaufwand bei den Einsatzstellen hin. Gleichwohl wurde in einigen Projekten soweit möglich auf das Interesse der Jugendlichen an einem bestimmten Einsatzbereich eingegangen und versucht, eine „maßgeschneiderte Einsatzstelle“ zu finden. Die Schaffung attraktiver und angemessener Einsatzfelder, die den Interessen und Stärken der Zielgruppe des Programms entsprechen und berufliche Anschlussperspektiven eröffnen, war denn auch im Projektrahmen drei als explizites Programmziel vorgesehen.

Ergänzend boten alle Träger Bewerbungstrainings sowie die verschiedensten Themen in den Seminartagen an. Die Bildungstage dienten zudem der fachlichen Vorbereitung und Begleitung sowie der Reflexion der Arbeit in den Einsatzstellen. Zudem enthielten die Seminartage formale und non-formale Elemente wie Streitschlichter- und Übungsleiterausbildungen, Erste-Hilfe-Kurse, Kommunikationstrainings, Zukunftswerkstätten und Teamarbeit.¹³⁴

Die Angebote in Hinblick auf die Berufsorientierungsprozesse und damit verbunden die Ausbildungsreife waren bei weitem nicht so zielgerichtet wie in der BVB. Eine Berufsorientierung war im Wesentlichen nur in einem Berufsfeld möglich, dann allerdings sehr umfassend und intensiv durch den täglichen Einsatz in der Einsatzstelle.

Hinsichtlich der angebotenen Berufsfelder überwiegen Berufe, für die sich junge Frauen interessieren.¹³⁵ Dies spiegelt sich auch in der Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht wider. Für junge Männer bieten diese Angebote die Möglichkeit, sich in geschlechtsuntypischen Berufen auszuprobieren und gleichzeitig soziale Anerkennung zu bekommen. Dieser Aspekt muss jedoch bei der Ansprache der Jungen in geeigneter Form thematisiert werden.

Der Wechsel der Einsatzstelle ist konzeptionell in den Freiwilligendiensten so nicht vorgesehen. Wenn ein Wechsel stattfand geschah dies denn auch nicht unter Berufsorientierungsaspekten. Berufsorientierung fand jedoch in allen Projekten durch die Kooperation mit der Berufsberatung, Besuche im Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur oder durch Beratung der Kompetenzagenturen statt. Hier finden sich Parallelen zwischen dem Programm und der Berufsausbildungsvorbereitung.

¹³³ Vgl. Abschnitt II.1.4.

¹³⁴ Vgl. Abschnitt II.3.1.

¹³⁵ Entscheidend für die Berufswahl ist auch, ob der gewählte Beruf einen gewinnbringenden Beitrag zur eigenen Außendarstellung zu leisten vermag. Hierbei orientieren sich Jungen und Mädchen nach wie vor an tradierten Geschlechterstereotypen. Die tradierten Rollenbilder vom Mann als „Alleinernährer“ der Familie und der Frau als Hausfrau und Mutter werden der Realität immer seltener gerecht. Als normatives Leitbild bleiben klassische Rollenvorstellungen aber häufig erhalten und entfalten gerade bei Jungen weiterhin ihre Wirkung. (vgl. Budde (2007, S.35).

Qualifizierungsbausteine und Betriebspraktika gegenüber Praxiserfahrungen in den Einsatzfeldern

Qualifizierungsbausteine, die in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden, bieten ebenso wie die derzeit im Programm JOBSTARTER Connect¹³⁶ erprobten Ausbildungsbausteine die Möglichkeit, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf vor Beginn einer Ausbildung gezielt ausbildungsbezogen zu qualifizieren. Sie sollen die erworbenen Qualifikationen für Betriebe transparent machen und damit die Ausbildungsbereitschaft fördern. Für die Jugendlichen bieten besonders die umfangreichen Ausbildungsbausteine die Chance der Anerkennung auf die Ausbildung. Warteschleifen sollen somit vermieden werden.

Qualifizierungsbausteine waren in Bundesprogramm konzeptionelle nur bei einem Träger vorgesehen. Sie wurden jedoch nicht umgesetzt, da es zeitlich und inhaltlich eine Überforderung war, die Angebote in den Einsatzstellen entsprechend zu strukturieren. Die DRK-Teilprojekte, die Evangelische Stadtmission und in Einzelfällen die BDKJ boten Vorqualifizierungen zu Helferausbildungen im der Alten- und Krankenpflege sowie im Rettungsdienstbereich, die die Jugendlichen auf ihren Einsatz vorbereiten sollten.

Allerdings zeigt auch die Erfahrung in der Berufsausbildungsvorbereitung mit diesem Instrument, dass es kaum in Betrieben eingesetzt wird. Die Praktika in der BVB dienen eher dazu, Betriebsabläufe und betriebliche Realität kennen zulernen und Kenntnisse und Fertigkeiten, die in den Ausbildungswerkstätten erworben wurden, zu vertiefen. In diesem Zusammenhang ist auch das Ergebnis der Begleitforschung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu sehen. Die Studie stellt eine positive Relation von Übergängen in Ausbildung und Betriebspraktika her und kommt zu der Einschätzung, dass betriebliche Praktika, bei denen sich der Ausbilder ein eigenes Bild über den/die Bewerber/in machen kann, ganz offenkundig den oft zitierten Klebeffekt haben.¹³⁷

Die Tätigkeit in den Einsatzfeldern im Freiwilligendienst ist in Hinblick auf ihre berufsvorbereitende Funktion eher mit den Betriebspraktika, die in der BVB ergänzend zu der Qualifizierung in den Werkstätten vorgesehen sind, vergleichbar. Auch wenn die Tätigkeit in den Einsatzstellen nicht unter dem Anspruch erfolgt, die Auseinandersetzung des Teilnehmenden mit betrieblichen Ausbildungsstrukturen und den Anforderungen des Arbeitsprozesses zu fördern, lernen die Jugendlichen, sich im Arbeitsprozess zu behaupten und ihre Möglichkeiten und Grenzen kennen.

Allerdings ist der „Klebeffekt“ hier geringer, da nur wenige Einsatzstellen überhaupt einen Ausbildungsplatz anbieten. So gab es im kulturellen Bereich oder bei der Sport-

¹³⁶ <http://www.jobstarter.de/de/1208.php> (23.05.2011).

¹³⁷ Vgl. Plicht (2010). Dies wird auch zahlenmäßig untermauert: Von den knapp 20 Tsd. Jugendlichen, die ein oder mehrere Praktika durchlaufen haben, konnten rd. fünftausend (knapp 26%) eine Ausbildung im Praktikumsbetrieb aufnehmen. Bezogen auf 6.383 Übergänge in betriebliche Ausbildung insgesamt (d.h. ohne außerbetriebliche (BaE) und schulische Ausbildung, Basis Trägerangaben), stellen diese rd. fünftausend Fälle allerdings einen Anteil von knapp 79% dar. Damit kann resümiert werden, dass zwar bei weitem nicht jedes Praktikum in eine Ausbildung führt, ein Übergang in betriebliche Ausbildung aber, wenn überhaupt, dann am ehesten über ein Praktikum gelingt (Plicht 2010, S. 46).

jugend keine Einsatzstelle, in der ein Ausbildungsberuf vollständig abgebildet wurde. Oftmals erforderten die Eingangsvoraussetzungen auch einen höheren Schulabschluss oder der Beruf wird nur an einer Fachschule und nicht dual ausgebildete (z.B. Erzieherin bzw. Erzieher). Gerade aber im Pflegebereich haben sich Anschluss- bzw. Übernahmeoptionen in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser ergeben. Zudem gab es Einsatzstellen, die eine Übernahme von Teilnehmenden in Ausbildungsverhältnisse für den Fall in Aussicht stellten, dass diese einen entsprechenden Schulabschluss nachholten.

Zudem hat die Tatsache, dass die Teilnehmenden am Programm über mehrere Monate bis hin zu einem Jahr einen Freiwilligendienst absolviert haben, Ausbildungsbetriebe dazu bewogen, Praktika und Ausbildungsplätze an Jugendliche zu vergeben, die ansonsten aufgrund ihres nicht vorhandenen bzw. niedrigen Schulabschlusses keine Chance bei ihnen gehabt hätten.

Prüfung und Zeugnisse gegenüber Dokumentation des Kompetenzzuwachses

Wie schon der Name „Eingangsanalyse“ sagt, erfolgt die Kompetenzfeststellung beim Einstieg in die BvB. Das Verfahren wird in der Regel nicht zu einer Messung der Kompetenzentwicklung zum Abschluss der Maßnahme eingesetzt. Hier erfolgen eher eine Prüfungen von Kenntnissen und Fertigkeiten in einem Berufsfeld in Zusammenhang mit den vermittelten Qualifizierungsbausteinen.

Die Teilnehmenden erhalten ein Zeugnis über den erfolgreich absolvierten Qualifizierungsbaustein sowie eine „Bescheinigung über die in der Berufsausbildungsvorbereitung erworbenen Grundlagen der beruflichen Handlungskompetenz“. Diese Bescheinigung sowie das Zeugnis über den Qualifizierungsbaustein sind durch die BAVBVO der Bundesministerin für Bildung und Forschung vom 16. Juli 2003 bundesweit einheitlich geregelt.¹³⁸ Die Bescheinigung enthält Aussagen über die Dauer der Maßnahme sowie die vermittelten Inhalte. Das Zeugnis über den Qualifizierungsbaustein führt detailliert die vermittelten Tätigkeiten und Fertigkeiten und Kenntnisse auf und setzt sie in Bezug zum Ausbildungsrahmenplan.

Fraglich ist, inwieweit diese Zeugnisse positiv auf das Einstellungsverhalten der Betriebe Einfluss haben. Der IAB-Forschungsbericht kommt zu dem Ergebnis: „Obwohl [die Zeugnisse der] Qualifizierungsbausteine im Urteil der Bildungsbegleiter eine Art Bonus bei der Ausbildungsplatzsuche darstellen, muss nach diesen Befunden davon ausgegangen werden, dass sie vielleicht nützlich für Einladungen zu Bewerbungsgesprächen sein können, aber – zumindest im Anschluss an die BvB- Maßnahme – nicht den tatsächlichen Übergang in eine betriebliche Ausbildung beeinflussen.“¹³⁹

Die Kompetenzbilanzierung in den Freiwilligendiensten erlaubt eine Selbst- und Fremdeinschätzung der personalen und sozialen Kompetenzen während des Einsatzes und zum Abschluss. Die Einschätzung wird durch die subjektive Beobachtung der

¹³⁸ Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung, <http://www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html> (25.05.2011).

¹³⁹ Plicht (2010, S. 56).

<http://www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html>

Anleiterinnen und Anleiter an den Einsatzstellen geprägt, Selbst- und die Fremdeinschätzung werden dann jedoch in gemeinsamen Reflexionsgesprächen, teilweise unter Teilnahme der pädagogischen Fachkräfte beim Träger, gegenübergestellt. Hier spiegelt sich das generelle Problem wieder, soziale und personale Kompetenzentwicklung im Rahmen der beruflichen Handlungskompetenz abzu prüfen und informelle Lernprozesse nachzuweisen. Schon in der Machbarkeitsstudie wurde die Frage aufgeworfen, ob sich „Anhaltspunkte dafür finden (lassen), dass evtl. festzustellende Kompetenzzuwächse während des Engagements tatsächlich mit diesem freiwilligen Engagement in Verbindung zu bringen sind – oder sind dafür eher andere Lernsituationen verantwortlich zu machen?“¹⁴⁰

Für die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz, d.h. die Zielstellung der Integration in Ausbildung ist diese Frage jedoch irrelevant, für den einstellenden Betrieb ist eher die Information über vorhandene Kompetenzen von Bedeutung.

Die Kompetenzbilanz im Programm „Freiwilligendienste machen kompetent“ sieht einen Kompetenznachweis vor, der aus den folgenden fünf Teilen besteht:

- Organisationsbeschreibungen von Träger und Einsatzstelle (Kurzportrait)
- Beschreibung der Tätigkeiten der bzw. des Freiwilligen in der Einsatzstelle
- Darstellung von drei bis vier ausgewählten Schlüsselkompetenzen
- Auflistung der absolvierten Fortbildungen bzw. Qualifizierungen
- Absatz zur Bedeutung des freiwilligen Engagements

Die Kompetenzen für den Nachweis sollen nach dem Stärkenansatz ausgewählt werden, d.h. Kompetenzen, die die bzw. der Freiwillige während des FSJ oder FÖJ besonders gezeigt hat. Den Kern sollen Kompetenzen der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit und fachlich-berufliche Kompetenzen bilden, da beide Bereiche für zukünftige Ausbildungsbetriebe zentral sind. Außerdem wird empfohlen, „weiche“ Kompetenzen, sofern sie auf den beruflichen Bereich bezogen sind (zum Beispiel Selbstständigkeit, Interkulturelle Kompetenz) aufzuführen.

Dieser Nachweis wurde von der überwiegenden Zahl der Träger im Programm ausgestellt. Ob die Jugendlichen diesen Nachweis für Bewerbungen genutzt haben und welche Rolle er bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz möglicherweise gespielt hat, sind Fragestellungen für künftige Untersuchungen. Die pädagogischen Fachkräfte bei den Trägern vertraten eher die Ansicht, dass der Nachweis zwar der Reflexion und Kommunikation des eigenen Kompetenzerwerbs nützt, aber eher keine Arbeitsmarktrelevanz hat. Die Kompetenzbilanz des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“ dient in erster Linie der Selbstreflexion der Teilnehmenden und der Strukturierung der eigenen sowie der Einschätzungen des Anleitungspersonals.

Bildungsbegleitung und sozialpädagogische Betreuung

- Bildungsbegleitung in der BVB unterstützt die Jugendlichen vom Einstieg bis zum Übergang in die Ausbildung: unterstützt, das passende Qualifizierungsangebot wäh-

¹⁴⁰ Liebig (2007, S.66).

rend der Maßnahmen zu wählen und begleitet Übergänge in die verschiedenen Lernorte. Im Fachkonzept der BA werden die Aufgaben detailliert aufgeführt:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungs-/ Förderplans in Absprache mit den Teilnehmenden, der Beratungsfachkraft und ggf. weiteren Fachkräften der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen,
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmenden treffen, die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren sowie in adäquater Form auf Abweichungen reagieren (Fördern und Fordern),
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungs-/ Förderverlauf sicherstellen,
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen,
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolgs.

Zur Sicherung einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme sollte die Bildungsbegleitung auch nach Beendigung bzw. Austritt der Teilnehmenden aus der Maßnahme im Bedarfsfall bis zum Ende der Probezeit weiterhin als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung stehen.¹⁴¹

Ergänzend wird eine sozialpädagogische Betreuung im Einzelfall angeboten, sozialpädagogische Fachkräfte sind erste Ansprechpersonen vor Ort, leisten Krisenintervention und Alltagshilfen. Das Fachkonzept weist auch auf eine enge Verbindung von Bildungsbegleitung und Sozialpädagogik hin: „Wesentliche sozialpädagogische Prozesse werden durch die Bildungsbegleitung eingeleitet, begleitet und reflektiert“ In der Praxis übernimmt oftmals eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter sowohl die Bildungsbegleitung als auch die sozialpädagogische Beratung und Betreuung. Der Personalschlüssel für die Bildungsbegleitung beträgt 1:28, zusätzliches Personal wird für die sozialpädagogische Betreuung bereitgestellt. Hierzu gibt es im Fachkonzept keine Vorgaben für den Personalschlüssel, durchschnittlich liegt er zwischen 1:8 und 1:15.¹⁴²

In den Freiwilligendiensten wurden die Jugendlichen meist durch Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen begleitet. Der Personalschlüssel betrug zwischen 1:12 und 1:20. Zu ihren Aufgaben gehörte – neben der Einsatzstellenakquise und -begleitung sowie der Organisation und Durchführung der Bildungs- und Seminartage – die Ansprache der Jugendlichen (Teilnehmendenakquise), das ausführliche Aufnahmegespräch, die Einführung in das Kompetenzbilanzierungsverfahren, Unterstützung im Umgang mit Behörden und Krisenintervention bei persönlichen Problemen, Suche nach und Vermittlung in zusätzliche Beratungs- und Qualifizierungsangebote. Die pädagogischen Fachkräfte waren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Problemen und Konflikten in den Einsatzstellen und unterstützen die Jugendlichen bei ihren Bewerbungen und der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. einem weiterführenden Qualifizie-

¹⁴¹ Bundesagentur für Arbeit (2009).

¹⁴² Der Personalschlüssel für die vorzuhaltende Kapazität an Lehrkräften, sozialpädagogischen Fachkräften und Ausbilderinnen bzw. Ausbildern wird in den Verdingungsunterlagen für die jeweils ausgeschriebenen Lose konkret vorgegeben und liegt i.d.R. zwischen 1:8 bis 1:15 je nach zielgruppenspezifischem Betreuungsaufwand (vgl. Plicht 2010).

rungsangebot in Anschluss an den Freiwilligendienst. Ihnen kam damit eine zentrale Rolle zu.

Die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen übernahmen damit ähnliche Aufgaben wie die der Bildungsbegleitung und der sozialpädagogischen Betreuung in der BVB. Im Gegensatz zur Bildungsbegleitung in der BVB war nicht vorgesehen, dass sie auch nach Beendigung des Freiwilligendienstes zur Verfügung stehen. Allerdings berichteten die meisten Pädagoginnen und Pädagogen, dass sie auch über das Ende des Freiwilligendienstes hinaus gerne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Jugendlichen sein wollten.

Kooperation und Vernetzung

Das Fachkonzept für die Berufsvorbereitung sieht eine enge regionale Kooperation der Akteure der Berufsvorbereitung und -ausbildung vor. Ein abgestimmtes Handeln ist eine wichtige Voraussetzung zur erfolgreichen Förderung der Jugendlichen. Die durch die BA geförderten Träger sind verpflichtet, sich eng in die bestehenden regionalen Netzwerkstrukturen einzubinden. Förderangebote u.a. von Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen sollen zur Unterstützung des individuellen Qualifizierungsverlaufs, soweit möglich und fachlich sinnvoll, einbezogen werden. Hierzu gehört insbesondere eine Kooperation mit

- Betrieben,
- Berufsschulen,
- Kammern und Innungen,
- Jugend- und Sozialämtern, Trägern der Grundsicherung sowie anderen Trägern zur Ansprache der Teilnehmenden (regionale Anlaufstellen),
- weiteren Anbietern von Qualifizierungsangeboten zur Abstimmung des Bildungskonzeptes und der Instrumente,
- migrationsspezifischen Netzwerken,
- sowie weiteren regionalen Akteuren.

Im Verlauf des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ spielte die Kooperation mit regionalen Akteuren des Übergangssystems eine immer größere Rolle. Auch der Praxisleitfaden weist auf die Bedeutung von Netzwerken bei der Begleitung in Ausbildung hin. „Besonders die individuelle Begleitung beim Übergang in Ausbildung ist aufwendig und umfangreich. Dieses können und müssen die Träger nicht selbst leisten. Sie sollen dazu Netzwerke aufbauen und auf die bereits bestehenden Angebote im Bereich Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung zurückgreifen.“¹⁴³

Die Träger nutzten sowohl die Berufsberatung und Jobcenter nicht nur als Partner bei der Zielgruppenansprache und -gewinnung, sondern auch bei der anschließenden Integration in Ausbildung. Besondere Bedeutung kam den Kompetenzagenturen zu. Diese unterstützten bei der Ansprache der Jugendlichen, führten Bewerbungstrainings durch und boten individuelle Beratung in Hinblick auf eine Berufsperspektive an.

¹⁴³ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010c, S. 56).

4.1.5 Fazit: Zur Verknüpfung von bürgerlichem Engagement und Berufsvorbereitung

Der Vergleich zeigt, dass die im Rahmen des Bundesprogramms entwickelten Konzepte der Träger keine Berufsvorbereitung im Sinne der Bundesagentur für Arbeit sind. Es fehlt an einer gezielten Berufsorientierung und einer systematischen Qualifizierung und Orientierung in Hinblick auf die Anforderungen einer betrieblichen Erstausbildung im dualen System. Auch die Möglichkeit, durch ein Praktikum in einem ausbildungsbereiten Betrieb die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen, war nur in wenigen Fällen gegeben.

Kritiker des Übergangssystems (zu dem auch die BVB nach dem Fachkonzept gehört) bemängeln seit vielen Jahren das unkoordinierte Nebeneinander von Angeboten und Maßnahmen und sprechen von einem Maßnahmedschungel. Auch die Eckpunkte der Initiative „Übergänge mit System“ kritisieren das Übergangssystem: „Immer noch durchläuft eine hohe Zahl von Jugendlichen eine Folge von Maßnahmen, die sie in ihrer Motivation nicht stärken, zeitliche Leerläufe bedingen, letztlich nicht zur Aufnahme einer anerkannten Berufsausbildung führen und mit einem beträchtlichen Volumen von ineffizient eingesetzten öffentlichen Ressourcen verbunden sind.“¹⁴⁴ Die Autoren fordern eine effiziente Steuerung und Koordination transparenter Prozesse auf Landes- und regionaler Ebene.

Schon unter diesem Aspekt wäre es kontraproduktiv, den Jugendfreiwilligendienst zu einer Berufsvorbereitungsmaßnahme weiter zu entwickeln, die den Maßnahmedschungel noch verstärken würde. Andererseits sollte der Jugendfreiwilligendienst nicht zu einer weiteren Warteschleife werden.

Der Vergleich zeigt jedoch, dass es im Bundesprogramm gelang, wesentliche Instrumente der Berufsvorbereitung zu integrieren bzw. auf die Praxis der Berufsvorbereitung zuzuschneiden:

- Es bestand die Möglichkeit, flexibel (und nicht nur zu einem bestimmten Zeitpunkt wie z.B. nach Ende des Schuljahres) Teilnehmende aufzunehmen und den Freiwilligendienst vorzeitig zu beenden, wenn kurzfristig eine Ausbildung aufgenommen werden konnte.
- Jugendliche konnten sich in den Einsatzstellen ausprobieren, d.h. sie lernten (betriebliche) Arbeitsstrukturen kennen und stellten sich den Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz.
- Das Kompetenzbilanzierungsverfahren ermöglichte, den eigenen Entwicklungsstand kritisch zu reflektieren und sich mit den Einschätzungen des Anleitungspersonals auseinander zu setzen.
- Im Rahmen des Bildungsmixes wurde ein Bewerbungstraining angeboten und bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen geholfen.
- Vorqualifizierungen und zusätzliche Bildungsangebote trugen gezielt zur Vorbereitung des Einsatzes in den Einsatzstellen bei und erhöhten die Ausbildungschancen der Teilnehmenden im Anschluss an ihren Freiwilligendienst.

¹⁴⁴ Bertelsmann Stiftung (2010, S. 3).

- Die Teilnehmenden erhielten ein aussagekräftiges Zeugnis über ihre Leistungen in den Einsatzstellen.

Eine zentrale Bedeutung kam der sozialpädagogischen Begleitung zu:

- Sie übernahm Aufgaben der Bildungsbegleitung: Sie führte ein ausführliches Einstiegsgespräch und suchte eine passende Einsatzstelle. Sie reflektierte gemeinsam mit den Jugendlichen den Kompetenzzuwachs und plante mit ihnen eine Perspektive im Anschluss an den Freiwilligendienst.
- Sie vermittelte bei Konflikten in den Einsatzstellen, d.h. sie war auch Ansprechpartner für die Anleitenden.
- Sie unterstützte bei privaten Problemen, wie Konflikte im Elternhaus und der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, und bot praktische Unterstützung bei der Bewältigung des Alltagslebens an (Hilfe bei der Wohnungssuche, bei Schulden etc.). Hierzu nahm sie Kontakt zu professionellen Beratungsstellen in der Region auf und unterstützte die Jugendlichen bei der Inanspruchnahme des Hilfsangebots.
- Sie half bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer weiterführenden Schule.
- Um diese Aufgaben zu erfüllen, war sie gut mit regionalen Beratungsstellen, der Berufsberatung, den Jobcentern und weiteren Akteuren des Übergangssystems vernetzt. Sie nutzte deren Professionalität und machte diese den Jugendlichen zugänglich.

Das Bundesprogramm zeigte auch, dass die Integration dieser Elemente und Instrumente nicht zu Lasten des eigentlichen Freiwilligendienstes ging. Die freiwillige Arbeit in den Einsatzstellen, d.h. das bürgerschaftliche Engagement, stand für die Jugendlichen im Mittelpunkt und von den Teilnehmenden positiv bewertet.

Die Mehrheit der Teilnehmenden äußerte sich in der Befragung positiv zu der Arbeit in den Einsatzfeldern, auch wenn das bürgerschaftliche Engagement kaum thematisiert wurde. Die Befragung der Anleiterinnen und Anleiter ergab eine hohe Zufriedenheit mit den Leistungen der Jugendlichen. Sie stellten fest, dass die Mehrheit der Jugendlichen ihren Einsatz gerne absolvierte und sich dabei motiviert zeigte.

Viele Elemente des informellen Lernens in den Einsatzstellen trugen zur Weiterentwicklung der Jugendlichen bei. Die Ergänzungen im Bundesprogramm (Bildungsmix, Kompetenznachweise) konnten den Wunsch der Jugendlichen nach beruflicher Integration unterstützen, ohne dass der Charakter der Freiwilligkeit und der Förderung des sozialen Engagements aufgegeben werden musste. Freiwilligendienste sind daher (und sollten es auch nicht werden) keine weitere Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Sie können aber für bestimmte Jugendliche in bestimmten Lebenslagen einen wichtigen Beitrag zu ihrer beruflichen Integration leisten. Unter dem Gesichtspunkt der Inklusion und auch der sich verändernden Zielgruppe müssen sich die Freiwilligendienste dieser Herausforderung stellen.

Um benachteiligte Jugendliche für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, bedarf es keines eigenständigen Programms. Sie können in den Regeldienst integriert

werden. Das Bundesprogramm zeigte, dass es jedoch notwendig ist, die hier entwickelten Elemente und Instrumente beizubehalten:

- flexible Einstiege und Übergänge,
- ein breites Spektrum an Einsatzfeldern,
- Bewerbungstraining oder besser Hilfe bei Bewerbungen,
- Unterstützung im Übergang in eine weiterführende Perspektive
- bewusste Förderung von sozialen und personalen Kompetenzen durch die Kompetenzbilanz.

Diese Elemente und Instrumente haben sich in Maßnahmen der BVB bewährt und sollten der Zielgruppe angeboten werden. Dazu gehört auch eine systematische regionale Vernetzung mit den Angeboten des Übergangssystems durch Information über das Angebot, durch Kooperation mit den Akteuren des Übergangssystems mit dem Ziel flankierender, ergänzender Angebote sowie Information der Betriebe. Dies erfordert allerdings ergänzendes Personal, wobei die Erfahrungen aus dem Bundesprogramm einen Betreuungsschlüssel von 1:15 nahe legen für Gruppen, die sich ausschließlich aus Jugendlichen der Zielgruppe des Programms zusammensetzen.

Fraglich ist jedoch, ob für (bildungs-)benachteiligte Jugendliche in den Freiwilligendiensten separate FSJ- bzw. FÖJ-Gruppen gebildet werden sollten oder ob eine Integration dieser Jugendlichen in bildungsmäßig heterogene Jugendgruppen nicht zielführender ist. Dies werden weitere Praxiserfahrungen im Anschluss an das Bundesprogramm zeigen.

4.2 Beteiligung von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten

Susanne Huth

4.2.1 Migrantenorganisationen in Deutschland¹⁴⁵

Im Zuge der so genannten Gastarbeiterzuwanderung entstanden seit den 1960er-Jahren ausländische Freizeit-, Kultur-, religiöse und soziale Vereine der verschiedenen Zuwanderungsgruppen als Reaktion auf die verschiedensten Notwendigkeiten und Bedürfnisse ihrer Mitglieder und entwickelten sich zu einer ausdifferenzierten Migrantenorganisationslandschaft in Deutschland. Die große Mehrheit der heute in Deutschland eingetragenen ausländischen Vereinigungen wurde in den 1980er- und 1990er-Jahren gegründet; derzeit zählt das Zentralregister des Bundesverwaltungsamts mehr als 16.000 ausländische Vereine.

Menschen mit Migrationshintergrund wurden lange Zeit eher als Klientinnen bzw. Klienten von sozialarbeiterischem Handeln gesehen. Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich hier ein Perspektivwandel vollzogen: öffentliche Beachtung und wissenschaftliche Beschäftigung mit dem freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund, v.a. auch in Migrantenorganisationen haben deutlich zugenommen.

Migrantenorganisationen wurden bis dahin eher polarisierend entweder als Brückenbauer in die Gesellschaft oder als Elemente einer sich bildenden Parallelgesellschaft gesehen. Nun wurden sie zunehmend als Partner in der Integrationspolitik und -förderung wahrgenommen und v.a. in den Kommunen, aber auch auf nationaler Ebene, bspw. im Rahmen des Nationalen Integrations- und Aktionsplans, einbezogen.

Migrantenorganisationen bieten neben kulturellen, Freizeit- und religiösen Aktivitäten auch in den Bereichen Alltagsintegration, Sprachförderung, Gesundheit, Bildungs- und berufliche Integration sowie in der politischen und Interessenvertretung eine Vielzahl von Aktivitäten und Leistungen hauptsächlich auf ehrenamtlicher Basis an. Sie zeichnen sich durch ihren guten Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund aus, die institutionellen Integrations- und Begegnungsangeboten eher fern bleiben, und übernehmen dabei vielfach Multiplikatoren- und Vermittlungsfunktionen.

Kommunen und etablierte Träger im Integrationsbereich binden Migrantenorganisationen zunehmend als Partner und Multiplikatoren in die Integrationsarbeit ein und bauen Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu ihnen auf. Vielerorts sind solche Kontakte und Kooperationsbeziehungen bereits etabliert. In diesem Zusammenhang werden weitere Anerkennung, Weiterbildung, Qualifizierung und Förderung von Migrantenorganisationen als notwendig erachtet, die häufig unter knappen personellen, finanziellen und räumlichen Ressourcen arbeiten.

¹⁴⁵ Die folgenden Ausführungen sind Huth (2011) entnommen und basieren auf Huth (2007a).

4.2.2 Zielsetzung und Rücklauf der Aktivierenden Befragung von Migrantenorganisationen

Eine zentrale Zielsetzung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ bestand darin, Migrantenorganisationen als kompetente Partner bei der Zielgruppenansprache, als Einsatzstellen oder im Rahmen der Bildungsarbeit und pädagogischen Begleitung einzubinden und so Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt die Möglichkeit zu bieten, sich an Jugendfreiwilligendiensten zu beteiligen. Im parallel laufenden Projekt „Migrantenorganisationen als Träger von Freiwilligendiensten“ förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit dem Berliner Senat die Qualifizierung von Migrantenorganisationen zu Trägern des Freiwilligen Sozialen Jahrs (FSJ) und des Freiwilligen Ökologischen Jahrs (FÖJ).

Im Frühjahr 2011 wurde durch die Evaluation des Bundesprogramms eine bundesweite Befragung von Migrantenorganisationen mit dem Ziel durchgeführt, Migrantenorganisationen über Beteiligungsmöglichkeiten an Freiwilligendiensten zu informieren und zu erheben, ob und unter welchen Bedingungen sie daran interessiert und dazu in der Lage sind, sich – als Einsatzstelle, bei der Zielgruppenansprache, im Rahmen der Bildungsseminare oder als Träger – zu beteiligen.¹⁴⁶

Diese Befragung diente der Information und Aktivierung von Migrantenorganisationen, sich künftig stärker im Bereich der Freiwilligendienste zu beteiligen. Daher wurden Migrantenorganisationen, die im Rahmen der Befragung Interesse an einer Beteiligung an Freiwilligendiensten anmeldeten, im Nachgang der Befragung durch die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste beim ISS beraten, um ihnen bspw. Hilfestellungen bei der Kontaktaufnahme zu Freiwilligendienst-Trägern zu geben.

Die Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen wurde im Nachgang des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ durchgeführt. Sie war ursprünglich für das Jahr 2009 vorgesehen und sollte dazu dienen, Migrantenorganisationen über Beteiligungsmöglichkeiten in einer zweiten Programmphase zu informieren, ihre Interessen und Möglichkeiten sowie Vorbehalte, Barrieren und Bedingungen der Beteiligung zu erheben. Der „aktivierende“ Anteil der Befragung sah darauf aufbauend vor, auf verschiedenen Ebenen Kontakte zwischen interessierten Migrantenorganisationen und den am Bundesprogramm beteiligten Trägerorganisationen zu initiieren und die Migrantenorganisationen durch Beratung frühzeitig in die Lage zu versetzen, an der Antragstellung im Jahr 2010 für die Beteiligung in einer zweiten Programmphase ab 2011 teilzunehmen.

Da im Verlauf des Jahres 2009 eine Weiterführung des Programms unklar war, wurde die Aktivierende Befragung verschoben, da die Gefahr bestand, Interessen zu wecken und diese dann nicht aufgreifen zu können. Eine Aktivierung wäre im schlechtesten Falle so „ins Leere“ gelaufen und hätte Ärger und Enttäuschung bei Organisationen

¹⁴⁶ S. Anlage 19.

hervorrufen können. Mit der Entscheidung Anfang 2010, keine zweite Programmphase zu fördern, musste die konzeptionelle Anlage der Aktivierenden Befragung dahingehend abgeändert werden, dass sie nun auf eine Beteiligung von Migrantenorganisationen an den Regelfreiwilligendiensten hinwirken sollte.

Dem eigentlichen Fragebogen wurden die wichtigsten Informationen zu Freiwilligendiensten vorangestellt, darunter

- Zielgruppe,
- Dauer eines FSJs/FÖJs,
- erwartbare Kosten sowie
- Rollen und Aufgaben der beteiligten Akteure.

Als Bereiche einer möglichen Beteiligung an Jugendfreiwilligendiensten wurden im Fragebogen aufgeführt:

- Beteiligung als Einsatzstelle,
- Beteiligung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- Beteiligung im Rahmen der Bildungsseminare sowie
- Beteiligung als Trägerorganisation.

Die Befragung war so aufgebaut, dass ein bis zwei Sätze die jeweiligen Bereiche skizzierten, bspw. der Bereich Einsatzstelle: „Für ihren Freiwilligendienst in der Einsatzstelle brauchen die Jugendlichen eine Anleiterin oder einen Anleiter, die / der sie in ihre Tätigkeit einweist und für sie während ihres Einsatzes als Ansprechperson zur Verfügung steht.“

Im anschließenden Befragungsteil wurden erhoben, ob die dafür notwendigen Bedingungen in der Organisation vorhanden sind bzw. welche hinderlichen Faktoren dem entgegenstehen. Abschließend wurde den Organisationen angeboten, ihre Kontaktdaten an die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste weiterzuleiten, um sich dort beraten zu lassen.

Im Zuge der Befragung wurden insgesamt 241 Migrantenorganisationen per E-Mail mit einem schriftlich auszufüllenden Fragebogen angeschrieben, der hauptsächlich geschlossene und einige halboffene Fragen enthielt.

INBAS-Sozialforschung verfügt bereits seit Jahren über vielfältige Kontakte zu Migrantenorganisationen und einschlägige Kenntnis der Migrantenorganisationslandschaft in Deutschland. In die Befragung wurden vor allem solche Organisationen einbezogen, die strukturell und personell dazu in der Lage wären, sich an Freiwilligendiensten zu beteiligen, bzw. die durch die Erschließung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten sowie Beratung und Qualifizierung dazu in die Lage versetzt werden könnten. Zudem wurde darauf geachtet, Organisationen aus allen Bundesländern anzuschreiben und verschiedene Zuwanderergruppen einzubinden. Zur Auswahl der zu befragenden Organisationen wurden folgende Quellen herangezogen.

- 14 Migrantenorganisationen im Umfeld der Trägerorganisationen des Programms „Freiwilligendienste machen kompetent“;

- 45 Migrantenorganisationen, die im Zuge des Projekts zur Erhebung guter Praxisbeispiele des Freiwilligenmanagements in Migrantenorganisationen¹⁴⁷ recherchiert worden waren;
- 88 Migrantenorganisationen, die an den Fachtagung für Migrantenorganisationen des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement BBE teilgenommen hatten;
- 6 Migrantenorganisationen, die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Migration/Integration“ des BBE sind;
- 47 Migrantenorganisationen, die an der zweiten Fachtagung für Migrantenorganisationen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge im Mai 2010 teilgenommen hatten;
- 36 Migrantenorganisationen, die dem Forum der Migrantenorganisationen im Paritätischen Wohlfahrtsverband angehören sowie
- 4 Migrantenorganisationen, die im Rahmen der „Modellprojekte zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge gefördert werden.

Eine weitere Migrantenorganisation kam von sich aus auf die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste zu und wurde ebenfalls in die Befragung aufgenommen.

Auf die Aussendung des Fragebogens im April 2011 folgten zwei schriftliche und eine telefonische Nachfassaktion, um einen zufrieden stellenden Rücklauf zu erreichen. Dieser gestaltete sich wie folgt:

Der Fragebogen wurde an 241 Migrantenorganisationen ausgesandt, darunter

- konnten 32 nicht erreicht werden, da die E-Mailadresse falsch und auch durch Internetrecherchen keine E-Mailadresse oder Telefonnummer zu finden waren, und
- 16 waren nach eigener Auskunft keine Migrantenorganisationen, darunter v.a. Organisationen, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind.

Von den übrigen 193 Migrantenorganisationen

- beantworteten 52 den Fragebogen (27%);
- gaben 16 (8%) an, dass zwar ein grundsätzliches Interesse an einer Beteiligung bestehe, diese aber aufgrund knapper (v.a. finanzieller oder personeller) Ressourcen nicht möglich sei.
- gaben acht (4%) an, dass eine Beteiligung an Freiwilligendiensten für sie grundsätzlich nicht in Frage käme;
- sagten 25 (13%) zu, den Fragebogen zurückzuschicken, taten dies jedoch nicht.

Es konnten demnach mehr als die Hälfte (N=101; 52%) der im Zuge der Aktivierenden Befragung mehrfach angeschriebenen bzw. angerufenen Migrantenorganisationen erreicht und eine qualifizierte Antwort von 39% (76 Organisationen) realisiert werden. 45 der 52 Migrantenorganisationen, die den Fragebogen zurücksendeten – dies ist ein knappes Viertel aller in die Befragung einbezogenen Migrantenorganisationen –, wollte von der Servicestelle Jugendfreiwilligendienste hinsichtlich einer Beteiligung an Freiwilligendiensten beraten werden. Dies verdeutlicht ein großes Interesse und Beteiligungspotenzial seitens der Migrantenorganisationen.

¹⁴⁷ Derzeit wird bei INBAS-Sozialforschung das Projekt „...“ mit Zuwendung des BMFSFJ durchgeführt.

4.2.3 Chancen und Grenzen der Beteiligung von Migrant*innenorganisationen an Freiwilligendiensten

Bekanntheit von Freiwilligendiensten

Die Erfahrungen im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ haben gezeigt, dass Freiwilligendienste als besondere Form von bürgerschaftlichem Engagement unter den Migrant*innenorganisationen, die von den Projektträgern bspw. im Zuge der Zielgruppenansprache kontaktiert wurden, kaum bekannt waren. Es ist davon auszugehen, dass dies auf die meisten Migrant*innenorganisationen deutschlandweit ebenfalls zutrifft.

Unter den 52 Organisationen, die sich an der schriftlichen Befragung beteiligt haben, ist dagegen der Anteil derjenigen, denen Freiwilligendienste bekannt waren, mit knapp zwei Drittel (N=32) besonders hoch. Ein weiteres knappes Drittel (N=19) gab an, schon einmal etwas von Freiwilligendiensten gehört zu haben, aber nichts Genaues darüber zu wissen. Nur einer Organisation waren Freiwilligendienste völlig unbekannt. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als, wie oben beschrieben, besonders gut vernetzte Migrant*innenorganisationen für die Befragung ausgewählt wurden und davon auszugehen ist, dass sich v.a. solche Organisationen an einer entsprechenden Befragung beteiligen, die entweder wissen, worum es geht, oder die durch die beigefügten Informationen ein Interesse daran entwickelten, sich daran zu beteiligen.

Die meisten Organisationen hatten über ihre Kooperationsnetzwerke Kenntnis von Freiwilligendiensten erhalten oder waren Freiwilligen in Einsatzstellen ihrer Kooperationspartner begegnet, darunter waren v.a. Dachverbände, Freiwilligendienstträger und Einsatzstellen sowie eine Freiwilligenagentur. Daneben werden wiederholt „Internet“ und „Presse“ genannt, in einem Falle hatten jugendliche Mitglieder des Vereins ein FSJ in einer anderen Einrichtung absolviert.

Beteiligung als Einsatzstelle

Fast alle befragten Migrant*innenorganisationen (N=49) können sich vorstellen, Freiwillige im Rahmen eines Freiwilligendienstes in ihren Organisationen einzusetzen, wobei sie den Jugendlichen eine große Bandbreite an Einsatzbereichen bieten könnte. Der Fragebogen gab hier verschiedene Einsatzbereiche vor, die meisten Nennungen fielen dabei auf „Bürotätigkeiten und Computerarbeiten“ (N=36), „Kinder- und Jugendgruppen“ oder „Treffen und Veranstaltungen“ (jeweils N=34), gefolgt von „Öffentlichkeitsarbeit“ (N=32), „Bildungsangebote“ (N=30), „Begleitung zu Ämtern“ (N=29) und „Freizeitangebote“ (N=28).

Noch die Hälfte der Organisationen konnte sich vorstellen, Freiwillige in den Bereichen „Hausaufgabenhilfe“ (N=26) oder „Übersetzungshilfen“ (N=25) einzusetzen. Seltener wurden die Bereiche „Kontaktpflege zu anderen Einrichtungen und Vereinen“ und „Beschaffung von Spenden und anderen Finanzmitteln“ (jeweils N=22) genannt. Geringer fallen dagegen die Möglichkeiten der Organisationen aus, Freiwilligen die Einsatzfelder „Handwerk und Technik“ oder „Küche und Getränkeauschank“ (jeweils N=11) zu bieten.

Für zwei Drittel der Organisationen (N=32), die sich prinzipiell vorstellen könnten, Freiwillige im Rahmen eines Freiwilligendienstes einzusetzen, müssten jedoch erst bestimmte Bedingungen gegeben sein, um diese Möglichkeit auch umsetzen zu können. Dabei geht es in erster Linie um die Bereitstellung finanzieller Ressourcen (N=22). In fünf Fällen wurde hauptamtliches Personal als notwendig für die Betreuung der Freiwilligen erachtet. In zwei Fällen fehlen schlicht die Räumlichkeiten oder es werden Bedingungen an die Person der Freiwilligen gestellt, was Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund oder interkulturelle Kompetenzen angeht.

Im Rahmen der Aktivierenden Befragung war es von grundsätzlichem Interesse, zu erfahren, für welche Zeitdauer und in welchem zeitlichen Umfang Migrant*innenorganisationen sich in der Lage sehen, Freiwillige einzusetzen. Auch wenn Dauer und Wochenstunden gesetzlich geregelt sind, sollte zunächst einmal erhoben werden, welche Möglichkeiten und ggf. daraus resultierenden Unterstützungsbedarfe sich in diesem Bereich bei Migrant*innenorganisationen finden lassen.

Die große Mehrheit der befragten Organisationen könnte Freiwilligen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben einen Platz für ein Jahr (N=20) oder sogar länger (N=22) bieten. Weitere fünf Migrant*innenorganisationen können sich einen auf sechs Monate verkürzten Freiwilligendienst vorstellen, auch dies ist eine gesetzlich vorgesehene Möglichkeit. Lediglich zwei Organisationen könnten Freiwillige nur für ein Vierteljahr einsetzen.

Beim zeitlichen Umfang eines möglichen Einsatzes sieht es dagegen anders aus. Nur ein gutes Viertel der Migrant*innenorganisationen (N=13) sieht sich dazu in der Lage, Freiwillige in Vollzeit beschäftigen zu können, wie es in den Jugendfreiwilligendiensten vorgeschrieben ist. Deutlich mehr (N=23) könnten Freiwilligen einen Teilzeiteinsatz von 20, in Einzelfällen auch 30 Wochenstunden bieten, wie es im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes für Menschen über 27 Jahre möglich ist. Die restlichen 13 Organisationen (ein gutes Viertel) können Freiwillige nur stundenweise oder bei Bedarf als Aushilfe einsetzen.

Auch wenn es für die meisten Migrant*innenorganisationen offensichtlich ein Problem darstellt, Freiwillige in Vollzeit einzusetzen, so könnten doch knapp zwei Drittel (N=34) sogar mehrere Plätze anbieten, mehr als die Hälfte davon (N=20) sieht die Möglichkeit, für zwei Freiwillige als Einsatzstelle zu fungieren, sieben von ihnen sehen Potential für den Einsatz von drei Freiwilligen. Die weiteren Organisationen nennen zwischen vier und sechs Freiwillige, eine Organisation gibt an, zehn Jugendliche und eine weitere, sogar 20 Jugendliche als Freiwillige einsetzen zu können.

Abgesehen davon, ob Migrant*innenorganisationen Einsatzmöglichkeiten für die vorgeschriebene Dauer vorhalten sowie den vorgeschriebenen zeitlichen Umfang des Einsatzes gewährleisten können, ist es unabdingbar, dass sie auch die personellen Ressourcen in Person einer Anleiterin bzw. eines Anleiters haben, um den Anforderungen an Einsatzstellen in den Freiwilligendiensten gerecht werden zu können.

In mehr als zwei Drittel der Organisationen (N=33) ist dies ohne Einschränkung der Fall, gut ein Viertel (N=13) sieht unter Umständen als möglich an. Als zu erfüllende Bedingungen sehen sie dazu v.a. hauptamtliches Personal und entsprechende finanzielle Mittel (N=8) sowie Fortbildungen und Qualifizierungen (N=5).

Von Einsatzstellen sind jedoch auch zusätzliche finanzielle Mittel aufzubringen. Die Freiwilligen erhalten ein Taschengeld, ggf. sind Unterkunft und Verpflegung sicher zu stellen. Zudem müssen Beiträge zur Sozialversicherung bezahlt werden. Als ungefähre Kosten wurden im Rahmen der Befragung dafür bis zu 500 Euro pro Monat angegeben. Keine der befragten Organisationen kann hierfür in voller Höhe aufkommen. Nur knapp ein Drittel der Organisationen (N=15) gibt an, die Kosten teilweise aufbringen zu können, dabei bewegt sich die Spannweite der möglichen Kosten zwischen 50 und 300 Euro pro Monat. Die meisten Organisationen könnten 100 bis 200 Euro zahlen (N=9), fünf Organisationen sogar mehr.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die befragten Migrant*innenorganisationen für eine Beteiligung an Freiwilligendiensten als Einsatzstelle sehr wohl in Frage kommen. Sie bieten interessante und vielfältige Einsatzfelder, können Freiwillige für eine ausreichende Dauer, wenn auch selten in Vollzeit, beschäftigen und haben überwiegend personelle Ressourcen, um Anleitungspersonal zu stellen. Die Grenzen einer solchen Beteiligung liegen klar im finanziellen Bereich: eine Einsatzstellenumlage können die wenigsten Organisationen in ausreichender Höhe aufbringen.

Beteiligung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Eine weitere, weniger formal geregelte Möglichkeit, sich an Freiwilligendiensten zu beteiligen, ist die Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenansprache. Vor dem Hintergrund, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund verhältnismäßig wenig an Jugendfreiwilligendiensten partizipieren, können Migrant*innenorganisationen als Multiplikatoren hier eine wichtige Rolle spielen.

Bis auf eine verfügen alle befragten Migrant*innenorganisationen durch ihre Arbeit über Zugänge zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Drei Viertel von ihnen (N=38) sind uneingeschränkt der Ansicht, dass ein Freiwilligendienst für diese jungen Menschen eine gute Sache sei, ein knappes Viertel (N=12) meint, dies sei „vielleicht bzw. für einen Teil“ zutreffend. Nur in einem Falle wird diese Frage verneint.

Im Rahmen der Jugendfreiwilligendienste können Freiwillige in verschiedenen Bereichen zum Einsatz kommen, die sich dem klassischen FSJ, dem FÖJ sowie dem FSJ Kultur und Sport zuordnen lassen:

- sozialer Bereich (z.B. Kinder- und Jugendarbeit, Kranken- oder Altenpflege, Behindertenarbeit, etc.)
- ökologischer Bereich (Umwelt- und Naturschutz, Tierpflege, Garten- und Landschaftsbau, etc...)
- künstlerisch-kultureller Bereich (Kinder- und Jugendarbeit, Theater, Museen, etc.)
- Sport (Sportvereine)

Um Beteiligungsmöglichkeiten und -interessen von Migrantenorganisationen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenansprache zu eruieren, ist es von Bedeutung, zu erfahren, wie attraktiv sie diese Bereiche für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Umfeld ihrer Arbeit einschätzen.

Mit großem Abstand wurde hier der soziale Bereich von mehr als vier Fünfteln der befragten Organisationen (N=44) genannt. Darauf folgt der künstlerisch-kulturelle Bereich, der von etwas mehr als der Hälfte (N=29) als für diese Jugendlichen attraktiv eingeschätzt wird. Ein FSJ im Sport hält nur noch ein Viertel der Organisationen (N=13), ein FÖJ sogar nur eine von acht (N=7) für attraktiv.

22 der befragten Migrantenorganisationen nannten weitere attraktive Bereiche oder auch einzelne Tätigkeiten, die v.a. dem Integrations- und dem Bildungsbereich zuzuordnen sind, wie interkultureller Austausch, Integrationsarbeit, Migrationsarbeit, Bildung, Hausaufgabenhilfe, Deutschunterricht oder Nachhilfe.

Eine Beteiligung von Migrantenorganisationen an der Öffentlichkeitsarbeit und Zielgruppenansprache setzt zum einen voraus, dass sie Zugang zur Zielgruppe – hier Jugendliche mit Migrationshintergrund – haben, und zum anderen, dass sie auch davon überzeugt sind, dass Freiwilligendienste für die Zielgruppe eine gute Sache sind und attraktive Einsatzmöglichkeiten bieten. Diese Voraussetzungen können als gegeben angenommen werden.

Entscheidend ist nun, ob Migrantenorganisationen auch dazu bereit sind, im Umfeld ihrer Organisation für Jugendfreiwilligendienste zu werben. Mehr als zwei Drittel der befragten Organisationen (N=35) sind dazu ohne Einschränkung bereit. Ein weiteres gutes Viertel (N=14) nennt Bedingungen für die Bereitschaft, tätig zu werden, darunter in erster Linie eine entsprechende finanzielle Unterstützung.

Wie im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ deutlich wurde, sind Migrantenorganisationen wichtige Multiplikatoren zur Zielgruppenansprache. Die Aktivierende Befragung zeigt, dass sie – sofern sie ausreichend informiert sind – Jugendfreiwilligendienste für eine gute Sache halten, die attraktive Einsatzbereiche für Jugendliche mit Migrationshintergrund bietet, wobei sie hier klare Präferenzen für den sozialen, den künstlerisch-kulturellen sowie den Integrations- und Bildungsbereich sehen. Migrantenorganisationen sind daher bereit, sich bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Zielgruppenansprache zu beteiligen, allerdings sollte diese Beteiligung auch honoriert werden.

Beteiligung im Rahmen der Bildungsseminare

Ein weiterer elementarer Bestandteil von Freiwilligendiensten sind die gesetzlich vorgeschriebenen 25 Bildungs- und Seminartage. Im Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ haben sich Migrantenorganisationen in diesem Bereich mit Referentinnen und Referenten, v.a. zu interkulturellen Themen, beteiligt oder ihre Räumlichkeiten für Seminare zur Verfügung gestellt. Sie haben damit einen wichtigen Beitrag zur Interkulturellen Öffnung der Bildungs- und Seminararbeit in den Projekten geleistet.

Mehr als vier Fünftel der befragten Migrant*innenorganisationen können sich ohne weiteres (N=21) bzw. unter bestimmten Bedingungen (N=22) vorstellen, sich an der Bildungsarbeit in den Freiwilligendiensten zu beteiligen und Seminare oder Teile davon zu gestalten.

Zu den Bedingungen, die für eine Beteiligung in diesem Bereich erfüllt werden müssten, gehören auch hier wieder eine ausreichende Finanzierung (N=10), geeignetes Personal (N=5) sowie Fortbildungen und Qualifizierungen für das vorhandene Personal (N=5). In zwei Fällen werden zudem Räumlichkeiten zur Durchführung von Seminaren genannt.

Die Organisationen, die sich nicht vorstellen können, sich an der Bildungsarbeit zu beteiligen (N=9) nennen als Gründe pauschal „Ressourcenmangel“ oder explizit fehlende finanzielle, personelle, zeitliche oder räumliche Ressourcen.

Knapp drei Viertel der 43 Organisationen, die sich ohne Einschränkung oder unter Umständen eine Beteiligung an der Bildungsarbeit vorstellen können (N=32), machen Angaben zu Themen, die sie in diesem Zusammenhang einbringen könnten. Ein Großteil der genannten Themen sind migrations- bzw. integrationsspezifisch, die meisten Nennungen entfallen hierbei auf den Bereich „interkulturelle Bildung“ und „Interkulturelle Öffnung“. Es werden aber auch unmittelbar die Themen Integration, Migration, Antirassismus oder Diskriminierung genannt.

Migrant*innenorganisationen können einen wesentlichen Beitrag zur Interkulturellen Öffnung und Gestaltung der Seminar- und Bildungsarbeit in den Freiwilligendiensten leisten. Sie sehen sich überwiegend auch dazu in der Lage, wenn auch für einen Teil von ihnen dazu erst die finanziellen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden müssten.

Beteiligung als Trägerorganisation

Eine Beteiligung als Träger von Freiwilligendiensten stellt die größten Anforderungen an Organisationen. Sie sind für die Organisation und Durchführung der Freiwilligendienste verantwortlich, kümmern sich um die Zielgruppen- und Einsatzstellenakquise, übernehmen die pädagogische Begleitung der Freiwilligen, organisieren die Bildungsseminare und übernehmen die Vermittlung der Freiwilligen in die Einsatzstellen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Qualifizierung von Migrant*innenorganisation zu Trägern von Jugendfreiwilligendiensten parallel zum Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ in einem separaten Projekt durch das BMFSFJ und den Berliner Senat gefördert. Die erste Migrant*innenorganisation, die sich so deutschlandweit als Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres etablieren konnte, ist die Türkische Gemeinde in Deutschland (TGD). Im Jahr 2010 wurden zwei weitere Migrant*innenorganisationen in das Projekt aufgenommen: Club Dialog e.V., eine Organisation russischsprachiger Menschen mit Migrationshintergrund, und südost Europa Kultur e.V., eine Organisation von Menschen, die aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien stammen.

Die Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen ergab, dass ein Viertel der Organisationen (N=14) es sich „ohne Weiteres“ vorstellen könnte, als Trägerorganisation zu fungieren und ein knappes Drittel (N=17) eine entsprechende Beteiligung unter bestimmten Bedingungen für möglich hält. Dies ist eine überraschend hohe Quote, da das Anforderungsprofil von Trägerorganisationen hinsichtlich Organisationsgrad und verfügbaren Kapazitäten und Ressourcen sehr hoch ist. Andererseits – und dies ist ganz im Sinne einer Aktivierenden Befragung – wurden vor allem solche Organisationen in die Befragung einbezogen, die über einen gewissen Professionalisierungsgrad verfügen und strukturell und personell so aufgestellt sind, dass sie in der Lage wären, sich an Freiwilligendiensten zu beteiligen bzw. sich Ressourcen erschließen zu können, um in diese Lage zu gelangen.

Unter den Angaben der Migrantenorganisationen zu den notwendigen Bedingungen, die erfüllt sein müssten, um als Trägerorganisation tätig werden zu können, dominiert denn auch mit Abstand die Bereitstellung entsprechender finanzieller und/oder personeller Ressourcen. Passend dazu nennen die 21 Organisationen, die sich eine Beteiligung als Trägerorganisation nicht vorstellen können, als Gründe dafür fehlende personelle und finanzielle Ressourcen.

4.2.4 Ausblick

Migrantenorganisationen sind ein relevanter Bestandteil der deutschen Zivilgesellschaft. Sie erbringen, hauptsächlich durch bürgerschaftliches Engagement, eine Vielzahl an Angeboten und Leistungen für ihre Mitglieder und darüber hinaus, v.a. im kulturellen, religiösen, sozialen, Bildungs-, Integrations- und Gesundheitsbereich sowie in der politischen Interessenvertretung. Dabei verfügen sie auch über einen guten Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund, die institutionellen Integrations- und Begegnungsangeboten eher fern bleiben, und übernehmen vielfach Multiplikatoren- und Vermittlungsfunktionen.

Vor diesem Hintergrund bestand eine zentrale Zielsetzung des Bundesprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ darin, Migrantenorganisationen als Partner in die geförderten Projekte einzubinden, bspw. bei der Zielgruppenansprache, als Einsatzstellen oder im Rahmen der Bildungsarbeit und pädagogischen Begleitung.

Im Anschluss an das Bundesprogramm wurde eine Aktivierende Befragung von Migrantenorganisationen durchgeführt, um mehr Migrantenorganisationen über die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten an Freiwilligendiensten zu informieren und zu erheben, ob und unter welchen Bedingungen sie daran interessiert und dazu in der Lage sind, sich zu beteiligen.

Um die damit verbundene Aktivierung zu kanalisieren und Perspektiven zur Umsetzung des geweckten Beteiligungsinteresses zu eröffnen, wurden 45 interessierte Migrantenorganisationen im Nachgang der Befragung an die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste vermittelt, die ihnen weitere Informationen und ggf. Hilfestellungen bei der Kontaktaufnahme zu Freiwilligendienst-Trägern bot.

Die meisten Beratungen fanden telefonisch statt und konzentrierten sich auf Beteiligungsmöglichkeiten als Einsatzstelle und im Rahmen der Bildungs- und Seminartage. Diese Migrantenorganisationen sahen darin vor allem Perspektiven, ihre Aufgabenprofile zu erweitern, ihre Netzwerke auszubauen und durch den Einsatz von Jugendlichen Kompetenzen und Kapazitäten in ihre eigene Organisationen hineinzuholen. Die Organisationen wurden v.a. über (Re-)Finanzierungs- oder Fördermöglichkeiten für die Einsatzstellenumlage informiert und an Freiwilligendienstträger in ihrer Nähe weitervermittelt.

Drei Organisationen bekundeten ein starkes Interesse daran, sich als Trägerorganisation in den Freiwilligendiensten zu etablieren, und nahmen persönliche Beratungsgespräche in Anspruch. Auch für sie war die Finanzierungsfrage entscheidend. Sie wurden über die länderspezifischen Qualitätskriterien und -standards für die Anerkennung als Freiwilligendienstträger informiert und der Kontakt zu den zuständigen Anerkennungsbehörden hergestellt.

Durch diese Befragung und die anschließenden Beratungen konnte ein breites Spektrum an Migrantenorganisationen auf Beteiligungsmöglichkeiten in den Freiwilligendiensten aufmerksam gemacht und dazu aktiviert werden, sich diese Beteiligungsmöglichkeiten zu erschließen. Auch künftig wird in den Freiwilligendiensten auf allen Ebenen – durch das BMFSFJ, die Länder und die Freiwilligendienstträger – weiter darauf gesetzt, dass Migrantenorganisationen diese Beteiligungsmöglichkeiten als kompetente Partner, v.a. als Einsatzstellen, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Rahmen der Bildungs- und Seminartage, wahrnehmen. Inwiefern es zu weiteren Anerkennungen von Migrantenorganisationen als Trägerorganisationen kommt, bleibt abzuwarten, da dieser Weg nur für wenige große und professionell aufgestellte Organisationen gangbar ist.

III. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Susanne Huth

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurde nach gut dreijähriger Laufzeit Ende 2010 abgeschlossen. Das Programm hatte sich – und damit auch den einzelnen Projekten – ambitionierte Ziele gesetzt und Neuland betreten, insofern es sich darauf konzentrierte,

- benachteiligten Jugendlichen Zugänge zu Freiwilligendiensten und darin zu informellen Lernprozessen zu eröffnen,
- Freiwilligendienste mit ausbildungsvorbereitenden und berufsorientierenden Elementen im Sinne eines Bildungsmixes zu verknüpfen,
- die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen kompetenzbasiert zu stärken,
- neue, zielgruppenadäquate Einsatzformen und Einsatzfelder zu schaffen,
- infrastrukturell neue Träger und Trägerverbände – vor allem Migrant*innenorganisationen – einzubeziehen sowie
- die Fachöffentlichkeit und die Akteure der Berufsbildung für die Möglichkeiten der Förderung benachteiligter junger Menschen durch einen Freiwilligendienst zu sensibilisieren.

Im Rahmen des Programms wurden acht Projekte an zunächst zwölf, später elf Standorten gefördert. Es war von vornherein beabsichtigt, nur eine geringe Anzahl von Projekten zu fördern und durch ein Projektbüro intensiv zu begleiten und zu unterstützen, das beim ISS angesiedelt war. In den Projekten wurde mit kleinen Teilnehmendengruppen in zwei bis drei Durchgängen an der Erprobung und (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen und Instrumenten gearbeitet, die für eine zweite Programmphase von 2011 bis 2013 genutzt werden sollten.

Die Programmkonzeption sah vor, dass sich die Teilnehmendengruppen gänzlich aus der Zielgruppe von (bildungs-)benachteiligten Jugendlichen zusammensetzte. Für diese Zielgruppe sollten begleitende berufsorientierende und ausbildungsvorbereitende Elemente im Rahmen eines so genannten Bildungsmixes angeboten werden, die ihnen den Erwerb von personalen, sozialen, interkulturellen und fachlich-methodischen Kompetenzen ermöglichten, um ihre Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Dieser Ansatz war nicht unumstritten und wurde im Programmverlauf mit den Trägervertreterinnen und -vertretern und im Beirat des Programms diskutiert.

Zum einen wurde kritisiert, dass das Programm als reines „Benachteiligtenprogramm“ an nur wenigen Standorten mit einem sehr hohen Personaleinsatz für die pädagogische Begleitung konzipiert war, sodass eine Übertragung der Erfahrungen und Ergebnisse auf die Regelfreiwilligendienste kaum möglich sei. Zum anderen wurde befürcht-

tet, dass eine Verknüpfung mit Elementen der Berufsvorbereitung zu einer Instrumentalisierung der Freiwilligendienste führen könnte und dadurch Freiwilligkeit, Gestaltungs- und Orientierungsspielräume eingebüßt würden. Auch die (Weiter-)Entwicklung und Erprobung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens stieß in diesem Zusammenhang gerade zu Beginn des Programms nicht immer auf Zustimmung.

Die Evaluation des Bundesprogramms war darauf ausgerichtet, die Umsetzung, den Verlauf und die Ergebnisse der Projekte zeitnah an die Programmsteuerung zurückzumelden, um die einzelnen Projekte, aber auch die Programmkonzeption, zu optimieren und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms zu liefern. Mit der Entscheidung Anfang 2010, keine zweite Programmphase zu fördern, verschob sich diese Zielsetzung. Es ging in der Folge vielmehr darum, die Erfahrungen, Erkenntnisse und Ergebnisse aus den Projekten und dem Programm in Hinblick auf einen Transfer in die Regelfreiwilligendienste nutzbar zu machen.

Der vorliegende Endbericht der Evaluation beinhaltet die Ergebnisse der vielfältigen Evaluationsbestandteile auf der Ebene der Projekte, der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie auf der Ebene der Programmkonzeption. Über das Programm hinaus weisend behandelt der Bericht Chancen und Grenzen einer konzeptionellen Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Freiwilligendiensten sowie Beteiligungsmöglichkeiten von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten.

1. Zusammenfassung

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ verfolgte im Wesentlichen zwei Programmschwerpunkte: zum einen die Infrastrukturentwicklung, bezogen auf vier Projektrahmen, und zum anderen die Entwicklung eines geeigneten Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens.

Im Hinblick auf den ersten Programmschwerpunkt waren die beteiligten Projekte vier Projektrahmen zur Infrastrukturentwicklung zugeordnet, d.h. ihre Aufgabe bestand vornehmlich in der Erreichung der jeweils mit einem Projektrahmen verbundenen Zielsetzung. Die ersten beiden Projektrahmen bezogen sich auf die Zielgruppen-Ebene, die anderen beiden auf die Projektebene hinsichtlich der Schaffung attraktiver Einsatzfelder und dem Aufbau von Trägerstrukturen.

Ergebnisse auf Projektebene

Auf der Projektebene wurde deutlich, dass die trägerinterne und -externe Anbindung der Projekte sowie der Aufbau von Kooperationsstrukturen von grundlegender Bedeutung für eine erfolgreiche Umsetzung und Entwicklung der Projekte waren.

Die Ergebnisse der Evaluation in den ersten beiden Programmjahren¹⁴⁸ haben zeigen können, dass im Vergleich zur ersten Umsetzungsphase im zweiten Programmjahr in allen Bereichen große Fortschritte gemacht wurden. Dazu musste in einigen Projekten der Personalschlüssel angepasst werden, er betrug in den Projekten dann zwischen 1:12 und 1:20. Die erste Umsetzungsphase war durch neue Arbeitsanforderungen, einen großen zeitlichen Druck sowie unerwartete Probleme bei der Einsatzstellen- und Teilnehmendenakquise geprägt. Im zweiten Programmjahr hatten sich die Projekte trägerintern und im Rahmen externer Beziehungen etabliert und konnten auf den Entwicklungs- und Vernetzungsarbeiten der Anfangsphase aufbauen.

So konnten spätestens im zweiten Jahr die anvisierten Einsatzfelder und Einsatzstellen gewonnen und größtenteils auch solche besetzt werden, für die im ersten Jahr noch keine Jugendlichen gefunden wurden. Kern des *dritten Projektrahmens* war die Schaffung geeigneter und attraktiver Einsatzfelder für die Zielgruppe des Programms. Dabei ging es in erster Linie darum, die Arbeitsbereiche mit den Interessen und Neigungen, aber vor allem mit den personalen Möglichkeiten und Grenzen der Zielgruppe abzustimmen. Diesem Rahmen waren die beiden FÖJ-Projekte sowie das FSJ-Sport-Projekt zugeordnet.

Über alle Projekte hinweg stand den Jugendlichen im Programm eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern zur Verfügung, die sich zumeist nicht grundlegend von den klassischen Einsatzfeldern von Freiwilligendiensten unterschieden. Die Projekte, die die Infrastrukturentwicklung in diesem Projektrahmen vorantreiben sollten, boten sowohl Einsatzmöglichkeiten im Kinderbetreuungsbereich als auch in klassischen FÖJ-Einsatzfeldern – unter anderem in ökologisch ausgerichteten kleinen und mittleren Unternehmen – bzw. in Sportvereinen.

Es hat sich gezeigt, dass die Jugendlichen im Allgemeinen mit ihren Tätigkeiten sehr zufrieden und gerne in ihren Einsatzstellen tätig waren. Nach Einschätzung der Anleiterinnen und Anleiter in den Einsatzstellen, erledigten sie ihre Tätigkeiten gut, gerne und motiviert. Dabei waren die meisten Jugendlichen in Einsatzfeldern tätig, in denen sie unmittelbar mit Menschen zusammenkamen, die in den Einsatzstellen Unterstützungsleistungen und Hilfestellungen erhielten (insbesondere Kinder und Jugendliche sowie ältere, kranke und behinderte Menschen). Gerade diese direkte Interaktion wurde von den Jugendlichen selbst vielfach als eine bereichernde Erfahrungsquelle betrachtet.

Der vierte Projektrahmen konzentrierte sich auf die Schaffung und den Ausbau neuer Trägerstrukturen durch die Einbeziehung von und Kooperation mit Migrantenorganisationen. Für diesen Projektrahmen waren vier Projekte vorgesehen. Hier wurden Migrantenorganisationen im Rahmen der Zielgruppenansprache und der Seminararbeit eingebunden und sollten auch als Einsatzstellen fungieren.

Nachdem die Kooperation mit Migrantenorganisationen in der ersten Projektumsetzungsphase problematisch anlief, hatten alle Standorte im zweiten Programmjahr auf

¹⁴⁸ S. im Einzelnen den ersten und zweiten Zwischenbericht der Evaluation.

diesem Feld Fortschritte erzielt, v.a. was die Kooperation zur Zielgruppenansprache und bei der Seminararbeit anging. Migrantenorganisationen als Einsatzstellen zu gewinnen, fiel bis auf wenige Ausnahmen weiterhin schwer, v.a. aufgrund fehlender finanzieller und personeller Möglichkeiten der Organisationen. Häufig stieß eine verbindliche und kontinuierliche Kooperation mit Migrantenorganisation hier an Grenzen.

Die teilweise mühevolle Initiierung von Kontakten zu Migrantenorganisationen hatte in einigen Projekten zur Etablierung stabilerer Kooperationsstrukturen geführt und die Projekte planten gemeinsam mit Migrantenorganisationen die Antragstellung für eine zweite Programmphase, um diese Kooperationsstrukturen weiter zu festigen.

Nachdem die Entscheidung getroffen wurde, dass keine zweite Programmphase gefördert wird, eruierte die Mehrzahl der Projektträger alternative Finanzierungsmöglichkeiten, um die Arbeit mit der Zielgruppe des Programms weiter führen zu können. Für einen direkten Anschluss blieb jedoch nur wenig Zeit, daher konnte das Personal entweder gar nicht gehalten werden oder es wurde anderen Aufgabenbereichen beim Träger zugeordnet. Zudem wurden die Träger durch die Einführung des neuen Bundesfreiwilligendienstes vor neue Aufgaben gestellt, sodass sie eine Weiterführung der Projekte hinten anstellten. Ob und welche Projekte in einer (abgewandelten) Form weitergeführt wurden, konnte im Rahmen der Evaluation nicht mehr erhoben werden.

Ergebnisse auf der Zielgruppenebene

Der erste Projektrahmen zielte auf die Erschließung der Zielgruppe von Jugendlichen mit niedrigem bzw. keinem Schulabschluss und keiner bzw. einer abgebrochenen Berufsausbildung. Diese Zielgruppendefinition galt für alle Projekte des Programms, nicht nur für die drei, die diesem Projektrahmen zugeordnet waren, letzteren kam hier jedoch ein besonderer Stellenwert hinsichtlich der Entwicklung von Ansprachestrategien der Zielgruppe und der Gewinnung von Teilnehmenden zu.

Insgesamt gestaltete sich die Zielgruppenerreichung im zweiten Programmjahr deutlich erfolgreicher als noch in der ersten Umsetzungsphase, so konnten die Projekte ab dem zweiten Jahr mehrheitlich die geplante Zahl an Teilnehmende der anvisierten Zielgruppen für einen Freiwilligendienst gewinnen. Nachdem im ersten Programmjahr eine Vielzahl an Methoden und Wegen der Zielgruppenansprache angewandt und ausprobiert wurden, konzentrierten sich die Projekte nun auf die Methoden und Wege, die sich als erfolgreich erwiesen hatten. Zudem war die Bekanntheit des Programms unter anderen Einrichtungen und Akteuren deutlich gestiegen, sodass die Projekte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und deren Zielgruppennähe besser nutzen konnten. Dies galt vor allem auch für Migrantenorganisationen.

Der zweite Projektrahmen zielte auf die Erschließung der Zielgruppe von Jugendlichen mit besonderen Förderbedarfen. Diesem Rahmen war ein Projekt zugeordnet, das Jugendliche mit „Wohnungsnotfallproblematik“ sowie Jugendliche mit seelischen und/oder körperlichen Behinderungen zur Zielgruppe hatte. Im ersten Programmjahr verzeichnete das Projekt einen großen Anteil an Jugendlichen, die das Projekt vorzeitig beendeten, v.a. weil sie den Anforderungen eines Freiwilligendienstes aufgrund ihrer multiplen Problemlagen nicht gerecht werden konnten. Die Jugendlichen erhielten in

diesem Projekt zusätzliche Beratungs-, Begleitungs- und Betreuungsleistungen, um sie in die Lage zu versetzen, an einem regulären Freiwilligendienst teilzunehmen. So haben im zweiten Programmjahr weniger Jugendliche ihren Freiwilligendienst vorzeitig beendet.

Die Teilnehmenden des Programms knüpften im Vorfeld viele Erwartungen an ihren Freiwilligendienst in Hinblick auf Berufsorientierung, Erwerb von Schlüsselkompetenzen, leichteren Zugang zu einer Ausbildung und Kontakte, die ihnen Perspektiven und Chancen für ihr weiteres Leben eröffnen. Was die Einschätzung ihres eigenen Kompetenzerwerbs während des Freiwilligendienstes angeht, sahen sie sich mehrheitlich durch ihren Freiwilligendienst „zuverlässiger“, „teamfähiger“, „selbstständiger“, „belastbarer“ und „kommunikationsfähiger“ als zuvor. Die überwiegende Zahl der Jugendlichen konnte sich zudem vorstellen, in dem Arbeitsgebiet, in dem sie tätig war, eine Ausbildung oder Beschäftigung aufzunehmen. Die Anleiterinnen und Anleiter attestierten den Freiwilligen in der Mehrzahl der Fälle, dass sie sie auch – teilweise mit Einschränkungen – dafür geeignet hielten. Mehr als ein Drittel der Jugendlichen nahm im Anschluss an den Freiwilligendienst eine berufliche oder schulische Ausbildung auf.

Ergebnisse auf der Ebene der Programmkonzeption

Auf der Programmebene zeigen die Evaluationsergebnisse, wie der Bildungsmix in den Projekten ausgestaltet wurde. Dabei ging es um die Verknüpfung des Freiwilligendienstes als informellen Lernort mit non-formalen Elementen im Rahmen der Bildungs- und Seminartage und formalen Bildungsangeboten in Form von Qualifizierungen und Schulungen. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden absolvierte bspw. im Rahmen von Vor- oder parallelen Qualifizierungen einen Pflege- oder Schwesternhelferkurs. Non-formale Bildungselemente, die die Freiwilligen während ihres Freiwilligendienstes in nennenswertem Umfang wahrgenommen hatten, umfassten v.a. die personale und soziale Kompetenzentwicklung, zu nennen sind hier bspw. Bewerbungstrainings, Kommunikationstraining und Konfliktmanagementschulung.

Die pädagogische Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden in den Projekten war sehr aufwändig und stellte gerade im ersten Programmjahr eine große Belastung für die pädagogischen Fachkräfte dar, da sie in der Zeit mit vielfältigen weiteren Aufgaben im Rahmen der Zielgruppen- und Einsatzstellenakquise betraut waren. Der Betreuungsschlüssel lag in den Projekten zwischen 1:12 und 1:20. Die pädagogische Begleitung und Unterstützung umfasste dabei:

- Erstgespräche und Vorbereitung auf den Arbeitsalltag und den Freiwilligendienst,
- Kompetenzbilanz und individuelle Förderplanung durch Lernpläne und Zielvereinbarungen,
- Kontinuierliche Begleitung und Krisenmanagement,
- Überleitungsmanagement in Kooperation mit Akteuren des Übergangssystems.

Neben der Infrastrukturentwicklung bestand der zweite Programmschwerpunkt in der *Erprobung und Etablierung eines Verfahrens zur Kompetenzerfassung und zum Kompetenznachweis*, um die in den formalen, non-formalen und informellen Lernfeldern des Freiwilligendienstes erworbenen und ausgebauten Kompetenzen der Jugendlichen adäquat zu dokumentieren.

Im ersten Programmjahr wurde daher viel Zeit und Energie in die Entwicklung eines Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahrens investiert, das im Verlaufe des zweiten Programmjahres auf Grundlage der Kompetenzbilanz im Freiwilligen-Engagement des DJI weiterentwickelt und anhand von Praxiserfahrungen angepasst wurde. Das Verfahren kam ab dem zweiten Jahr programmweit zum Einsatz und erwies sich als praktikabel und geeignet für die Abbildung der erworbenen Kompetenzen, auch wenn Anleitung und Vorbereitung sowohl der Teilnehmenden als auch der Anleitenden für die Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie die Durchführung der anschließenden Reflexionsgespräche sehr zeitintensiv waren. Im Ergebnis entwickelte das ISS-Projektbüro den Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst und Hinweise für Einsatzstellen.¹⁴⁹

Ergebnisse über das Programm hinaus

Die Verknüpfung von Elementen der Berufsvorbereitung mit Freiwilligendiensten wurde weit über das Programm hinaus diskutiert. Ein Vergleich von Zielgruppe, Zielsetzung und Konzeption von Berufsvorbereitung mit den im Bundesprogramm entwickelten Zielen, Konzepten und Instrumenten kommt zu dem Ergebnis, dass die im Rahmen des Bundesprogramms entwickelten Konzepte der Träger keine Berufsvorbereitung im Sinne der Bundesagentur für Arbeit waren. Es fehlte an einer gezielten Berufsorientierung und einer systematischen Qualifizierung und Orientierung in Hinblick auf die Anforderungen einer betrieblichen Erstausbildung im dualen System. Der Vergleich zeigt jedoch auch, dass es im Bundesprogramm gelang, wesentliche Instrumente der Berufsvorbereitung zu integrieren, wobei die Integration dieser Elemente und Instrumente nicht zu Lasten des eigentlichen Freiwilligendienstes ging. Die freiwillige Arbeit in den Einsatzstellen stand für die Jugendlichen im Mittelpunkt und wurde von ihnen ausgesprochen positiv bewertet.

Der Beteiligung von Migrantenorganisationen an Freiwilligendiensten war im Programm eine besondere Bedeutung beigemessen. Aus diesem Grunde sollte eine bundesweite Aktivierende Befragung Migrantenorganisationen Informationen über Beteiligungsmöglichkeiten bieten und ihr Interesse wecken, sich an einer zweiten Programmphase zu beteiligen. Im Anschluss an die Befragung sollten interessierte Organisationen daher durch das ISS-Projektbüro beraten und an Freiwilligendienstträger zur Initiierung von Kooperationen vermittelt werden. Die Aktivierende Befragung wurde schließlich im Anschluss des Programms mit der Zielstellung durchgeführt, Migrantenorganisationen über die verschiedenen Beteiligungsmöglichkeiten an Freiwilligendiensten zu informieren und zu erheben, ob und unter welchen Bedingungen sie daran interessiert und dazu in der Lage sind, sich zu beteiligen. Interessierte Organisationen wurden anschließend an die Servicestelle Jugendfreiwilligendienste beim ISS zur Beratung zu vermitteln. Die Befragung hat ergeben, dass

- Migrantenorganisationen an einer Beteiligung als Einsatzstelle interessiert sind und die nötigen Voraussetzungen dafür mitbringen: Sie bieten vielfältige Einsatzfelder, können Freiwillige für eine ausreichende Dauer, wenn auch selten in Vollzeit, beschäftigen und haben überwiegend personelle Ressourcen, um Anleitungspersonal

¹⁴⁹ Hoorn/Rindt/Stampfl (2010a, 2010b).

zu stellen. Die Grenzen einer solchen Beteiligung zeigen sich bei der Einsatzstellenumlage, die wenigsten Organisationen können finanzielle Mittel in ausreichender Höhe aufbringen.

- Migrantenorganisationen wichtige Multiplikatoren zur Zielgruppenansprache sind. Sofern sie ausreichend informiert sind, halten sie Freiwilligendienste für eine gute Sache, die attraktive Einsatzbereiche für Jugendliche mit Migrationshintergrund bietet. Migrantenorganisationen sind daher bereit, sich bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Zielgruppenansprache zu beteiligen, wobei diese Beteiligung auch honoriert werden muss.
- Migrantenorganisationen einen wesentlichen Beitrag zur Interkulturellen Öffnung und Gestaltung der Seminar- und Bildungsarbeit in den Freiwilligendiensten leisten können. Sie sehen sich überwiegend auch dazu in der Lage, wenn auch für einen Teil von ihnen dazu erst die finanziellen und personellen Voraussetzungen geschaffen werden müssten.
- Migrantenorganisationen sich vorstellen können, als Träger von Freiwilligendiensten tätig zu werden, jedoch nur die wenigsten die erforderlichen finanziellen und/oder personellen Ressourcen bereitstellen können.

2. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Das Bundesprogramm „Freiwilligendienste machen kompetent“ endete mit Ablauf des Jahres 2010, wobei die meisten Projekte bereits zum 31. August 2010 ausliefen. Auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse bis Ende des zweiten Programmjahrs wurden für die Fortführung des Programms bzw. für Freiwilligendienstprojekte, die die Programmzielsetzungen verfolgen und vorrangig bildungsbenachteiligte Jugendliche erreichen wollen, bereits Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen abgeleitet, die im Folgenden um die Erfahrungen und Ergebnisse des dritten Programmjahrs ergänzt werden.

Auf der Ebene der Projekte wurde deutlich, dass die *Personalausstattung* sowie die *trägerinterne und -externe Anbindung und Kooperation* sowohl für die Zielgruppenansprache und -gewinnung als auch für die Schaffung geeigneter Einsatzfelder bzw. die Akquise von Einsatzstellen für bildungsbenachteiligte Jugendliche von größter Relevanz sind. Um den damit verbundenen Anforderungen gerecht zu werden, benötigen solche Projekte zudem einen *ausreichenden zeitlichen Vorlauf* vor Start des eigentlichen Freiwilligendienstes. Die Zielgruppe des Programms, *Jugendliche ohne bzw. mit niedrigem Schulabschluss*, erfordert aufsuchende Arbeit bei der Gewinnung von Multiplikatoren für eine erfolgreiche Ansprache sowie einen erhöhten pädagogischen Betreuungsg- und Beileitungsaufwand während des Freiwilligendienstes.

- Zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben, einschließlich der Betreuung und Begleitung der Zielgruppe, sollte für zielgruppenhomogene Gruppen ein pädagogischer Betreuungsschlüssel von 1:15 gewährleistet sein.
- Die Projekte sollten trägerintern an den Regelfreiwilligendienstbereich angebunden sein.
- Träger, die auch im Bereich der Migrationssozialarbeit, der Jugendsozialarbeit und/oder der Jugendberufshilfe tätig sind, sollten ebenfalls für eine entsprechende trägerinterne Anbindung sorgen.
- Im Bereich der trägerexternen Anbindung und Vernetzung müssen Kontakte zu Akteuren der Migrationssozialarbeit, der Jugendsozialarbeit und/oder der Jugendberufshilfe sowie zu Migrantenorganisationen vor allem durch persönliche Ansprache etabliert bzw. intensiviert werden.
- Es bedarf zeitlich und personell kontinuierlicher Kontakte und Kommunikationsstrukturen sowohl zu den Multiplikatoren für die Zielgruppenansprache als auch zu den (potenziellen) Einsatzstellen.

Hinsichtlich der Zielgruppe des Programms hat sich zudem gezeigt, dass Teilnehmendengruppen, in denen vermehrt bildungsbenachteiligte *Jugendliche mit besonderen Förderbedarfen* zusammenkommen, einen nochmals erhöhten Betreuungs- und Begleitungsaufwand haben und aufgrund der Häufung individueller Problematiken zunächst weitere Hilfen und Angebote benötigen, bevor sie in der Lage sind, einen Freiwilligendienst zu absolvieren. Insofern sind spezifische pädagogische Arrangements bei der Einrichtung entsprechender Gruppen von besonderer Bedeutung:

- Bei der Zusammensetzung der Teilnehmendengruppen ist darauf zu achten, dass nur wenige Teilnehmenden mit multiplen Problemlagen in einer Gruppe sind, die sich ggf. gegenseitig destabilisieren und demotivieren.
- Es sollten Projekte mit „gemischten“ Teilnehmendengruppen erprobt werden, in denen Jugendliche der Programmzielgruppe und Jugendliche mit mittleren bzw. höheren Bildungsabschlüssen zusammenkommen.
- Um diese „gemischten“ Gruppen zu betreuen, bedarf es ggf. besonderer pädagogischer Maßnahmen und Instrumente, um Gruppenbildungsprozesse zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Bildungsniveaus und Soziallagen erfolgreich initiieren und begleiten zu können.

Den Jugendlichen stand im Programm eine Vielzahl von Einsatzfeldern zur Verfügung, die sich größtenteils nicht grundlegend von den *klassischen Einsatzfeldern von Freiwilligendiensten* unterschieden. Viele Einsatzfelder waren entsprechend gängiger Rollenmuster *geschlechtsspezifisch* besetzt. Die Teilnehmenden zeigten sich in der Mehrzahl an ihren Tätigkeiten interessiert und machten sie gerne, sie erwarteten von ihrem Freiwilligendienst *berufliche Orientierung*.

- Die Besetzung der Einsatzfelder sollte nicht ausschließlich nach geschlechtsspezifischen Rollenmustern erfolgen, vielmehr sollten jungen Männern Möglichkeiten und Chancen eines Freiwilligendienstes im Pflege- und Kinderbetreuungsbereich und

jungen Frauen entsprechende Perspektiven im Handwerk sowie im Garten- und Landschaftsbau aufgezeigt werden.

- Für die Zielgruppe des Programms sind Einsatzfelder in Bereichen zu schaffen, die ihnen berufliche Anschlussoptionen trotz niedrigem oder fehlendem Schulabschluss ermöglichen, es sollten keine Einsatzstellen in „unerreichbaren“ Berufen angeboten werden.
- Den Jugendlichen sollten frühzeitig und projektbegleitend Perspektiven aufgezeigt werden, welche beruflichen Optionen mit den jeweiligen Einsatzfeldern verbunden sein können und welche Zugangsvoraussetzungen dafür erfüllt sein müssen.
- Neben den beruflichen Orientierungsmöglichkeiten sollte darauf geachtet werden, dass der Freiwilligendienst auch Perspektiven zu einem kontinuierlichen freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement eröffnen kann, das wiederum alternative Wege zur individuellen Kompetenzentwicklung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt bieten kann.

Es hat sich im Programmverlauf gezeigt, dass die *Einbeziehung von und Kooperation mit Migrantenorganisationen* mit großem Aufwand verbunden ist und an *personell und finanziell bedingte Grenzen* stößt, die auch die *Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit* von Kooperationsbeziehungen mit Migrantenorganisationen beeinträchtigen.

- Zur Einbeziehung von und Kooperation mit Migrantenorganisationen sollten die Projekte einen längeren zeitlichen Vorlauf einplanen und auf persönliche Ansprache und vertrauensbildende Maßnahmen setzen.
- Für den Aufbau von nachhaltigen Kontakten und Kooperationsbeziehungen zu Migrantenorganisationen müssen längerfristige Strategien seitens der Träger verfolgt und eine Vertrauensbasis unabhängig von konkreten Projekten entwickelt werden.
- Für Migrantenorganisationen sollten weitere Beteiligungsoptionen und -motivationen aufgezeigt und entwickelt werden.
- Im Rahmen von Projekten sollten Mittel zur Verfügung gestellt werden, um die Voraussetzungen von Migrantenorganisationen für eine Beteiligung zu verbessern.

Im Programm wurde ein *Kompetenzerfassungs- und -nachweisverfahren* entwickelt, das auf Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung mit anschließenden Reflexionsgesprächen beruht. Dieses Verfahren stieß auf *große Akzeptanz* bei den Projekten, auch wenn es sehr *zeitintensiv* war.

- Die Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst sollte weiterhin in Projekten, die sich an die Zielgruppe des Programms richten unter Berücksichtigung der spezifischen Zielgruppe und der Rahmenbedingungen der Projekte erprobt und evaluiert werden, dies gilt v.a. für den mit dem Verfahren verbundenen Zeitaufwand und die Beteiligung von Einsatzstellen an der Fremdeinschätzung und den Reflexionsgesprächen.
- Das Verfahren, das im Rahmen des Bundesprogramms für seine spezifischen Zielsetzungen entwickelt wurde, sollte in den Regel-Freiwilligendiensten erprobt und evaluiert werden, um Sinnhaftigkeit, Nutzen und Anpassungsmöglichkeiten zu eruieren.

IV. Literatur und Internetquellen

1. Literatur

- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Zwölfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin.
www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=52762.html (29.07.2011).
- Bertelsmann Stiftung (2010): Eckpunkte der Initiative „Übergänge mit System“, Eckpunkte aus den beteiligten Ländern: Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen.
- Braun, Sebastian (2007): Sozialintegrative Potenziale bürgerschaftlichen Engagements für Jugendliche in Deutschland. Expertise zum Carl-Bertelsmann-Preis 2007, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Budde, Jürgen (2007): Erst die Mädchen - jetzt die Jungen? Geschlechtsbezogene Aspekte beim Übergang von der Schule in den Beruf, Vortrag. In: Materialband zur Dokumentation des Projekts „Es geht viel mehr! gender Inside ÜSB“,
<http://www.frauenforum-muenster.de/fileadmin/downloads/Fundusverzeichnis.pdf> (29.07.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. §§ 61,61a SGB III. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/HEGA-11-2009-VA-Erg-BvB-Fachkonzept-Anlage-2.pdf> (29.07.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (2006): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. www.pakt-fuer-ausbildung.de (29.07.2011).
- Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (2004): Der Kompetenznachweis Kultur. Ein Nachweis von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung, Remscheid.
- Calonder Gerster, A. (2007). Kompetenz-Management nach CH-Q - Ein integriertes Gesamtangebot zur Kompetenzentwicklung und zur Schaffung einer Kompetenz-Kultur in Bildung und Arbeitswelt. In: Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.), Handbuch Kompetenzmessung, 2. erweiterte Auflage (S. 719-736). Stuttgart.
- CEDEFOP (2008): Terminology of European education and training policy, http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF (29.07.2011).
- Dietrich, Hans (2010): Determinanten der Integration in Ausbildung nach einer BvB-Teilnahme, Beitrag zum IAB-Forschungsworkshop „Angebote und Maßnahmen im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung“, unveröffentlichte Präsentation zum Vortrag im Juni 2010.
- Druckrey, Petra (2007): Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Bonn und Moers.

- Düx, Wiebken/Prein, Gerald/Sass, Erich/Tully, Claus J. (2008): Kompetenzwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter, Wiesbaden.
- Engels, Dietrich/Leucht, Martina/Machalowski, Gerhard (2005): Ergebnisse der Evaluation des FSJ und FÖJ. Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln und Berlin, www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/evaluierungsbericht-freiwilligendienste (29.07.2011).
- Erler, Wolfgang/Gerzer-Sass, Annemarie/Nußhart, Christine/Sass, Jürgen (2000): Kompetenzbilanz - Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung. KAB Süddeutschlands/Deutsches Jugendinstitut, München.
- Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (2003): Handbuch Kompetenzmessung, Stuttgart.
- Gaupp, Nora/Lex, Tilly/Reißig, Birgit/Braun, Frank (2008): Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit. Ergebnisse des DJI-Übergangspanels, BMBF, Berlin.
- Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 - 2004, Wiesbaden.
- Gerzer-Sass, Annemarie/Reupold, Andrea/Nußhart, Christine (2006): Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement, DJI, München.
- Gerzer-Sass, Annemarie/Reupold, Andrea/Nußhart, Christine (2006): Infos und Materialien zur Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement, DJI, München. www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=354.
- Horn, Alexandra/Rindt, Susanne/Stampfl, Tina (2010a): Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst, Frankfurt am Main, <http://www.issffm.de/veroeffentlichungen/publikationen.html> (29.07.2011).
- Horn, Alexandra/Rindt, Susanne/Stampfl, Tina (2010b): Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst, Hinweise für Einsatzstellen, Frankfurt am Main, <http://www.issffm.de/veroeffentlichungen/publikationen.html> (29.07.2011).
- Horn, Alexandra/Rindt, Susanne/Stampfl, Tina (2010c): Praxisleitfaden „Freiwilligendienste machen kompetent“, ISS Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hrsg.), Frankfurt am Main, <http://www.issffm.de/veroeffentlichungen/publikationen.html> (29.07.2011).
- Huth, Susanne (2011): Migrantenorganisation, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Vorsorge (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit, 7. Aufl., Baden-Baden, S. 592.
- Huth, Susanne (2007a): Bürgerschaftliches Engagement in Migrantenselbstorganisationen: integrationsfördernd oder -hemmend?, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Jg. 38, H. 3, S. 70-78.
- Huth, Susanne (2007b): Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. INBAS-Sozialforschung, Frankfurt am Main.
- Huth, Susanne (2006): Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten, in: Voegen, Hermann (Hrsg.): Brückenschläge – Neue Partnerschaften zwi-

- schen institutioneller Erwachsenenbildung und bürgerschaftlichem Engagement, Bielefeld, S. 191-204.
- INBAS (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen feststellen – Ausbildungsreife fördern, Berichte und Materialien Band 18.
- ISS-Projektbüro (2009a): Handreichung Überleitungsmanagement.
- ISS-Projektbüro (2009b): Dokumentation des sechsten Träger-Workshops am 31. März und 1. April 2009 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2009c): Dokumentation des siebten Träger-Workshops am 30. Juni und 1. Juli 2009 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2008a): Dokumentation des zweiten Träger-Workshops am 4. und 5. März 2008 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2008b): Dokumentation des dritten Träger-Workshops am 10. und 11. Juni 2008 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2008c): Dokumentation des vierten Träger-Workshops am 17. und 18. September 2008 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2008d): Dokumentation des fünften Träger-Workshops am 2. und 3. Dezember 2008 in Berlin.
- ISS-Projektbüro (2007): Dokumentation des ersten Träger-Workshops am 28. und 29. November 2007 in Berlin.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- Liebig, Reinhard (2007): Freiwilligendienste als außerschulische Bildungsinstitution für benachteiligte junge Menschen – Machbarkeitsstudie zu den individuellen und institutionellen Bedingungen des ESF-Programms „Kompetenzerwerb benachteiligter Jugendlicher im Rahmen eines FSJ/FÖJ“, Wiesbaden, <http://bmfsfj.de> > Service > Publikationen > Politikbereich auswählen > Freiwilliges Engagement (07.07.2011).
- Lippegaus, Petra (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen: Kompetenzen Feststellen – Ausbildungsreife fördern, Band 18, INBAS GmbH, Offenbach am Main.
- Münchmeier, Richard (2010): Für mich und für andere. Jugendfreiwilligendienste im Spannungsfeld zwischen Engagement, Persönlichkeitsentwicklung und berufsvorbereitender Bildung. Beitrag zur Tagung „Bildung und Inklusion – Chancen für benachteiligte Jugendliche in den Freiwilligendiensten“ am 15./16.11.2010, http://www.fwd-kompetent.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Abschlussstagung/Manuskript_Vortrag_Muenchmeier.pdf (29.07.2011).
- Plicht, Hannelore (2010): Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis, IAB Forschungsbericht, 7/2010.
- Ring Österreichischer Bildungswerke (2005): Engagement schafft Kompetenz: Informelles Lernen im Alltag - Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke, Wien. <http://members.telering.at/bildungswerke/kompetenzentwicklung/literatur.html>.
- Schenkel, Martin (2007): Engagement macht kompetent. Zivilgesellschaft und informelle Bildung, in: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, Jg. 20, Heft 2, S. 111-125.
- Schröder, Lutz-Christian/Wunder, Michael (Hrsg.) (2006): Arbeitsbuch zur individuellen Hilfe- und Perspektivplanung. Ein Leitfaden für Praktiker.

Statistisches Bundesamt (2008): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009 –, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.

2. Internetquellen

- BAVBVO Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (2003):
<http://www.gesetze-im-internet.de/bavbvo/BJNR147200003.html> (23.05.2011).
- DIA-TRAIN: www.ausbildungsvorbereitung.de/diatrain (29.07.2011).
- Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf: www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur (29.07.2011).
- EUROPASS: www.europass-info.de (29.07.2011).
- Freiwilligendienste machen kompetent: www.fwd-kompetent.de (29.07.2011).
- Gesellschaft CH-Q Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn:
www.ch-q.ch (29.07.2011).
- Good Practice Center – Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB): www.good-practice.de (29.07.2011).
- JOBSTARTER Connect: <http://www.jobstarter.de/de/1208.php> (23.05.2011)
- KES - Das Kompetenz-Entwicklungs-System: www.bagkes.de/kes (29.07.2011).
- KompetenzErfassungsNotebook KEN: <http://demo.kompetenz-erfassungs-notebook.de> (29.07.2011).
- Kompetenznachweis International: www.open-the-world.net (29.07.2011).
- Kompetenznachweis Kultur: www.kompetenznachweiskultur.de (29.07.2011).
- Kompetenznachweis über ehrenamtliche Tätigkeit, Niedersachsen:
http://www.freiwilligenserver.de/index.cfm?uid=A39DE74DC2975CC8A2FF25AD973D2E46&&IRACER_AUTOLINK&& (29.07.2011).
- Kompetenznachweis über erworbene Qualifikationen in der Jugendarbeit, Bayerische Jugendring: <http://www.bjr.de/themen/ehrenamtliches-engagement/kompetenznachweis.html> (29.07.2011).
- Kompetenznachweis über erworbene Qualifikation in Ehrenamt und Freiwilligenarbeit, Hessen: www.kompetenznachweis.de (29.07.2011).
- Landesnachweis NRW – Engagiert im sozialen Ehrenamt: <http://www.engagiert-in-nrw.de/rahmenbedingungen/verguenstigungen/engagementnachweis/index.php> (29.07.2011).
- MELBA: www.melba.de (29.07.2011).
- ProfilPASS: www.profilpass.de (29.07.2011).
- Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf: www.kompetenzen-foerdern.de/Infoblatt_QS.pdf (29.07.2011).
- Standards der „DeGEval – Gesellschaft für Evaluation“: www.degeval.de > DeGEval-Standards (29.07.2011).
- Start (Stärken ausprobieren, Ressourcen testen): www.assessment-center-news.de (29.07.2011).

V. Verzeichnis der Anlagen

- 1. Projektdarstellungen**
- 2. Systematisierung der bisher verwendeten Fragebögen /Leitfäden für die Erstgespräche**
- 3. Diskussionsinput Seminarmethoden**
- 4. Übersicht Materialien und Vorgehensweisen zur Erstellung von Lernplänen und Zielvereinbarungen**
- 5. Überblick über die Besonderheiten der pädagogischen Konzeptionen**
- 6. Frageleitfaden Trägergespräche zu Beginn**
- 7. Frageleitfaden Trägergespräche zum Abschluss**
- 8. Fragebogen erste Befragung der pädagogischen Fachkräfte**
- 9. Fragebogen zweite Befragung der pädagogischen Fachkräfte**
- 10. Fragebogen dritte Befragung der pädagogischen Fachkräfte**
- 11. Fragebogen erste Befragung der Anleiterinnen und Anleiter**
- 12. Fragebogen zweite Befragung der Anleiterinnen und Anleiter**
- 13. Fragebogen Befragung der Einsatzstellen**
- 14. Fragebogen Kooperationspartnerbefragung**
- 15. Fragebogen Teilnehmerbefragung zu Beginn des Freiwilligendienstes– Erstbefragung**
- 16. Fragebogen Teilnehmerbefragung zum Ende des Freiwilligendienstes– Abschlussbefragung**
- 17. Fragebogen Teilnehmerbefragung bei vorzeitiger Beendigung des Freiwilligendienstes – Aussteigerbefragung**
- 18. Fragebogen Teilnehmerbefragung ein Jahr nach Beendigung des Freiwilligendienstes – Verbleibsbefragung**
- 19. Fragebogen Aktivierende Befragung von Migrantorganisationen**

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0180 1 907050*
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115**
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: April 2012

Gestaltung Titel und Impressum: www.avitamin.de

- * 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- ** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.