

BILDUNGSBEGLEITUNG

Unterstützung und Begleitung junger Menschen
im Qualifizierungsprozess

EXPERTISE



www.good-practice.bibb.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bildungsbegleitung

**Eine Expertise von
Eckhard Harjes**

für das

Good Practice Center zur Förderung von
Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC)

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Präsident
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
e-mail: gpc@bibb.de

© 2004 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: kipconcept GmbH, Bonn

Inhaltsverzeichnis

Einführung in die Thematik	4
Die eigene Herangehensweise	5
Das Thema in der wissenschaftlichen Diskussion	6
Exkurs: Case Management	7
Formen und Ansätze aus der Praxis	8
Bildungsbegleitung im Modellversuch "Neue Förderstruktur"	9
Fallmanagement im SGB II	11
Bildungsberatung beim Lebenslangen Lernen	15
Vergleich der vorliegenden Ansätze und mögliche Kriterien	17
Empfehlungen für Standards zur Bildungsbegleitung	19
Empfehlungen zur Initiierung und Umsetzung von Bildungsbegleitung in der Benachteiligtenförderung	21
Anhang	24
Lotsencenter MOVE, Main-Taunus-Kreis	24
Bildungsbegleitung Zwickau	25
Die "Mobile Bildungsbegleitung", Modellversuch Leer	26
Weiterführende Links	28

Eine erste Begriffsklärung:

Bildungsbegleitung unterstützt und begleitet den Qualifizierungsprozess von jungen Menschen. Sie plant, koordiniert und dokumentiert Qualifizierungsverläufe mit jungen Menschen. Sie ist Anwalt und Coach zugleich.

Einführung in die Thematik

Bildungsbegleitung wurde insbesondere durch das "Neue Fachkonzept"¹ der Bundesagentur für Arbeit (BA) einer breiteren Öffentlichkeit bekannt und als Notwendigkeit in der Fachdiskussion aufgegriffen.

Bisher waren in der Ausbildungsvorbereitung der BA unterschiedliche Maßnahmekategorien vorgesehen. Die sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen war innerhalb der jeweiligen Maßnahme vorgesehen. Sozialpädagogen/-goginnen sollten den erfolgreichen Verlauf dieser Maßnahme unterstützen.

Eine kontinuierliche Begleitung der Teilnehmer/-innen über die Grenzen von Zuständigkeiten, das heißt, über verschiedene Lernorte und Qualifizierungsangebote unterschiedlicher Träger hinweg, stand bislang im Hintergrund.

Im Zuge der aktuellen Diskussion um die Reform des Arbeitsmarktes (u.a. Hartz, Job AQTIV) und nicht zuletzt bei der Umsetzung der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wurde deutlich:

Für eine erfolgreiche Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in Ausbildung und Beschäftigung seien die Angebote flexibel zu organisieren, um auch individuelle Qualifizierungswege möglich zu machen. Diese Flexibilität könne jedoch nur gelingen, wenn den Jugendlichen eine Begleitung ihrer Qualifizierungswege angeboten werde.²

Der DGB stellt in einem Modellversuch (LeA - Leben und Arbeiten³) fest, dass zwei zentrale Herausforderungen im Kontext lebenslangen Lernens auf Unternehmen und Arbeitnehmer zukämen:

- Die (weiter-)Entwicklung eines hochwertigen und für alle zugänglichen Weiterbildungssystems und
- ein Beratungssystem.

¹ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA); hier: neues Fachkonzept vom 12. Januar 2004.

² Vgl. Inbas: http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur/Schwerpunkte/bildungsbegleitung/nf_bbg_kontext.html

³ Newsletter 2-2003, S. 6. www.lea-dgb.de

Dieses Beratungssystem sei durch ein "Bildungskoaching" zu leisten, das die Bereiche der Qualifikations-, Lern- und Karriereberatung integriert (S. 7).

Herdt stellt sogar über bildungspolitische Positionen und Ländergrenzen hinweg einen Konsens über die Notwendigkeit umfassender Beratungsangebote als Bestandteil lebenslangen Lernens fest.⁴ Sie stützt sich u.a. auf den Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vom Oktober 2002, der "verbesserte Angebote zur Bildungsberatung, um jeden Einzelnen optimal auf dem Bildungsweg zu unterstützen", vorsah (ebenda).

Den gestiegenen Beratungsbedarf macht Herdt insbesondere an folgenden Entwicklungen fest (S. 34f.):

- Notwendigkeiten lebenslangen Lernens
- Eigenverantwortung und selbstorganisiertes Lernen
- Veränderte Erwerbsbiographien
- Zunahme von "Problemgruppen"
- Neue Medien

In Deutschland seien die Beratungsangebote jedoch vor allem auf punktuelle Unterstützung in krisenhaften Entscheidungssituationen und für die Übergänge zwischen verschiedenen Bildungs- und Berufsphasen angelegt. Ein Verständnis von Beratung als die Biographie begleitende Orientierung sei in der Bildungspolitik nicht verankert (S. 35).

Die eigene Herangehensweise

Bildungsberatung muss verschiedenen bildungs- und gesellschaftspolitischen Zielen gerecht werden:

- Die Sicherstellung eines individuellen Rechts auf Bildung.
- Die Durchsetzung von Chancengerechtigkeit im Bildungswesen.
- Die Förderung lebensbegleitenden Lernens.
- Die Ausschöpfung der Bildungs- und Begabungsreserven.
- Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung.

⁴ Vgl. Herdt, Ursula: Thesen zur Berufs- und Weiterbildungsberatung, S. 33. In: Gewerkschaftliche Monatshefte III/2004.

Nach Herdt ⁵ verdeutlichen diese Ziele das Spannungsfeld zwischen dem individuellen Interesse an Bildung und dem gesellschaftlichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften.

Ursula Herdt⁶ akzentuiert diesen Standpunkt noch:

"Beratung muss grundsätzlich von den Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungswünschen des Einzelnen, seinen Neigungen und seinen individuellen persönlichen Merkmalen, Erfahrungen und Kompetenzen ausgehen".

Das Thema in der wissenschaftlichen Diskussion

Bildungsbegleitung ist eine besondere Form der persönlichen (personenbezogenen) Form der Begleitung. Löcherbach legt dar, dass eine Begleitung als "Soziale Unterstützungsarbeit" angesiedelt ist zwischen persönlicher Hilfe und Dienstleistungsservice. (Löcherbach⁷)

Die Einbeziehung von Konzepten des sozialen Netzwerks und der sozialen Unterstützung in die Soziale Arbeit seien eine alte Forderung, die schon auf M. Richmond/ J. Addams zurückgehe. Leider ließen sich die Konzepte der Vernetzung und der Sozialen Unterstützung in der Praxis - wenn überhaupt - nur in Ansätzen verwirklichen. Eine sozial-arbeitswissenschaftlich fundierte Perspektive stelle die zentrale Bedeutung der "Sozialen Unterstützung" besonders heraus.

Soziale Unterstützungsarbeit oder Case Management meine die Art und Weise, wie soziale Unterstützung für Menschen mit vielfältigen Problemen in einer komplexen Umwelt organisiert, abgesprochen und durchgeführt werde. Sie umfasse auf der individuellen Ebene insbesondere die Prozesse zur (Re-)Aktivierung, indem Betroffene ihre eigenen Ressourcen nutzen und Ressourcen aus der Umwelt aktiv heranziehen.

Theoretische Fundierungen für das Case Management seien wesentlich im Netzwerkkonzept und den Theorien zur sozialen Unterstützung zu finden.

Die positiven Auswirkungen von sozialer Unterstützung hingen wesentlich vom „Passen“ der Angebote ab, d.h. insbesondere unter der Beachtung des Selbstwertes des Inanspruchnehmers. Die verschiedenartigen, oft kumulierten Problembereiche der Adressaten Sozialer Arbeit verdeutlichten die Notwendigkeit interdisziplinärer Hilfen

⁵ Vgl. Herdt, a.a.O.

⁶ Vgl. Herdt, a.a.O.

⁷ Peter Löcherbach, Altes und Neues zum Case Management. In: Siegfried Mrochen/Elisabeth Berchtold/Alexander Hesse (Hsrg.): Standortbestimmung sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Methoden. Weinheim: Deutscher Studienverlag (1988), S. 104-122.

bzw. die Integration verschiedener Hilfeleistungen in ein Gesamtkonzept. Das werde mit "Vernetzung" umschrieben. Die Nutzung von Ressourcen (sowohl materiellen wie auch kommunikativen) sei ein wesentliches Merkmal gelungener Unterstützungsarbeit.

Bedeutsam für das methodische Handeln ist nach Löcherbach⁸ die Unterscheidung von Sozialer Unterstützungsarbeit

- zur Verbesserung des persönlichen Netzwerks (dem Unterstützungsmanagement zur Veränderung des Selbstmanagements) und
- von Netzwerkarbeit in und mit den professionellen und angrenzenden Hilfesystemen (dem Dienstleistungssystem).

Ersteres beziehe sich auf die Stärkung individueller Handlungskompetenzen unter Nutzung der Umweltressourcen, letzteres auf die Organisation und Förderung in vernetzten Systemen.

Exkurs: Case Management

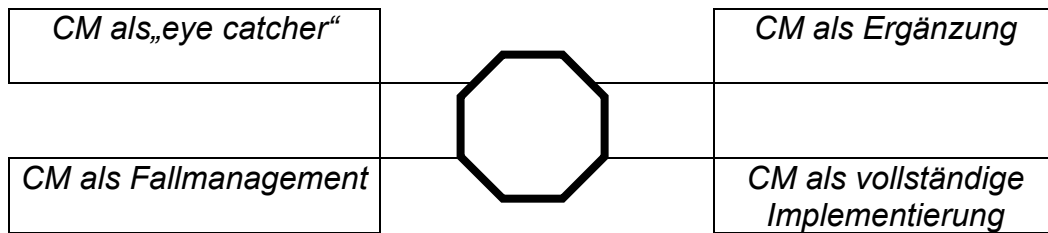
Case Management (CM) ist "ein kooperativer Prozess, in dem Versorgungsangelegenheiten und Dienstleistungen erhoben, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden, um so den individuellen Versorgungsbedarf eines Patienten mittels Kommunikation und verfügbaren Ressourcen abzudecken." (Case Management Society of America)

Nach Löcherbach⁹ besteht die "fallweise Prozesssteuerung im Case Management in der Lotsenfunktion, der Auswahl der optimalen Hilfe, der Begleitung und der Überprüfung der Wirksamkeit. Die erforderliche Handlungskompetenz für die Lotsenfunktion besteht in der Kenntnis der Infrastruktur; zur Auswahl der Hilfen ist Ressourcennutzung nach Assessment, Serviceplanung und Kontraktbildung erforderlich, Begleitung erfolgt durch Linking, Coaching, Networking und Monitoring. Durch Dokumentation und Evaluation wird die Wirksamkeit des Prozesses überprüft. Das Ziel ‚alles aus einer Hand‘ wird aber nur erreicht, wenn die Zuständigkeiten geklärt und die Kompetenzen sinnvoll verteilt sind. Durch die Vernetzungsarbeit soll ein Leistungsverbund auf der Systemebene entstehen, ..."

⁸ Vgl. a.a.O.

⁹ Löcherbach, Peter: Einsatz der Methode Case Management in Deutschland: Übersicht zur Praxis im Sozial- und Gesundheitswesen. Vortrag: Augsburger Nachsorgesymposium am 24.05.2003.

Systematisierung bestehender Ansätze nach Löcherbach



Case Management als „eye-catcher“

Bestehende Abläufe und Verfahren werden mehr oder weniger ungeprüft als Case Management bezeichnet, aufgrund der vermuteten inhaltlichen oder organisatorischen Nähe zum Handlungsansatz und unter Bezugnahme auf Begriffe wie Vernetzung, Verlinkung, Fallsteuerung, Fallmanagement etc.

CM als Ergänzung

Es werden einzelne Verfahrensschritte aus dem Case Management systematisch zur Verbesserung der Praxis eingesetzt. Die übrigen methodischen Schritte und Verfahrensabläufe bleiben hiervon – mehr oder weniger – unberührt.

CM als Fallmanagement

Die Schritte des Fallmanagements (Intake, Assessment, Service-Planning, Monitoring, ReAssessment, Evaluation) werden mit bestehenden Konzepten verbunden bzw. es erfolgt eine Umstellung auf Case Management-Verfahren in der konkreten Fallarbeit. Die Systemebene bleibt weitgehend ausgeblendet bzw. wird nur rudimentär unter Case Management-Aspekten betrachtet.

CM als vollständige Implementierung

Der Handlungsansatz des Case Managements wird in die Fall- und Systemsteuerung implementiert. Sowohl die direkte Arbeit mit Klienten/Nutzer/Patienten wie auch die Netzwerkarbeit mit den relevanten Diensten und Einrichtungen wird auf das Case Management-Verfahren umgestellt.

Formen und Ansätze aus der Praxis

Im Folgenden werden drei aktuelle Ansätze vorgestellt, die sich im weiteren Sinne unter Bildungsbegleitung subsumieren lassen, und anhand verschiedener Kriterien

gegeneinander gestellt. Daraus werden erste Konturen einer Bildungsbegleitung im hier gebrauchten Sinne abgeleitet.

Bildungsbegleitung im Modellversuch "Neue Förderstruktur"

Die BA als Auftraggeber des Modellversuchs "Entwicklungsinitiative Neue Förderstruktur" definiert schon sehr frühzeitig die Anforderungen an eine Bildungsbegleitung im Kontext der Berufsvorbereitung (BvB)¹⁰:

"Die Bildungsbegleitung leistet einen Beitrag zur Qualifizierung und Stabilisierung der Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung.

Aufgabe der Bildungsbegleitung ist es,

- den Qualifizierungsplan gemeinsam mit den an dem Prozess beteiligten Personen und dem Jugendlichen abzustimmen,
- den Verlauf zu überprüfen und
- den Plan ggf. zu modifizieren bzw. fortzuschreiben.
- Bildungsbegleitung wird ebenfalls bei der Organisation von Übergängen in neue Qualifizierungsstufen und in betriebliche Ausbildung aktiv.
- Sie stellt Unterstützungsangebote für Jugendliche, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben, bereit, falls ein Ausbildungsabbruch droht.
- Bei Maßnahmeabbruch ist sie weiterhin Anlaufstelle für den Jugendlichen und zuständig für eine sinnvolle Reintegration in den Qualifizierungsprozess.
- Im Bedarfsfall werden zusätzliche Hilfsangebote organisiert, die durch das sozialpädagogische Personal nicht abgedeckt werden können.

Die Bildungsbegleitung beinhaltet Elemente der Beratung, der sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung sowie der Koordination. ... Die Intensität des Angebots richtet sich nach dem Bedarf des einzelnen Jugendlichen."

Nach dem "neuen Fachkonzept" soll Bildungsbegleitung im Rahmen der BvB

- zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und
- zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen.¹¹

Die kontinuierliche Bildungsbegleitung wurde neu als "Eckpunkt der Weiterentwicklung" der BvB eingeführt.

¹⁰ Schreiben der Bundesanstalt für Arbeit vom 26. Juli 2002.

¹¹ Vgl. Neues Fachkonzept der BA zu BvB.

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung - in Absprache mit der Beratungsfachkraft der AA - liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufs in der Verantwortung des Bildungsbegleiters (S.8).

Das Ziel der Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolgs. Die Aufgaben der Bildungsbegleitung werden wie folgt erläutert (S. 14):

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmern, der Beratungsfachkraft und den Trägern der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen;
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren (dieses beinhaltet auch das Einleiten von Disziplinarmaßnahmen);
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicher stellen;
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen;
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolgs.

Das gesamte Handlungsfeld wird so gefasst (S. 27):

Bildungsbegleitung plant, fördert/gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe- und Förderangebote hinweg. Dieses beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwischen den einzelnen Förderstufen und Qualifizierungsphasen, die bedarfsgerechte Begleitung bei Aufnahme einer neuen Qualifizierungsphase, einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowie eine Übergangsbegleitung zwischen den beteiligten Trägern (Netzwerk- und Qualitätsmanagement). Mit Hilfe des individuellen Qualifizierungsplans, den die Bildungsbegleitung auf Grundlage der Ergebnisse aus der Eignungsanalyse gemeinsam mit dem Jugendlichen entwickelt, werden die individuellen Qualifizierungsverläufe organisiert, koordiniert, dokumentiert und fortgeschrieben.

In der berufsvorbereitenden Bildung junger Menschen mit Behinderung wird die Bildungsbegleitung plastisch beschrieben (S. 29): Jene erfordern in der Regel eine kontinuierliche persönliche Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln.

Die Bildungsbegleitung beginnt während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet spätestens mit dem Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorberei-

tenden Bildungsmaßnahme. Beim Übergang des/der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge soll die Bildungsbegleitung sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig auszubildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden.

Neben der Bildungsbegleitung sind noch die Beratungsfachkraft (der Arbeitsagentur) und die sozialpädagogische Begleitung (Fachkraft beim Bildungsträger) Ansprechpartner für den Jugendlichen in der BvB.

Bei der Bildungsbegleitung geht das Fachkonzept von einer Personalrelation von 1:20 bis max. 1:30 je nach Struktur der Zielgruppe der BvB aus. Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden als unabdingbar gesehen.

Fallmanagement im SGB II

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge hat „Empfehlungen des Deutschen Vereins zu Qualitätsstandards für das Fallmanagement“ (NDV Mai 2004) verabschiedet. Er führt hierzu aus:

Vor dem Hintergrund wissenschaftlich evaluierter Erfahrungen aus den USA, Großbritannien und der Bundesrepublik seien große Parallelen zwischen dem in der Gesetzesbegründung zum § 14 SGB II erwähnten „Fallmanagement“ und dem Konzept des „Case Managements“ festzustellen. Deshalb könne die inhaltliche Bestimmung des Begriffs „Fallmanagement“ an folgende Definition der „Case Management Society of America“ anschließen: „Case Management ist ein kooperativer Prozess, in dem Versorgungsangebote und Dienstleistungen erhoben, geplant, implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden, um so den individuellen Versorgungsbedarf eines Klienten mittels Kommunikation und verfügbarer Ressourcen abzudecken.“

Zentrale Aufgabe des Fallmanagements sei es, Angebote anderer Träger bedarfsgerecht zu kombinieren: Damit sei die Steuerungsfunktion des Fallmanagements benannt. Gleichzeitig stelle Fallmanagement eine personenbezogene Dienstleistung dar und sei somit ohne teilweise intensive persönliche Kommunikation nicht vorstellbar.

Ziel des Fallmanagements sei es, dazu beizutragen, den Personenkreis mit multiplen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Der Kern des „Fallmanagements“, die Vermittlung von Hilfeangeboten Dritter (d.h. das eigentliche „Vermittlungsmanagement“), dürfe nicht isoliert gesehen werden.

Vielmehr beruhe das Vermittlungsmanagement auf zwei elementaren Voraussetzungen:

- der Existenz eines Arbeitsbündnisses zwischen Fallmanagerinnen/Fallmanagern und Klientinnen/Klienten,
- der Feststellung des Bedarfs der Klientel, der dann durch die Koordinierung von Angeboten gedeckt werden soll.

Wenn die Initiative zum Schließen eines Arbeitsbündnisses vom Klienten ausgehe und wenn die Bedarfslage klar sei, der Klient aber dennoch Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Hilfeangeboten benötige, könne die Existenz der genannten Voraussetzungen unterstellt werden. Der Inhalt von „Fallmanagement“ bestehe in diesem Fall wesentlich in der Vermittlung externer Angebote.

Gerade bei den bisherigen Zielgruppen der Sozialhilfe und der kommunalen Beschäftigungsförderung seien die genannten Voraussetzungen jedoch häufig nicht gegeben. Hier sei es eine zentrale Aufgabe des Fallmanagements, zunächst die genannten Voraussetzungen zu schaffen und damit das Zustandekommen einer Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II zu erleichtern.

Wichtig sei, dass die einzelnen Fallmanager/-innen über die Kompetenzen verfügen müssten, die jeweils benötigten Leistungen professionell zu erbringen bzw. zu vermitteln und die Klientinnen und Klienten zu Eigenaktivität zu motivieren und ggf. anzuleiten.

Daneben müssten institutionell bedarfsadäquate Ressourcen vorgehalten oder geschaffen werden. Dies bedeute, dass Fallmanagement über den Einzelfall hinaus eine Systemperspektive aufweise und eng in einen komplexen Prozess der Produktion von Dienstleistungen eingebunden sein muss.

Diese Einbindung basiere auf Steuerungsleistungen, die von der Institution erbracht werden müssten, die Fallmanagement anbiete. Die einzelnen Fallmanager/-innen müssten zur Deckung der festgestellten Bedarfe auf vorhandene Netzwerke zurückgreifen können, die teilweise vorhanden seien, teilweise erst vom Träger des Fallmanagements entwickelt und etabliert werden müssten.

Die Anforderungen an die einzelnen Fallmanager/-innen seien hoch. Besondere Beachtung verdiene ihre Entscheidungskompetenz in der Kombination verschiedener Leistungsangebote, um ein gemeinsam mit dem Klienten entwickeltes Ziel zu erreichen. Mit dieser Entscheidungskompetenz korrespondiere eine hohe Handlungsauto-

nomie, deren Wahrung und gleichzeitig Steuerung eine Herausforderung an die jeweilige Organisation darstelle.

Fallmanagement werde über eine Abfolge einzelner Prozessschritte realisiert:

1. Beraten und Herstellen eines Arbeitsbündnisses:
 - Herstellung eines Arbeitsbündnisses;
 - Entscheidung, ob Fallmanagement stattfinden soll.
2. Probleme erkennen und verorten:
 - Zielorientierte Gewinnung eines differenzierten Bildes von Problemen und Ressourcen der Klientinnen und Klienten.
3. Ziele vereinbaren:
 - Für beide Seiten verbindliche Festlegung, was wie in welchem Zeitraum erreicht werden soll.
4. Hilfsangebote planen:
 - Gemeinsame Planung des Einsatzes von Hilfeangeboten und Ressourcen.
5. Leistungen Dritter einzelfallbezogen steuern:
 - Das benötigte Leistungsangebot wird bedarfsgerecht erbracht.
6. Den Einzelfall begleitend und abschließend beobachten und bewerten:
 - Gewinnung von Informationen über den Fallverlauf, um ggf. rechtzeitig intervenieren zu können;
 - Bewertung des Falles und des Fallverlaufs.

Nach Burmester¹² ist im SGB II ein starkes Machtgefälle zwischen Fallmanager und Arbeitssuchenden angelegt. Das Gesetz ließe zu, dass:

- Regelungen für die Eingliederung (dies schließt die Definition der Verpflichtungen ein, denen erwerbsfähige Hilfebedürftige nachzukommen haben) per Verwaltungsakt festgelegt werden, sofern eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande kommt;
- unzureichende Mitwirkung zu erheblichen Leistungseinschränkungen (Sanktionen) bei der Hilfe zum Lebensunterhalt führen kann.

Für sie bleiben eine Reihe von offenen Fragen:

- Im SGB II taucht der Begriff des Fallmanagements nicht auf. Das Gesetz benennt nur den persönlichen Ansprechpartner. In welchem Verhältnis stehen

¹² Burmester, Monika: Anforderungen an Fallmanagement in der Arbeitsförderung aus Sicht der Wohlfahrtsverbände, S. 16. In: Hartz IV – Bessere Chancen für Arbeitslose? Implementierung von Fallmanagement in der Arbeitsförderung. Fachtagung in Offenbach am Main, 12. Juli 2004.

persönlicher Ansprechpartner und Fallmanager zueinander? Wie sind die Kompetenzen und Zuständigkeiten geregelt?

- Über welche Kompetenzen und Zuständigkeiten verfügen Fallmanager? Welches Maß an Autonomie und Gestaltungsmöglichkeiten haben sie? Welche Formen der Zusammenarbeit mit Dritten können sie wählen?

Vorläufige Grundkonzeption

Ein Arbeitskreis der BA hat am 18. Oktober 2004 in einem Fachkonzept "Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II"¹³ die wichtigsten Grundlagen zusammengefasst:

Das Grundverständnis des beschäftigungsorientierten Fallmanagements beruhe auf folgenden vier Eckpfeilern:

1. Alle Fallmanager besitzen grundlegende Arbeitsmarktkenntnisse, haben ein Verständnis von betrieblichen Personalrekrutierungsstrategien und sind mit den Instrumenten und den Vorgehensweisen der aktiven Arbeitsförderung und -vermittlung vertraut. Ziel ist es, in der Person oder dem (arbeitsmarktlichen) Umfeld liegende Vermittlungshemmnisse zu beseitigen oder zu minimieren und die Kunden so zeitnah wie möglich arbeitsmarktlich zu integrieren. Fallmanager sind damit auch die ersten Arbeitsvermittler ihrer Kunden.
2. Alle Fallmanager erhalten und behalten die Fallführung, d.h. alle sozial- und arbeitsmarktintegrativen Leistungen werden durch sie im Zusammenwirken mit den Kunden entschieden und gesteuert. Vertiefte leistungsrechtliche Kenntnisse werden durch die Fachkräfte der Leistungsgewährung aufgefangen, die dem Fallmanagement zuarbeiten.
3. Die Umsetzung des Grundprinzips des „Fördern und Fordern“ ist zentrale Aufgabe des Fallmanagers und wird von diesem unter Berücksichtigung der zu betreuenden Kundengruppen ganzheitlich angeboten (Dienstleistung aus einer Hand). Eingliederungsanstrengungen sollen unterstützt, fehlende Mitwirkung oder die Ablehnung zumutbarer Beschäftigungen bzw. Eingliederungsmaßnahmen ist im Rahmen gesetzlicher Regelungen zu sanktionieren.
4. Fälle, in denen die Arbeitsmarktintegration als prioritäres Ziel nicht mehr verfolgt wird, werden vom beschäftigungsorientierten Fallmanagement nicht erfasst.

¹³ In: Hartz IV – Bessere Chancen für Arbeitslose? Implementierung von Fallmanagement in der Arbeitsförderung. Fachtagung in Offenbach am Main, 12. Juli 2004.

Definition¹⁴:

„Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der Beseitigung der Hilfsbedürftigkeit, möglichst durch nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

In diesem kooperativen Prozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden.

So wird der individuelle Bedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- und/oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert.“

Bildungsberatung beim Lebenslangen Lernen

Ziel der Strategie „Lebenslangen Lernens“¹⁵ der BLK ist es, das Lernen aller Bürger/-innen in allen Lebensphasen und -bereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen anzuregen und zu unterstützen.

Lebenslanges Lernen sei weitgehend vom Einzelnen selbst verantwortetes Lernen. Es setze gerechte Zugangsmöglichkeiten und kompetente Lernberatung voraus.

In der BLK-Strategie werden Perspektiven entwickelt, die auf den vorhandenen Bildungsstrukturen, Aktivitäten und Erfahrungen aufbauen und einen strukturierten Rahmen Lebenslangen Lernens abstecken. Ein Entwicklungsschwerpunkt dieser Strategie sei u.a. die "Lernberatung":

Das stärker selbstgesteuerte Lernen mit kompatiblen Modulen in institutionsübergreifenden Lernnetzwerken stelle Anforderungen an Lernmotivation und Lernfähigkeit, denen viele Menschen nur mit Hilfe einer offenen Lernberatung entsprechen könnten.

Den Lebensphasen Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene und Ältere folgend wird in der BLK-Strategie dargestellt, in welcher Weise dort die Lernberatung relevant und damit Teil einer Strategie Lebenslangen Lernens ist:

In der "Kindheit" ziele die Lernberatung vor allem auf die Eltern.

Bei "Jugendlichen" diene die Lernberatung als Hilfe bei Lernproblemen und zur Orientierung für die Schule und Berufslaufbahn sowie die Entwicklung einer neuen Lernkultur.

¹⁴ Vgl. ebenda.

¹⁵ Vgl. BLK (Hrsg.) Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 115. Bonn 2004, passim.

Schulpsychologischer Dienst, Schulsozialarbeit und Jugendhilfe seien sowohl bei der Prävention als auch bei der Bewältigung von Krisensituationen von Bedeutung. Wichtig sei eine Vernetzung der Beratungsdienste mit dem Ziel, in jedem Einzelfall individuelle Lösungen zu erarbeiten. Dies gelte in besonderem Maß für die Berufsberatung.

In der Lebensphase „Junge Erwachsene“, die mit dem Eintritt in die Arbeitswelt einschließlich der beruflichen Erstausbildung beginne und mit der Aufnahme einer geregelten Berufstätigkeit ende, spiele Lernberatung in Form von Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberatung eine wichtige Rolle.

Da im jungen Erwachsenenalter die eigenen Lern- und Lebensziele häufig noch offen seien, sei in dieser Lebensphase eine kompetente Lernberatung von zentraler Bedeutung. Über die Klärung der individuellen Fähigkeiten und Ziele durch das soziale Umfeld, die Familie oder die Betreuung in Vereinen hinaus sei eine spezifische Lernberatung schon in der Schule, dann aber auch in den Ausbildungszusammenhängen oder in der Sozialbetreuung notwendig. Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberatung ermögliche jungen Erwachsenen, unterschiedliche Bildungswege zu erkennen, Handlungsoptionen zu entwerfen und die Bildungsbiografien langfristig eigenverantwortlich zu planen.

Die Lernberatung für Erwachsene gehe auf sehr unterschiedliche Zielgruppen ein. Sie berücksichtige die Vielzahl ausgeübter Berufe und unterschiedlich entwickelte Begabungen, Interessen und Lebenssituationen. Die Beratung sei - ausgerichtet an realistischen Lern- und Berufszielen - behilflich bei der selbst gesteuerten Gestaltung von Lernarrangements durch umfassende Informationen über Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und deren Förderung.

Die Lernberatung für Erwachsene arbeite vernetzt, d.h. sie gibt Informationen über Hilfen in besonderen Lebenslagen und vermittelt Kontakte. Sie helfe bei Krisen im Lernprozess. Sie leiste dabei bildungsbereichsübergreifende Beratung und Hilfestellung.

Lernberatung für Ältere sei so anzulegen, dass die Nützlichkeit Lebenslangen Lernens insbesondere für das alltägliche Leben aktivierend vermittelt werde. Eine Beratung erfolge vorwiegend im persönlichen Kontakt und berücksichtige die individuellen und altersspezifischen Bedürfnisse.

Vergleich der vorliegenden Ansätze und mögliche Kriterien

Übersicht von Ansätzen von Bildungsbegleitung

	MV "Neue Förderstruktur"	Fallmanagement nach SGB II	Lernberatung
Ziele	- Qualifizierung und Stabilisierung der Jugendlichen im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung. - Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit. - Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen.	Personenkreis mit multiplen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.	Lernen aller Bürger/-innen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen anzuregen und zu unterstützen.
Aufgaben	- Abstimmung des Qualifizierungsplans gemeinsam mit den an dem Prozess beteiligten Personen und dem Jugendlichen. - Aktivitäten bei der Organisation von Übergängen in neue Qualifizierungsstufen und in betriebliche Ausbildung. - Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für Jugendliche, falls ein Ausbildungsabbruch droht. - Bei Maßnahmeabbruch ist sie weiterhin Anlaufstelle für den Jugendlichen und zuständig für eine sinnvolle Reintegration in den Qualifizierungsprozess. - Organisation zusätzlicher Hilfsangebote, die durch das sozialpädagogische Personal nicht	- Bedarfsgerechte Kombination der Angebote anderer Träger. - Vermittlung externer Angebote. - Motivation und ggf. Anleitung der Klientinnen und Klienten zu Eigenaktivität.	- Lernberatung als Hilfe bei Lernproblemen und zur Orientierung für die Schule und Berufslaufbahn sowie die Entwicklung einer neuen Lernkultur. - Lernberatung in Form von Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberatung. - Hilfe bei der selbst gesteuerten Gestaltung von Lernarrangements durch umfassende Informationen über Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und deren Förderung.

Good Practice Center
Benachteiligtenförderung

	abgedeckt werden.		
Stellung zum Begleiteten	Hauptansprechpartner neben Sozialpädagoge und Beratungsfachkraft	- Starkes Machtgefälle zwischen Fallmanager und Arbeitssuchenden. - unzureichende Mitwirkung kann zu erheblichen Leistungseinschränkungen führen.	
Autonomie der Beratung/Begleitung, Verantwortungsbe- reich	Absprache mit der Beratungsfachkraft (AA).	Entscheidungskompetenz in der Kombination verschiedener Leistungsangebote, hohe Handlungsautonomie.	
Kooperationspartner	Bildungsträger, Betriebe	- Persönlicher Ansprechpartner des Hilfsbedürftigen. - Fallmanagement muss über den Einzelfall hinaus eine Systemperspektive aufweisen und eng in einen komplexen Prozess der Produktion von Dienstleistungen eingebunden sein.	Vorhandene Bildungsstrukturen
Aufnahme/Annahme bzw. Beendigung der Bildungsbegleitung/Abgabe	Beginnt mit der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet spätestens mit dem Austritt (bzw. Abbruch).	Feststellung des Bedarfes der Klientel.	
Gestaltung des Begleitungsprozesses	Abschluss einer Förder-/Begleitungsvereinbarung	- Existenz eines Arbeitsbündnisses zwischen Fallmanagern/-innen und Klienten/-innen. - Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II.	Beratung vorwiegend im persönlichen Kontakt (bei Älteren).
Finanzierung	Arbeitsagentur (SGB III)	SGB II (ARGE bzw. Option)	
Evaluation/Qualitätsüberprüfung		Bewertung des Falls und des Fallverlaufs.	

Empfehlungen für Standards zur Bildungsbegleitung

Für ein kohärentes Konzept der Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung spricht Herdt folgende Empfehlungen aus¹⁶, denen auch hier gefolgt wird. Die Einrichtung eines Beratungsangebots in öffentlicher Verantwortung muss auf die bildungspolitische Agenda gesetzt werden und folgende Grundsätze beachten:

- Das Beratungsangebot muss alle Bildungs- und Lebensphasen begleiten. Dafür ist zwischen den beteiligten Akteuren ein abgestimmtes Konzept zu entwickeln.
- Beratung muss von einzelnen Institutionen und Verwertungsinteressen unabhängig und für jeden kostenfrei zu nutzen sein.
- Die Beratung sollte entsprechend den Beratungsbedarfen der Zielgruppen einen ganzheitlichen Ansatz haben.
- Die Beratungsangebote müssen untereinander abgestimmt und einem einheitlichen Qualitätsstandard verpflichtet sein.
- Die komplexe und schwierige Aufgabe der Bildungsberatung erfordert eine breite und gründliche Ausbildung.

Ausgehend von Erfahrungen im Modellversuch "Neue Förderstruktur" hat die wissenschaftliche Begleitung folgende Standards (Qualitätsmerkmale) benannt¹⁷:

Qualitätsmerkmale zum Verfahren

- Grundsätzlich stellt Bildungsbegleitung eine personelle Kontinuität in der Begleitung der Jugendlichen im gesamten Prozess der Förderung sicher.
- Auf Grundlage der Ergebnisse aus den Kompetenzfeststellungen wird mit der/dem Jugendlichen ein individueller Qualifizierungsplan entwickelt. Die im Qualifizierungsplan angeführten Bildungs-, Qualifizierungs-, Förder- und Hilfeangebote werden von der Bildungsbegleitung organisiert, koordiniert und dokumentiert.
- Der individuelle Qualifizierungsplan wird gemeinsam mit den Jugendlichen kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Sowohl die Entwicklung als auch die Fortschreibung und Veränderungen im Qualifizierungsverlauf sind mit den

¹⁶ Vgl. Herdt, a.a.O., S. 36.

¹⁷ Inbas: <http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur/> Schwerpunkte/bildungsbegleitung/nf_bbg_kontext.html

Kostenträgern (z.B. Agentur für Arbeit, Schulamt, Jugendamt etc.) abzustimmen. Die Bildungsbegleitung bereitet die erforderlichen Entscheidungen vor.

- Der darüber hinaus erforderliche „zusätzliche“ Bildungs-, Qualifizierungs-, Förder- und Hilfebedarf wird gegenüber der Projektorganisation angezeigt und innerhalb des Fördersystems eingeleitet. Sind über die systeminternen Angebote hinausgehende Hilfen erforderlich, sind diese von der Bildungsbegleitung zu organisieren und die Übergänge einzuleiten. Diese erforderlichen Hilfen sind über alle Angebote und anbietenden Institutionen hinweg im Qualifizierungsplan fortzuschreiben.
- Bei Unterbrechung des geplanten Qualifizierungsverlaufs ist die Bildungsbegleitung weiterhin Anlaufstelle für die/den Jugendliche/n. Sie initiiert die Reintegration in den Qualifizierungsprozess.
- Bildungsbegleitung begleitet Jugendliche an den Schnittstellen ihres individuellen Bildungsverlaufs. Schnittstellen können z. B. sein:
Übergangsbegleitung zwischen den einzelnen Förderstufen, Qualifizierungsphasen, den beteiligten Trägern (Verbund) und anderen Kooperationspartnern, bedarfsgerechte Begleitung bei Aufnahme einer neuen Qualifizierungsphase, einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit, Abklärung und ggf. initiieren von abH beim Übergang in betriebliche Ausbildung.
- Bildungsbegleitung leistet einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Bildungs-, Qualifizierungs-, Förder- und Hilfeangebote sowie für die Weiterentwicklung des Konzepts der Bildungsbegleitung.

Qualitätsmerkmale zur organisatorischen Ansiedlung

- Bildungsbegleitung kann von einzelnen Trägern oder von einem Träger/einer Institution durchgeführt werden, der/die sich speziell nur der Bildungsbegleitung widmet. In diesem Fall steht der Träger/die Institution den anderen Trägern als Dienstleister für den Bereich Bildungsbegleitung zur Verfügung. Soweit eine unabhängige Dachorganisation (z.B. zentrale Projektkoordination/-steuerung) vorhanden ist, sollte Bildungsbegleitung möglichst dort angesiedelt werden.
- Ungeachtet der organisatorischen Ansiedlung muss die Bildungsbegleitung immer unter dem Prinzip der größtmöglichen Unabhängigkeit durchgeführt werden, d.h. die bestmögliche individuelle Förderung steht im Vordergrund.

Qualitätsmerkmale zum Zeitraum

- Die Bildungsbegleitung beginnt grundsätzlich mit Eintritt der Jugendlichen in die Neue Förderstruktur.
- Eine frühzeitige Kontaktaufnahme vor Eintritt in die Neue Förderstruktur ist empfehlenswert.
- Wenn eine/ein Jugendliche/r in Ausbildung oder in Beschäftigung einmündet, ist die individuelle erforderliche Weiterbetreuung durch die Bildungsbegleitung zu gewährleisten.

Empfehlungen zur Initiierung und Umsetzung von Bildungsbegleitung in der Benachteiligtenförderung

Die folgenden Empfehlungen sind entstanden in der Zusammenarbeit von 14 Kommunen zur lokalen Beschäftigungsförderung¹⁸. Das dort diskutierte Konzept des "Fallmanagements" weist viele hilfreiche Parallelen zu einer Bildungsbegleitung in der Benachteiligtenförderung auf, die im Folgenden übernommen oder adaptiert werden.

Nach diesen Empfehlungen sollten moderne Dienstleistungen individualisiert sein, maßgeschneidert für die Bedürfnisse, Anforderungen, Situationen und Ressourcen ihres jeweiligen Adressaten.

Art und Umfang der Hilfen variierten also im Einzelfall. Im gesamten Bereich personenbezogener Dienstleistungen bemühe man sich in einem doppelten Sinn um maßgeschneiderte Angebote: Man erhoffe sich eine größere Zufriedenheit beim Bürger, Kunden und Klienten, aber auch mehr Effizienz und Effektivität im Umgang mit den eingesetzten Ressourcen.

Diese Dienstleistungsphilosophie spiegele die Technik des Fallmanagements.

Das idealtypische Konzept sei im Kern durch acht Merkmale beschreibbar:

1. Am Anfang jeder Vermittlung von Diensten und Hilfen steht eine genaue Bestandsaufnahme der Probleme und Ressourcen des Adressaten; bei Ressourcen sind nicht nur persönliche soziale Kompetenzen und materielle Mittel gemeint,

¹⁸ Bertelsmann-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, KGSt (Hrsg.): Netzwerk Kommunen der Zukunft. Produkte der Netzwerkarbeit Kommunen und lokale Beschäftigungsförderung. Bausteine guter Praxis: Bd. 14-2 – Fallmanagement. Offenbach am Main 2002.

sondern auch informelle Hilfpotentiale - etwa die Verfügbarkeit informeller sozialer Unterstützung durch Familienmitglieder.

2. Bestandsaufnahme und anschließende Hilfeplanung erfolgen durch eine Person.
3. Sie behält im zeitlichen Ablauf die Verantwortung und stellt so beim Klienten Vertrauen, Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit durch kontinuierliche Fallverantwortung her.
4. Aufgabe ist es dabei, aus den zur Verfügung stehenden Ressourcen der verschiedensten Bereiche und Sektoren (öffentlicher Sektor, privatwirtschaftliche Angebote, dritter Sektor und informelle soziale Unterstützung) ein passendes Bündel zu schnüren.
5. Im Hilfeverlauf wird der individuelle Hilfeplan je nach Entwicklung des Fallverlaufs entsprechend fortgeführt; das gilt für
 - Umfang und Zusammensetzung des Hilfebündels, aber auch für
 - die Art der Unterstützung durch Fallmanager und Andere - je mehr Selbstständigkeit der jeweilige Adressat gewinnt, desto weniger vormundschaftlich und betreuend muss der Fallmanager handeln.
6. Im Idealfall hat der Bildungsbegleiter Zugriff auf alle notwendigen Ressourcen, entscheidet über ihre Zusammenstellung, kauft Hilfsmaßnahmen ein und/oder weist sie an - die verschiedenen Dienstleistungsinstanzen sind Zuträger.
7. Wesentlich für eine gelingende Bildungsbegleitung ist die gute Zusammenarbeit von Bildungsbegleitern und ihren Klienten, für die Vertrauen und mitunter auch eine Art Kooperationsvertrag wichtig sind - ein Vertrag, in dem dokumentiert ist, über welche jeweiligen Aufgaben und Vorhaben beide Seiten Übereinstimmung erzielt haben.
8. Der Bildungsbegleiter ist „Broker“, Anwalt und Mentor seiner Klienten.¹⁹

Ein derartiges Konzept setze nicht nur ein erhebliches Maß an Kompetenz beim Bildungsbegleiter (Fallmanager) selbst voraus, sondern auch Rahmenbedingungen, die durch ein Mindestmaß an Verfügbarkeit und Ansprechbarkeit der entsprechenden Unterstützung gebenden Instanzen in der „Umwelt“ des Begleiteten gekennzeichnet sind:

1. Maßgebliches Kriterium für die Verortung von Bildungsbegleitung ist vor allem eine eigenständige Handlungs- und umfassende Vernetzungsfähigkeit. Die

¹⁹ Der achte Punkt der Quelle wurde wegen seiner Spezifik nicht übernommen.

Möglichkeit, auf Spezialdiensten aufzubauen und dabei eigene Ressourcen einsetzen zu können, ist zentral.

- Das kann man als Teil der regionalen, öffentlichen Verwaltung, aber ebenso als Teil eines Bildungsträgers erreichen.
- Das kann bedeuten, Bildungsbegleitung in der Arbeitsagentur, der (Berufs-)Schule oder in einer Organisation anzusiedeln, die verschiedene Bereiche zusammenfasst.

Wie immer die Ansiedlung von Bildungsbegleitung vor Ort ausfällt, maßgeblich sollte sein, dass die jeweilige Stelle in der Lage ist, zum Jugendamt, zur Arbeitsmarkt- und Sozialverwaltung gleich gute Beziehungen herzustellen.

2. Jedes Konzept zur Verortung von Bildungsbegleitung muss offen sein für die enge Kooperation mit Stellen, die Ressourcen vorhalten, z.B. dem lokalen Arbeitsamt. Kommunen sollten mit eigenen Vorstellungen und Initiativen zur Entwicklung gemeinsam getragener „one stop agencies“, z.B. unter dem Etikett von „Jobcentern“, auf die lokalen Partner zugehen.
3. Zu bedenken sind die je nach Verortung der Bildungsbegleitung unterschiedlichen Konsequenzen in Hinblick auf Schnittstellen und Mentalitäten: Größere Distanz von der Arbeitsverwaltung kann z.B. eine auf die Gesamtheit der Lebensumstände bezogene Bildungsbegleitung erleichtern, große Nähe zur Kammer Platzierungen im ersten Arbeitsmarkt. Wichtig ist eine Verortung, die eine gleichgewichtige Berücksichtigung verschiedener Anforderungen erlaubt.²⁰

²⁰ Vgl. a.a.O.

Anhang

Die Darstellung von Good Practice-Beispielen folgt der Systematik des Good Practice Center für Benachteiligtenförderung des BiBB:

- Titel
- Kurzbeschreibung
- Wie wurde die Umsetzung gestaltet?
- Worin besteht/bestand der Erfolg der Lösung?
- Was waren fördernde oder hemmende Faktoren?
- Welcher Aufwand/welche Ressourcen wurden eingesetzt?

Lotsencenter MOVE, Main-Taunus-Kreis

Kurzbeschreibung

MOVE-MTK ist eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme aus dem Modellversuch "Neue Förderstruktur". Für die Durchführung haben sich verschiedene Bildungsträger zu einem Trägerverbund zusammengeschlossen.

Wie wurde die Umsetzung gestaltet?

Innerhalb der ersten vier Wochen der Maßnahme wird jedem Jugendlichen eine sozialpädagogische Fachkraft zugewiesen. Ihre Aufgabe ist es, den Jugendlichen durch die Maßnahme zu "lotsen". Der Lotse fungiert als persönlicher Ansprechpartner der Jugendlichen. Für die Bearbeitung von individuellen Problemen der Teilnehmenden nimmt der Lotse auch Kontakt zu weiteren Hilfsangeboten auf und begleitet die Jugendlichen dorthin.

Zu den administrativen Aufgaben der Lotsen gehören:

- Entwicklung und Fortschreibung des Förderplans.
- Koordination der Qualifizierungsbausteine.
- Berichterstattung gegenüber der Berufsberatung.
- Überleitung der Jugendlichen in Qualifizierungsangebote oder Beschäftigung.
- Kontaktaufnahme mit anderen Hilfsangeboten.

Worin besteht/bestand der Erfolg der Lösung?

Der Lotse ist der primäre Ansprechpartner der Teilnehmer und der Bildungsträger. Es werden auch die Probleme im Alltagskontext der Jugendlichen angegangen.

Es finden regelmäßige Treffen zwischen den Berufsberatern, den Lotsen und den an der Qualifizierung beteiligten Bildungsträgern statt.

Das Lotsencenter wird von einem unabhängigen Träger geführt, der bis auf die Lotsentätigkeit keine eigenen Qualifizierungsangebote macht.

Was waren fördernde oder hemmende Faktoren?

Zwischen Arbeitsamt und Lotsencenter hat sich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt, die die Basis der gemeinsamen Arbeit bildet.

Adresse

Martina Jung, Frankfurter Institut für Erziehungshilfen und Familienberatung e.V.

Quelle: Infodienst 1/2004.

Bildungsbegleitung Zwickau

Kurzbeschreibung

Am Modellversuch der "Neuen Förderstruktur" am Standort Zwickau haben sich acht Bildungsträger in zwei Konsortien zusammengeschlossen. Bildungsbegleitung ist ein unabdingbarer Bestandteil der Ausbildungsvorbereitung. Der Bildungsbegleiter ist zugleich Berater, Koordinator und Entscheider.

Wie wurde die Umsetzung gestaltet?

Die Bildungsbegleitung ist angesiedelt bei den Beratungsfachkräften der BA.

Bildungsbegleitung umfasst den Prozess, der mit der Erstberatung beginnt, mit Fragen der beruflichen Perspektiven und des Förderbedarfs fortgesetzt wird und mit der Eingliederung in die Arbeit einen vorläufigen Abschluss findet.

Die Bildungsbegleitung entscheidet, welche Ressourcen wann, in welchem zeitlichen Umfang, in welcher Qualität und Quantität eingesetzt werden.

Worin besteht/bestand der Erfolg der Lösung?

Der Berater ist aufgrund seiner Kompetenzen in der Lage, Entscheidungen mit sofortiger Wirkung zu treffen.

Was waren fördernde oder hemmende Faktoren?

Bildungsbegleitung wird durchgängig von der Ausgangsfrage nach dem Berufswunsch bis ins zweite Jahr der Berufsausbildung realisiert.

Vorhandene Ressourcen der Arbeitsagentur und des dort beschäftigten Fachpersonals wird genutzt.

Adresse

Michael Machat, Arbeitsagentur Zwickau, Zwickau

Quelle: Infodienst 1/2004.

Die "Mobile Bildungsbegleitung", Modellversuch Leer

Kurzbeschreibung

Der Modellversuch „Neue Förderstruktur“ wird in Leer seit dem 1. Oktober 2001 durchgeführt. Auftraggeber und Kostenträger ist die Arbeitsagentur. Zielgruppe sind Jugendliche unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Hauptauftragnehmer ist das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH. Der Hauptauftragnehmer kooperiert bei der Durchführung des Projekts zurzeit mit sieben Modulträgern. Am Standort Leer wird der Ansatz der „Mobilen Bildungsbegleitung“ durchgeführt.

Wie wurde die Umsetzung gestaltet?

Die Idee der „Mobilen Bildungsbegleitung“ entwickelte sich aus den Erfahrungen der ersten beiden Jahre des Modellversuchs. 320 „Kundenwünsche“ erfordern 320 Antworten für 320 unterschiedliche Förderprozesse. In der Praxis bedeutet dies für die Bildungsbegleiter eine Vielzahl von Kontakten zu Betrieben, Modulträgern, Berufsberatern, Eltern, sonstigen Hilfsstellen u.v.m.

Mit der Einführung der „Mobilen Bildungsbegleitung“ wurden verschiedene technische Einrichtungen zur Verfügung gestellt. Die Bildungsbegleitung kann mit dieser Technik beim Betriebsbesuch, beim Modulträger oder von zu Hause aus auf die Teilnehmerdaten zugreifen und bearbeiten. Jeder Modulträger stellt einen Beratungsraum für die Bildungsbegleiter/-innen bereit.

Worin besteht/bestand der Erfolg der Lösung?

Ein hoher Grad an Individualisierung erfordert eine entsprechende Flexibilisierung von Beratungs- und Förderangeboten durch die Bildungsbegleitung. Diese Anforderung

rungen wurde mit der Umwandlung der „Komm-Struktur“ für die Teilnehmer in eine „Geh-Struktur“ für die Bildungsbegleiter begegnet. Damit kann eine schnelle und wirksame individuelle Betreuung der Teilnehmer in einem stark modularisierten und arbeitsteilig organisierten Bildungssystem garantiert werden.

Der Bildungsbegleiter hat die zentrale Steuerfunktion für den Qualifizierungsverlauf des einzelnen Teilnehmers. Der Bildungsbegleiter ist „Personalverantwortlicher“ für jeweils 30 Teilnehmer auf Zeit.

Was waren fördernde oder hemmende Faktoren?

Die zentrale Steuerungsfunktion der Projektleitung für alle Teilnehmenden.

Der Bildungsbegleiter wandelt sich vom beratenden, helfenden, fördernden Sozialpädagogen zum planenden, steuernden, fordernden „Trainer“.

Qualifikationsanforderungen an den Mobilen BBG sind:

- gutes Zeitmanagement,
- Organisationstalent,
- sozialpädagogische Grundkenntnisse,
- Kenntnisse über die relevanten Berufsbilder,
- Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt,
- EDV-Kenntnisse,
- unternehmerisches Denken u.m.

Verwaltet und unterstützt wird die Arbeit der Bildungsbegleitung durch die internetgestützte Datenbank eNFS sowie die gute technische Ausstattung.

Welcher Aufwand/welche Ressourcen wurden eingesetzt?

11 Bildungsbegleiter, Stellenschlüssel 1:30. Technische Ausstattung: Mobiltelefone, Notebooks, Fahrzeuge, internetgestützte Datenbanken, Beratungsräume.

Adresse

Eckhard Harjes, Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft, Leer

Quelle: Infodienst 1/2004.

Danksagung

Viele Anregungen verdanke ich den Kolleginnen und Kollegen im Modellversuch "Neue Förderstruktur".

Herr Dr. Friedel Schier, GPC/BiBB, Bonn, hat durch Hinweise auf Literatur und Quellen die Textbasis verbreitert. Seine kollegiale und kritische Begleitung hat den Text abgerundet.

Weiterführende Links

- www.ausbildungsvorbereitung.de
- www.case-manager.de
- www.Case Management.info
- www.deutscher-verein.de
- www.dgb-lea.de/
- www.mare-equal.de/tp1-aktuelles.html
- www.meta-sozialarbeit.de
- www.socialnet.de
- www.sozialarbeit.de



Good Practice Center
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3 ■ 53175 Bonn
eMail: gpc@bibb.de ■ Tel. 02 28-107-13 24

Gefördert von



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung