

Analyse des Prozesses der Einzelbegleitung in zwei Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien;

Eine Untersuchung der praktischen Umsetzung
und der verschiedenen methodischen Ansätze

Georg Beck

Masterthese

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Master of Arts in Sozialpädagogik
an der Fachhochschule St. Pölten

Im April 2024

Erstbegutachter*in: Patricia Renner, BA MA,
FH-Hon.Prof. Mag. Dr. Susanne Binder
Zweitbegutachter*in: Pascal Laun, BA MA

Abstract

Titel: Analyse des Prozesses der Einzelbegleitung in zwei Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien; Eine Untersuchung der praktischen Umsetzung und der verschiedenen methodischen Ansätze

Autor: Beck Georg

Das Projekt "Ausbildungsfit" unterstützt Jugendliche im Alter von 15 bis 21 Jahren, in bestimmten Fällen bis zum 24. Lebensjahr, die mit Behinderungen, sonderpädagogischem Förderbedarf oder sozial-emotionalem Unterstützungsbedarf leben und einen dauerhaften Aufenthaltstitel in Österreich besitzen. Während des Einzelbegleitungsprozesses werden den Jugendlichen individuelle sogenannte Coaches zur Seite gestellt, die sie auf ihrem Weg begleiten.

Diese Forschung untersucht die praktische Umsetzung der Einzelbegleitung in zwei Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien sowie die verschiedenen methodischen Handlungsmöglichkeiten während des Einzelbegleitungsprozesses. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich der Weg des Coachings für Jugendliche während des gesamten Einzelbegleitungsprozesses gestaltet und welche methodischen Vorgangsweisen angewendet werden. Zudem werden die Herausforderungen im Einzelbegleitungsprozess untersucht, insbesondere im Hinblick auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der Jugendlichen zu fördern. Die Forschungsfrage zielt darauf ab, den Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis zu analysieren und exemplarische Formen methodischen Handelns zu identifizieren.

Die Ergebnisse werden durch qualitative Interviews mit Expert*innen ausgewertet, wobei die Grounded Theory als Analysemethodik angewendet wird. Die Studie trägt dazu bei, die Perspektive von Expert*innen auf Methoden, Ziele und Herausforderungen in der Einzelbegleitung zu erörtern und Handlungsmöglichkeiten für Verbesserungen aufzuzeigen.

Schlüsselbegriffe sind Ausbildungsfit-Einrichtung, Coaching, Einzelbegleitungsprozess, Methoden, Quotenorientierung, offenes Kodieren und Kategorisierung, ein sogenannter Coach, Ziele.

Abstract

Title: Analysis of the Individual Support Process in two “Ausbildungsfit” Facilities in Vienna: An Investigation of Practical Implementation and Various Methodological Approaches

Author: Georg Beck

The "Ausbildungsfit" project supports adolescents aged 15 to 21, in some cases up to 24 years old, living with disabilities, special educational needs, or socio-emotional support requirements and holding a permanent residency permit in Austria. Throughout the support process, individual coaches are assigned to guide the youth.

This research examines the practical implementation of individual support in two “Ausbildungsfit” facilities in Vienna, as well as the different methodological approaches during the support process. The central question is how the path of coaching for youth evolves throughout the support process and what methodological approaches are utilized. Additionally, challenges in the individual support process are explored, particularly concerning employment integration. The overarching goal is to promote the autonomy and self-determination of the youth. The research question aims to analyze the process of individual support in “Ausbildungsfit” facilities in practice and identify exemplary forms of methodological action.

The results are analyzed through qualitative interviews with experts, utilizing Grounded Theory as the analytical methodology. The study contributes to discussing experts' perspectives on methods, goals, and challenges in individual support and suggesting possibilities for improvement.

Keywords: “Ausbildungsfit” facility, coaching, individual support process, methods, quota orientation, open coding and categorization, coach, goals.

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Theoretischer Teil	8
2.1	Methodisches Handeln in der Einzelbegleitung	8
2.2	Beratungsformen in der Sozialen Arbeit: Ansätze und Möglichkeiten	11
2.2.1	Professionelle Beratung	14
2.2.2	Klient*innenzentrierte Gesprächsführung.....	14
2.2.3	Systemische Beratung.....	15
2.2.4	Coaching zur Unterstützung von Jugendlichen.....	17
2.2.5	Coaching als Methode der Sozialen Arbeit	20
2.3	Kompetenzfelder und Anforderungsprofile von sogenannten Coaches.....	23
2.4	Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit: Anwendung in der Einzelbegleitung	24
2.4.1	Case Management	26
2.4.2	Empowerment.....	28
2.5	Soziale Diagnostik: Instrumente und Verfahren in der Einzelbegleitung	30
2.5.1	Instrumente der Diagnose des IST/SOLL Zustandes	31
2.5.2	Dokumentation	31
3	Empirischer Teil/Methodik	33
3.1	Forschungsfrage und Forschungsfeld	33
3.2	Qualitatives Forschungsdesign	37
3.3	Methodik der Datenerhebung.....	39
3.4	Auswertungsmethodik	42
4	Darstellung der Ergebnisse	47
4.1	Zielarbeit als Methode oder Konzept im Einzelbegleitungsprozess.....	48
4.2	Systemisches Coaching als Methode im Einzelbegleitungsprozess.....	50
4.3	Persönliche Ziele des sogenannten Coach im Prozess der Einzelbegleitung	51
4.4	Berufsorientierung als Methode im Einzelbegleitungsprozess.....	52
4.5	Empowerment.....	53
4.6	Quotenorientierung.....	54
4.7	Administrative Tätigkeiten und Dokumentation	55
5	Resümee und Ausblick	57
	Literatur	60
	Abbildungen	62
	Eidesstattliche Erklärung	63

1 Einleitung

Die Relevanz des Themas dieser Arbeit ist die Analyse des Einzelbegleitungsprozesses von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 21 Jahren (bzw. bis 24 Jahren bei Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf) in zwei Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien. Die Förderung und Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind von entscheidender Bedeutung, da sie nicht nur individuelle Ziele verfolgen, wie beispielsweise Empowerment (Selbstermächtigung) für eine dauerhaft bessere und selbstständigere Lebensqualität der Einzelnen, sondern auch das übergeordnete gesellschaftliche Ziel einer nachhaltigeren Integration in den Arbeitsmarkt.

Die erfolgreiche Integration und Exploration eines selbstbestimmten Lebens der Jugendlichen trägt maßgeblich dazu bei, einer Ausgrenzung entgegenzuwirken und eine inklusivere Gesellschaft zu schaffen. Durch gezielte Förderung und Begleitung können Jugendliche ihre Potenziale entfalten und ihre individuellen Ziele erreichen, was letztendlich zu einem stabilen und produktiven Arbeitsmarkt sowie zu einem sozial gerechteren Umfeld führt.

Diese Arbeit zielt darauf ab, aufzuzeigen, dass mit den richtigen Methoden und Ansätzen die gesteckten Ziele realisierbar sind. Durch eine fundierte wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den verschiedenen Aspekten der Förderung und Begleitung von Jugendlichen in Ausbildungsfit-Einrichtungen können effektive Strategien entwickelt und implementiert werden, die langfristig positive Auswirkungen auf die Lebensqualität und die gesellschaftliche Integration dieser Zielgruppe haben.

Zum Zweck Jugendliche und junge Erwachsene optimal auf das Berufsleben vorzubereiten gibt es unterschiedliche Ansätze: Berufsorientierung einerseits und die Ausbildungsfitness andererseits. Ein vielversprechendes Instrumentarium hierfür stellt die Einzelbegleitung im Rahmen von Ausbildungsfit-Einrichtungen dar.

Der Prozess zur Herstellung der Ausbildungsfitness spielt nämlich eine entscheidende Rolle bei der Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Übergang von der Schule zur beruflichen Ausbildung und trägt zur besseren Vorbereitung auf das berufliche Leben bei. Die Idee für diese Masterarbeit entstand aus einem hochschulischen Forschungsprojekt in welchem die Lebensentwürfe und beruflichen Perspektiven dieser Zielgruppe mittels Photovoice erforscht wurden.

Basierend auf den Erkenntnissen des Forschungsprojekts entwickelte sich der Gedanke, den Einzelbegleitungsprozess in Ausbildungsfit-Einrichtungen genauer zu untersuchen, insbesondere mit Fokus auf den Coaching Prozess. Dieser Ansatz scheint besonders vielversprechend, um eine erfolgreiche Sozialisierung und Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in das Berufsleben zu bewerkstelligen. Einzelbegleitung ist im Allgemeinen ein unverzichtbarer Bestandteil der Begleitung und Unterstützung von Personen bei der Erreichung bestimmter Ziele.

Dabei wird auf die individuellen Bedürfnisse und unterschiedlichen Lebensumstände jeder*s Einzelnen konkret eingegangen, und es wird gezielt an den jeweiligen Problemen gearbeitet.

Der Fokus auf den Einzelbegleitungsprozess in Ausbildungsfit-Einrichtungen ist von besonderer Bedeutung für Jugendliche und junge Erwachsene. Diese Phase ihres Lebens ist entscheidend für ihre Entwicklung und ihren Übergang in das Berufsleben. Der Einzelbegleitungsprozess bietet ihnen die Chance, ihre individuellen Stärken und Schwächen zu erkennen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihre Ziele zu verfolgen, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

Im Begleitungsprozess spielen die sogenannten Coaches eine wichtige Rolle. Ihre Vorgehensweise, ihre Ziele und ihr Einsatz sind maßgeblich für den Erfolg der Begleitung und Unterstützung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Daher ist es von großem Interesse, die Methoden und Strategien der Coaches im Einzelbegleitungsprozess genauer zu untersuchen und zu verstehen.

Das Ziel dieser Masterthesis ist es, bestehende Begleitungsprozesse im Kontext der Einzelbegleitung zu erheben und spezifische Maßnahmen für eine erfolgreiche Eingliederung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt zu ergründen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf das Unterstützungsangebot des Coachings in Ausbildungsfit-Einrichtungen gelegt. Es wird der Frage welchen Nutzen die individuelle Begleitung für die Jugendlichen hat und welche Herausforderungen sich während des Einzelbegleitungsprozesses in Bezug auf psychosoziale Thematiken ergeben, genauer auf den Grund gegangen. Die Forschungsergebnisse sollen nicht nur die Perspektive von Expert*innen in Bezug auf Methoden, Ziele und Herausforderungen in der Einzelbegleitung erörtern, sondern auch Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und mögliche Veränderungen für den Einzelbegleitungsprozess anregen. Dabei werden die Spannungsfelder zwischen den Vorgaben seitens der Fördergeber*innen und deren tatsächlicher Umsetzbarkeit berücksichtigt.

Der Aufbau der Arbeit erfolgt entlang theoretisch fundierter Säulen wie methodisches Handeln, Beratungsformen und das Coaching, Methoden und Konzepte, und diagnostische Instrumente. Diese Säulen bilden das Gerüst, innerhalb dessen der Einzelbegleitungsprozess analysiert und diskutiert wird.

In einem zweiten Schritt wird im Anschluss die Methodik, auf welcher sich diese Forschung gründet, dargestellt. Ausgehend von einem qualitativen Forschungsdesign wurden Expert*innen aus zwei unterschiedlichen Einrichtungen über den Einzelbegleitungsprozess in Ausbildungsfit-Einrichtungen befragt. Die anschließende Datenanalyse basiert auf der qualitativen Auswertungsmethode Grounded Theory, da diese sich am besten für die Auswertung der Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfrage eignet: Durch offene Kodierschritte werden nämlich Kategorien entwickelt, die den Einzelbegleitungsprozess und das methodische Handeln widerspiegeln.

Zuletzt werden schließlich im dritten Teil die Ergebnisse dieser Forschung dargelegt, analysiert und interpretiert werden. Dadurch soll, als Beitrag zur Weiterentwicklung der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen, ein besseres Verständnis für den Einzelbegleitungsprozess geschaffen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Methodik in Handlungsprozessen aufgezeigt werden.

Spezifisch befasst sich diese Masterarbeit mit der Forschungsfrage, wie der Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis umgesetzt wird und welche Formen des methodischen Handelns sich dabei exemplarisch in zwei Einrichtungen in Wien zeigen. Um diese Frage zu beantworten, werde ich mich im folgenden Theorieteil mit verschiedenen Konzepten, Schlüsselbegriffen und forschungsrelevanter Literatur zu den Themen auseinandersetzen. Dabei werden Aspekte wie die Rolle der Einzelbegleitung, verwendete Methoden und Techniken, mögliche Herausforderungen und Chancen sowie bestehende theoretische Ansätze und Modelle untersucht. Durch eine umfassende theoretische Betrachtung dieser Themen möchte ich dazu beitragen, ein besseres Verständnis für den Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen zu entwickeln und Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

2 Theoretischer Teil

2.1 Methodisches Handeln in der Einzelbegleitung

Im ersten Kapitel dieser Arbeit wird eine kurze Erklärung der Begriffe und wesentlichen Aspekte von methodischem Handeln gegeben, um ein besseres Verständnis dafür zu vermitteln. Die Einzelbegleitung spielt eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf ihrem Weg zur beruflichen Eingliederung. Um diese Zielgruppe bestmöglich zu unterstützen, ist es von großer Bedeutung, geeignete Methoden und Vorgehensweisen in der Einzelbegleitung anzuwenden. Dieses Kapitel bietet einen Überblick beziehungsweise ein Verständnis darüber, was methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit bedeutet und darüber hinaus welche verschiedenen Ansätze und Methoden, in der Praxis der Einzelbegleitung eingesetzt werden für die individuelle Förderung der Jugendlichen. Im Fokus stehen hierbei das methodische Handeln, der Beratungsprozess, das Coaching als spezifisches Unterstützungsangebot, gefolgt von Methoden und Konzepten wie Case Management und Empowerment. Zum Schluss wird die Diagnostik als Evaluationsprozess in der Einzelbegleitung dargestellt.

Methodisches Handeln ist ein umfassendes Konzept, das ein begründetes und planvolles Vorgehen beschreibt, welches auf konkrete Umstände von Personen und Situationen abgestimmt ist. Es beinhaltet strukturierte Abläufe wie die Beschreibung und Analyse der Situation, die Definition von Problemen und Zielen, die Planung von Interventionen, die Umsetzung dieser Pläne sowie die Reflexion und Bewertung der Prozesse und Ergebnisse. Obwohl methodisches Handeln strukturiert ist, verläuft es in der Praxis nicht linear, sondern in zirkulären Schleifen und erfordert Offenheit für Veränderungen. Es kann durch spezifische methodische Konzepte und etablierte Methoden erfolgen, verschiedene Methoden gezielt kombinieren oder neuen Ansätzen folgen (vgl. Walter 2017: 40).

In der Sozialen Arbeit wird das Konzept des methodischen Handelns dazu genutzt, die eigene Person als Werkzeug einzusetzen. Methodisches Handeln bezieht sich auf die Bearbeitung spezifischer Aufgaben und Probleme in der Sozialen Arbeit, wobei Situationsbezogenheit, Kontextualität, Eklektizismus (Methodenvielfalt), Strukturierung, Vorläufigkeit und die Orientierung an wissenschaftlichen Vorgehensweisen von Bedeutung sind.

Bei der Anwendung des methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit ist es wichtig, Analysen, Zielsetzungen und Interventionsplanungen auf verständnisorientierter, multiperspektivischer und revidierbarer Grundlage zu gestalten. Professionelle Sozialarbeiter*innen müssen ihre Handlungen transparent und intersubjektiv überprüfbar halten, ethisch rechtfertigen und wissenschaftlich fundieren. Zudem sollten sie in der Lage sein, die Wirksamkeit ihrer Interventionen zu bilanzieren (vgl. von Spiegel 2006: 255).

Die wissenschaftlichen Wissensbestände, die für das methodische Handeln verwendet werden, umfassen Beobachtungs- und Beschreibungswissen, Begründungs- und Erklärungswissen, Wertwissen (Moral und Werteprinzip einer Person) sowie Handlungs- und Interventionswissen. Diese Wissensbestände dienen als Grundlage zur Fundierung und Rechtfertigung der professionellen Handlungen in der Sozialen Arbeit (vgl. von Spiegel, 2006: 59).

Von Spiegel (2006: 101) zu Folge sollten Fachkräfte in der Lage sein, über ein Analyse- und Reflexionswerkzeug zu verfügen, um wesentliche Informationen für die Planung und Reflexion ihrer individuellen Interventionen zu gewinnen. Die Fähigkeit zum methodischen Handeln basiert auf verschiedenen Grundoperationen, wie der Analyse der Rahmenbedingungen, der Situation und der Probleme sowie der Zielentwicklung, Planung und Reflexion. Diese Komponenten bilden zusammen den Prozess des methodischen Handelns in der Praxis der Fachkräfte.

Folglich beinhaltet methodisches Handeln die systematische Planung und Umsetzung von Schritten, die von der Idee bis zur Anwendung spezifischer Methoden und Techniken reichen. Es bezieht sich auf die Anpassung an die gegebenen Problemstellungen und beinhaltet die zirkuläre Orientierung der Handlungsplanung sowie die konkrete Umsetzung mit spezifischen Methoden, wie der Situationsanalyse, Intervention und Evaluation. Das bedeutet, dass methodisches Handeln sowohl die strategische Planung als auch die kreative Anwendung von Methoden und Verfahren innerhalb des gegebenen Kontexts umfasst. (vgl. Stimmer 2000: 22).

Die Selbstevaluation ist ein wichtiger Bestandteil des wissenschaftlichen Prozesses. Im Kontext des klient*innenbezogenen methodischen Handelns bezieht sie sich ausschließlich auf die Reflexion des eigenen professionellen Handelns. Durch die Betonung der Selbstevaluation des methodischen Handelns wird die Qualität der Planung und Durchführung von klient*innenbezogenen Problemlösungsprozessen untersucht, um eine detaillierte und fundierte Reflexion einzelner Interventionen zu ermöglichen (vgl. Stimmer 2000: 196).

Ein wesentlicher Begriff für methodisches Handeln ist die „Ethik“, die eine tragende Rolle in methodischen Handlungsprozessen einnimmt.

Eine der Begriffsdefinitionen von Ethik, ist die Frage nach „richtigem“ Handeln und „gutem“ Leben und der Beschäftigung von Werten an denen sich Menschen als Individuen, Gruppen oder Gesellschaft orientieren sollen (vgl. Walter 2017: 65).

Methodisches Handeln basiert auf theoretischen Annahmen über die Struktur von Menschen und Gesellschaften sowie auf moralisch-ethischen Vorstellungen über das gewünschte Verhalten von Menschen in der Gesellschaft. Theorien und die daraus resultierende ethische und moralische Grundhaltung gegenüber Individuen spielen daher eine zentrale Rolle bei der Ausführung von Tätigkeiten der Fachkräfte (vgl. Walter 2017: 62).

Für die Einzelbegleitung ist methodisches Handeln immer mit einer Ko-Produktion verbunden, das bedeutet, Adressat*innen sind immer konstitutiv am gesamten Prozess beteiligt, deshalb werden sie als Ko-Produzent*innen bezeichnet. Aus Sicht des*der Professionellen ist die eigene Person als Instrument für methodisches Handeln zentral für alle Tätigkeiten. Keine noch so ausgefeilte Methode kann den Stellenwert einer Fachkraft ersetzen, die diese Methode in Anwendung bringt. Aus der Ko-Produktion und der eigenen Person als Instrument ist Beziehungsarbeit eine essentielle Komponente. Der Erfolg für die Umsetzung von professionellem methodischen Handeln steht in Abhängigkeit zu den Fähigkeiten der Fachkraft, um eine gelingende Beziehung in Kontext zur Einzelbegleitung herzustellen (vgl. Walter 2017: 75-76).

Bei sämtlichen pädagogischen Handlungen, insbesondere in der Einzelbegleitung, steht das beständige Bestreben im Vordergrund einer Person durch pädagogische Unterstützung zu einer verbesserten Situation zu verhelfen, indem ihre personalen und sozialen Kompetenzen gestärkt werden. Das methodische Handeln spielt eine entscheidende Rolle bei der Planung und Umsetzung der einzelnen Schritte auf dem Weg von der Idee bis hin zur Anwendung geeigneter Techniken. Dabei werden vorhandene strukturgebende Elemente methodisch genutzt. In enger Zusammenarbeit mit dem*der Klient*in ist eine präzise Analyse der Anforderungen erforderlich. Darüber hinaus müssen eine lösungsorientierte Prüfung und die Umsetzung von Ergebnissen im Einklang mit den Zielen erfolgen. Das methodische Vorgehen zielt darauf ab, den diagnostizierten Ist-Zustand hin zu einem konkret definierten Soll-Zustand zu begleiten (vgl. Fengler 2017: 49).

Es ist von großer Bedeutung, die Methodenlehre in der Sozialen Arbeit zu betrachten, da sie eine Zusammenstellung der Methodenkonzepte ist, die in diesem Bereich verwendet werden. Durch eine fundierte Kenntnis dieser Konzepte können Professionelle das richtige methodische Handeln prononcieren (ausüben) und geeignete Wege verfolgen, um ihre Arbeit effektiv und zielgerichtet zu gestalten (Stimmer 2000: 22).

Nachdem das Konzept des methodischen Handelns erläutert und ein Konnex (Zusammenhang) zur Einzelbegleitung hergestellt wurde, wird im nächsten Kapitel der Fokus auf die Beratungsformen der Sozialen Arbeit gelenkt. Dabei wird der Unterschied zwischen Gesprächsführung und Beratung näher beleuchtet und die Methode des systemischen Coachings erklärt. Des Weiteren wird die Begrifflichkeit des „Coachings“ behandelt, da dieser Begriff einen wesentlichen Bestandteil der Forschung darstellt.

2.2 Beratungsformen in der Sozialen Arbeit: Ansätze und Möglichkeiten

Beginnend mit diesem Kapitel "Beratungsformen" wird zur besseren Veranschaulichung des Begriffs folgendes Zitat präsentiert:

„Im Wesentlichen ist Beratung gekennzeichnet durch einen Interaktionsprozess zwischen einem oder mehreren Ratsuchenden und dem/den Berater(n) mit dem Ziel, Entscheidungshilfen durch Vermittlung von Information und/oder von Fertigkeiten zur Problembewältigung bereitzustellen“ (Schwarzer/Posse 1993 :634 zit. in Barthelmess 1999: 83).

Dieses Zitat verdeutlicht, dass es sich in der Beratung um einen Interaktionsprozess zwischen beispielsweise der*dem Jugendlichen und den sogenannten Coaches handelt, welcher das Ziel verfolgt, den Individuen Problemlösungsstrategien zu vermitteln.

In den Bereichen Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation spielt Beratung eine zentrale Rolle und erfordert als Grundlage die Fähigkeit zur Gesprächsführung. Soziokulturelle Animation ist eine Methode, bei der Animator*innen als Vermittler*innen, Vernetzer*innen und Katalysator*innen fungieren, um Begegnungen zu ermöglichen, Gruppen zu vernetzen und Kooperationsprozesse zu fördern. Sie agieren auch als Moderierende in Konfliktsituationen und Aushandlungsprozessen sowie als Unterstützer*innen sozialer Aktionen. Es sollte jedoch betont werden, dass sie nicht als Gruppenführer*innen, Agent*innen der sozialen Veränderung oder Sozialplaner*innen mit wohlfahrtsstaatlichen Agenden betrachtet werden (vgl. Stövesand 2013, S. 48 zit. in Fuchs et al. 2022: 81).

Es ist wichtig zu beachten, dass Beratung und Gesprächsführung nicht dasselbe sind und daher strikt voneinander getrennt werden müssen. Gesprächsführung wird als Basis Medium (Fähigkeiten und Techniken in der Kommunikation) betrachtet, während der Terminus "Interaktionsmedium" die Elemente der Kommunikation und Interaktion vereint. Beratung wird dabei nicht ausschließlich als isolierte Methode betrachtet, sondern als ein solches Interaktionsmedium. Innerhalb dieses Rahmens, in dem Beratung als Interaktionsmedium fungiert, werden verschiedene Methoden wie beispielsweise die Systemische Beratung und/oder die klient*innenzentrierte Beratung angewendet, welche im Verlauf der folgenden Kapitel genauer erläutert werden. (vgl. Stimmer 2000: 91; Abplanalp et al. 2020: 19-21).

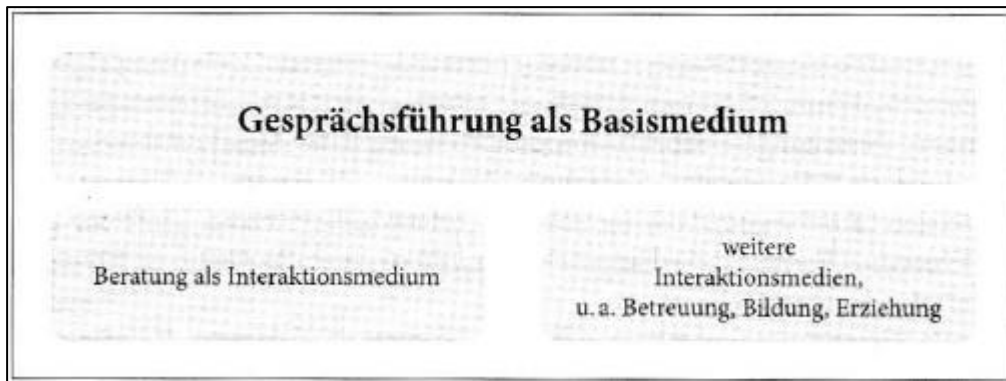


Abbildung 1: Charakteristika von Beratung in der Sozialen Arbeit (vgl. Abplanalp et al. 2020: 22)

In Bezug auf Gesprächsführung müssen Fachkräfte in der Lage sein in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit „kompetent“ Gespräche zu führen. Dafür müssen sie über ein Basiswissen im Bereich Kommunikation verfügen und dieses in ihren beruflichen Aufgabenbereichen auch anwenden können. So sollte eine Fachkraft beispielsweise in der Lage sein, die Sach- und Beziehungsebene in einem Gespräch zu differenzieren, die Ebenen zu wechseln oder miteinander zu verbinden. Hauptaktivitäten der Gesprächsführung sind aufmerksames Zuhören, hilfreiche Fragen, Gedanken prägnant wiedergeben, mit Schweigen umgehen, transparentes Strukturieren, Stellung nehmen, beziehungssensibel kommunizieren (vgl. Abplanalp et al. 2020: 20).

Wie bereits erwähnt stellt die Gesprächsführung ein Basismedium dar, da für alle Tätigkeitsbereiche und Aufgaben – die Arbeit mit den Klient*innen sowie deren Angehörigen einerseits und die (interprofessionelle) Kooperation der Fachkräfte andererseits – eine differenzierte, reflektierte und bewusste Gesprächsführung notwendig ist. Systemische Vor- und Nachbereitung von Gesprächen sind Grundforderungen professionellen Handelns. Das kompetente und adäquate Führen von Gesprächen in der Sozialen Arbeit ist Voraussetzung, um sachgerecht und angemessen in Beratungsprozesse überzuleiten, sofern Beratung als Intervention erforderlich ist (vgl. Abplanalp et al. 2020: 21).

Im Gegensatz zum Basismedium der Gesprächsführung wird Beratung als ein Interaktionsmedium betrachtet, das Kommunikation (Gesprächsführung) und Interaktion synthetisiert. Interaktionsmedien werden als konkrete Ausgestaltung der kommunikativen Verständigung verstanden und bilden die Grundlage für methodisches Handeln. Sie umfassen verschiedene Formen professioneller Hilfe, die je nach Setting und Auftrag gewählt werden. Neben der Beratung zählen dazu Begleitung, Unterstützung, Begleitung, Bildung, Erziehung und Soziale Therapie. Diese Interaktionsmedien haben unterschiedliche Aufträge und verfolgen verschiedene Ziele, was zu einer Vielzahl von Interventionen führt (vgl. Abplanalp et al. 2020: 22).

Zwei Formen der oben angeführten Interaktionsmedien (der Beratung und auch Begleitung, Unterstützung und Betreuung) und der (Bildung, Erziehung) wird im Anschluss näher erläutert, weil sie sich in der Arbeit in Ausbildungsfit-Einrichtungen widerspiegelt.

Die Begleitung, Unterstützung und Betreuung stellen in der Regel sozialpädagogische Maßnahmen dar, die eng an den Alltag der betreuten Personen angeknüpft sind und darauf abzielen, ihnen zu einer möglichst selbstständigen und erfolgreichen Bewältigung des Lebens zu verhelfen, wie es beispielsweise in Ausbildungsfit-Einrichtungen der Fall ist, auf die sich diese Arbeit bezieht. Interaktionsmedien, Bildung und Erziehung beinhalten professionelles und pädagogisches Handeln, das sich an Personen jeden Alters richtet, die Bedarf an präventiven, korrigierenden und kompensierenden Lernprozessen haben (vgl. Abplanalp et al. 2020: 22).

Beratung als Interaktionsmedium stellt einen spezifisch strukturierten, klient*innenzentrierten Interaktionsprozess dar, der auf Problemlösung ausgerichtet ist. Beratungsfachkräfte vermitteln neues Wissen oder reaktivieren vorhandenes Wissen, um die Entwicklung neuer Handlungskompetenzen zu fördern und bereits vorhandene zu reaktivieren. Dies gilt auch für die sogenannten Coaches in Ausbildungsfit-Einrichtungen, die Jugendliche im Begleitungsprozess unterstützen. Aufgrund der Möglichkeit, verschiedene Interaktionsmedien je nach Handlungsfeld auch kombiniert einzusetzen, ist professionelles und methodisches Handeln von entscheidender Bedeutung. Fachkräfte müssen sich über ihre eigene Planung, Steuerung und Zielverfolgung im Klaren sein und diese kontinuierlich reflektieren. Nur durch eine methodische Herangehensweise kann eine große Offenheit für zahlreiche unterschiedliche berufliche Situationen sowie die damit einhergehende Flexibilität bei der Anwendung angemessener Interaktionsmedien und Methoden gewährleistet werden (vgl. Abplanalp et al. 20).

Die Beratung wird in den Bereichen der Psycho-Sozialen Arbeit und Pädagogik als ein hochspezialisiertes Interaktionsmedium betrachtet, das in verschiedenen Arbeitsfeldern wie der Familien-, Erziehungs- und Sozialberatung Anwendung findet. Ihr Hauptziel besteht darin, Informationen und Wissen zu vermitteln, um die Entwicklung psychosozialer Kompetenzen zu fördern und bei Krisensituationen zu unterstützen. Dabei dient die Beratung als Instrument zur Förderung der individuellen Entwicklung und zur Bewältigung persönlicher sowie sozialer Schwierigkeiten (vgl. Stimmer 2000: 91-93).

Gemäß der Definition von Abplanalp et al. (2000: 163) beziehen sich psycho-soziale Krisen auf den Zustand des seelischen Ungleichgewichts, den eine Person verspürt, wenn sie mit Ereignissen und Lebensumständen konfrontiert wird, die momentan nicht bewältigt werden können. Diese Ereignisse und Umstände übersteigen die individuellen Fähigkeiten und bewährten Bewältigungsmechanismen, die durch frühere Erfahrungen erworben wurden. Als Ergebnis dieses Ungleichgewichts erfolgt eine erfolglose Suche und Erprobung von Lösungen, wodurch die subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten in Bezug auf die zur Verfügung stehenden Bewältigungsmöglichkeiten nicht ausgeglichen werden.

Die sozialpädagogische oder allgemein die psycho-soziale Praxis hat daher die Verantwortung, die Selbstbestimmung über die Lebensumstände ihrer Klientel anzuregen und zu fördern, und zwar sowohl auf individueller, gruppenbezogener als auch auf organisatorischer Ebene (vgl. Stimmer 2000: 50).

2.2.1 Professionelle Beratung

In der Sozialen Arbeit unterscheidet sich professionelle Beratung laut Abplanalp et al. (2000: 24) in Bezug auf verschiedene Ausprägungen von Beratung, wie z.B. Alltagsberatung oder halbformalisierte Beratung.

Die informelle Beratung (Alltagsberatung), welche im sozialen Umfeld durch nahestehende Personen wie Freund*innen, Familie oder Bekannte stattfindet, beinhaltet die Überlegung, ob die Klient*in bereits Ratschläge aus diesem Kreis erhalten hat, was potenziell dazu beitragen könnte, das Problem besser zu identifizieren. Im Gegensatz dazu erfolgt eine halbformalisierte Beratung beispielsweise durch Personen wie Ärzt*innen, Lehrkräfte oder Jurist*innen. Diese Berufsgruppen verfügen in der Regel über spezifisches Fachwissen (beispielsweise in Medizin oder Pädagogik), jedoch möglicherweise weniger fundiertes Wissen im Bereich der Beratung. Die professionelle Beratung in der Sozialen Arbeit zeichnet sich durch die Fachkraft aus, welche sowohl über spezialisiertes Fachwissen in ihrem Bereich verfügt als auch über spezifische Beratungskompetenzen (vgl. Abplanalp et al. 2000: 24-25).

Der Erfolg einer Beratung hängt von der Zusammenarbeit zwischen den Klient*innen und den Fachkräften ab, was auf das Konzept beziehungsweise auf die Theorie der Ko-Produktion zurückgeht. Dieses Konzept basiert auf der Dienstleistungstheorie und besagt, dass personenbezogene Dienstleistungen nur dann effektiv erbracht werden können, wenn sowohl Anbieter*innen (Fachkräfte) als auch Nutzer*innen (Hilfesuchende) aktiv daran beteiligt sind. Andernfalls bleiben geplante Interventionen wirkungslos, da die Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht ausreichend ist (vgl. Abplanalp et al. 2000: 44).

Im Rahmen der vorliegenden Studie dieser Arbeit werden im Folgenden wie bereits oben erwähnt zwei repräsentative Beratungsansätze beziehungsweise Beratungsmethoden betrachtet, die eine signifikante Rolle für die empirische Untersuchung einnehmen: die klient*innenzentrierte Gesprächsführung und die systemische Beratung.

2.2.2 Klient*innenzentrierte Gesprächsführung

Ein zentrales Merkmal des klient*innenzentrierten Ansatzes besteht darin, der*dem Klient*in keine Interpretationen, Ratschläge oder vorgefertigten Lösungen anzubieten. Stattdessen wird darauf abgezielt, die Auseinandersetzung mit emotionalen Prozessen zu fördern und neue Wege und Perspektiven zu finden. Dabei steht das Individuum im Mittelpunkt der Betrachtung, nicht das Problem. Das Ziel besteht nicht darin, das Problem zu lösen, sondern der Person dabei zu helfen, sich weiterzuentwickeln, um aktuelle und zukünftige Probleme zu bearbeiten und damit umgehen zu können (vgl. Weinberger 2013: 35-36).

Die Soziale Einzelfallhilfe weist wesentliche Merkmale auf, die mit den Prinzipien des klient*innenzentrierten Ansatzes in Einklang stehen. Ein zentrales Merkmal ist der Einsatz zur Förderung und Stärkung der Eigenkräfte des*der Klienten*in, indem diese*r gemeinsam mit dem*der Sozialpädagogen*in an seiner*ihrer Kompetenzen zur Selbsthilfe arbeitet. Dabei spielt die Beziehung zwischen den Beteiligten eine bedeutende Rolle. Ein weiteres Merkmal besteht darin, dass der Fokus auf der Gegenwart liegt und die Vergangenheit zugunsten der aktuellen Situation vernachlässigt wird (vgl. Weinberger 2013: 35-36).

2.2.3 Systemische Beratung

Zur systemischen Beratung ist anzuführen, dass sie sich dadurch auszeichnet, dass sie auf verschiedenen theoretischen Richtungen basiert, anstatt auf nur eine*n einzelne*n Begründer*in. Seit den 1950er Jahren, als man begann, das traditionelle Gebiet der Einzel- und Gruppentherapie zu verlassen und sich stattdessen auf die Arbeit mit Familien zu konzentrieren, hat sich eine dynamische Entwicklung in Richtung einer systemischen Perspektive vollzogen. Diese Entwicklung hat sich zunehmend von den Anfängen der Familientherapie und -beratung gelöst und betont stattdessen generell das Denken in Systemen, insbesondere in Beziehungs- und Kommunikationssystemen. Mit dem Paradigmenwechsel zum systemisch-konstruktivistischen Denkansatz hat sich die Unterscheidung zwischen Beratung und Therapie weitgehend aufgelöst (vgl. Michel-Schwartz 2009: 157).

Die systemische Beratung betrachtet den*die Klienten*in als Teil eines sozialen Systems und fokussiert darauf, wie das individuelle Problem in Bezug auf dieses System verstanden und angegangen werden kann. Es wird davon ausgegangen, dass das Problem nicht isoliert zu betrachten ist, sondern in einem größeren Kontext steht. Die Beratung konzentriert sich daher auf die Beziehungen, Kommunikationsmuster und Bedeutungen innerhalb des Systems. Durch die systemische Perspektive können neue Einsichten gewonnen werden und alternative Lösungswege entwickelt werden, die über rein individuelle Ansätze hinausgehen (vgl. ebd.: 2009: 157).

Der Terminus „systemisch“ bezieht sich auf die Idee der Zirkularität, welche das Verhalten jedes einzelnen Mitglieds eines Systems betrifft. Dabei wird betont, dass das Verhalten eines Mitglieds sowohl als Ursache als auch als Wirkung des Verhaltens anderer Mitglieder betrachtet wird. Dazu gehört auch, dass diese Wechselbeziehungen zwischen den Mitgliedern eines Systems gegenseitige Beeinflussung zur Folge haben (vgl. Michel-Schwartz 2009: 159).

Der Übergang von der klient*innenzentrierten Gesprächsführung zum systemischen Ansatz in der systemischen Beratung lässt sich in zwei unterschiedlichen systemischen Ansätzen unterscheiden. Einerseits gibt es den klassischen systemischen Ansatz, bei dem Berater*innen nicht mit einer Einzelperson, sondern mit einer Gruppe von Menschen in Beziehung stehen. Andererseits besteht das Konzept des kommunikativen Ansatzes darin, die Kommunikationsprozesse innerhalb einer Gruppe von Individuen als integrierendes System zu beschreiben, für welches bestimmte

Grundregeln gelten. Jegliches Handeln und Verhalten, das in Gruppen stattfindet, ist als Kommunikations- bzw. Interaktionssystem zu verstehen (vgl. Barthelmess 1999: 15).

Michel-Schwartz (vgl. 2009: 158) beschreibt die systemische Perspektive als Betrachtung von Interaktions- und Kommunikationssystemen, bei der die Wechselwirkungen zwischen kommunizierenden und interagierenden Personen hervorgehoben werden. Dabei werden Störungen als Resultat einer unglücklichen Kommunikation und interaktioneller Probleme betrachtet. Durch die Anwendung systemischer Beratungsmethoden wird versucht, diese interaktionellen Probleme zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten, die das gesamte System berücksichtigen.

Der Prozess der Interaktion sowie das Setting für Beratungen werden als psychosoziale Einheiten betrachtet, genauso wie die Klient*innensysteme, die aus mehreren Personen bestehen. Adressat*innensysteme für systemische Beratungen können sowohl Einzelpersonen als auch Sozialsysteme oder psychosoziale Einheiten sein. Zu den Anwendungsbereichen für systemische Beratungen gehören Einzelfallhilfe, Paar- und Familienberatung. Die Ziele dieser Beratungsformen sind das Stimulieren von Informationsbildungsprozessen und die Anregung zur selbstreferenziellen Weiterentwicklung des Klient*innensystems. Dadurch werden neue Möglichkeiten zur Problemlösung eröffnet und umgesetzt (vgl. Barthelmess 1999: 83).

Die methodischen Schritte und Techniken im systemischen Kontext umfassen die Klärung des Kontextes und des Auftrags, das hypothesengeleitete Vorgehen, beispielsweise durch die Verwendung eines Genogramms, sowie das Intervenieren durch Fragen. Dabei werden spezifische Fragetechniken eingesetzt, die neue Informationen durch systemische Fragen generieren (vgl. Michel-Schwartz 2009: 176).

Eine Verdeutlichung der Bedeutung von systemischen Fragen wird mit dem anschließenden Zitat untermauert:

„Hat das Kind dieses auffällige Verhalten schon gezeigt, als die Großmutter noch mit im Haus lebte oder erst, nachdem sie im Streit fortgezogen ist“ (Michel-Schwartz 2009: 177).

Michel-Schwartz (vgl. 2009: 176-177) zufolge stellen systemische Fragen die primäre Form von Interventionen im systemischen Kontext dar. Diese Fragen sind darauf ausgerichtet, neue Unterscheidungen bei den Klient*innen anzuregen, was sie als hilfreich kennzeichnen.

Die Fachbereiche der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik umfassen eine Vielzahl von persönlichen Dienstleistungen, die darauf abzielen, hilfsbedürftige Personen zu beraten, zu begleiten und zu unterstützen. Diese Dienstleistungen zielen darauf ab, sowohl soziale Lebensbedingungen als auch gesellschaftliche Verhältnisse zu verändern, wobei der Fokus auf psychosozialen Kontexten, zwischenmenschlicher Beziehungsarbeit und sozialen Bedingungen liegt. Hierbei ist die systemische

Perspektive von Vorteil, da sie die Vermittlungsarbeit zwischen Individuen, Gruppen und Organisationen reflektiert (vgl. Michel-Schwartz 2009: 184).

In weiterer Folge wird das Rollenbild eines*r systemischen Beraters*in kurz skizziert.

In der Rolle eines*r systemischen Beraters*in liegt der Fokus auf der Identifizierung und Bewältigung von Problemen innerhalb des Systems, in dem der Beratungsprozess stattfindet. Der*die Berater*in agiert als Entwicklungshelfer*in und ermutigt in Bezug auf das Klient*innensystem, eigene Lösungen zu finden und das Problem im Verlauf der Beratung eigenständig zu bearbeiten. Dabei liegt der Schwerpunkt vor allem auf der Diagnose und Steuerung der persönlichen, zwischenmenschlichen und gruppensystemischen Prozesse. Der*die Berater*in gibt weder Ratschläge noch Vorschläge, sondern unterstützt die individuelle, gruppen- und organisationsbezogene Selbstveränderung, die von den Betroffenen selbstverantwortlich getragen wird. Dieser Ansatz ermöglicht es, dass Veränderungen nachhaltig stattfinden und aufrechterhalten werden (vgl. Barthelmess 1999: 91).

Ein wesentliches Ziel des*der systemischen Beraterin*s besteht darin, psychische und soziale Systeme zu unterstützen, ihre eigene Identität zu konstruieren und diese durch den Beratungskontakt zu erweitern oder zu verändern. Dabei steht die Förderung von Veränderungsprozessen und die Erweiterung der Kompetenzen der betroffenen Systeme im Zentrum der Arbeit des*der Beraters*in (vgl. ebd.: 1999: 95).

Vom Begriff der systemischen Beraterin wird der Fokus im nächsten Kapitel auf den Begriff des Coachings gelenkt. Dieser Begriff ist, wie bereits erwähnt, ein essentielles Schlagwort dieser Arbeit, da in Ausbildungsfit-Einrichtungen grundsätzlich der Begriff "Coaching" verwendet wird. Dieses Wort repräsentiert den Begleitungsprozess in diesen Organisationen.

2.2.4 Coaching zur Unterstützung von Jugendlichen

Der Terminus „Coaching“ findet seinen Ursprung im Begriff „Coach-Kutscher“ oder „Kutsche“. Hierbei bezieht sich der „Coachman“ oder Kutscher auf die Person, die dafür verantwortlich ist, die Pferde einer Kutsche sicher und effizient zum Ziel zu lenken. Dadurch ergibt sich die erste Definition des Begriffs „Coach“. Der Coach selbst ist nicht dafür zuständig, die Kutsche physisch zu ziehen, sondern seine Hauptaufgabe besteht darin, sicherzustellen, dass die Pferde das Ziel schnell und zuverlässig erreichen. Diese Bedeutung, jemanden dabei zu unterstützen, ein Ziel schnell und sicher zu erreichen, hat sich seit jeher im Begriff „Coach“ erhalten (vgl. König / Volmer 2019: 10).

In der heutigen Zeit wird der Begriff „Coaching“ in vielfältiger Weise verwendet. Jede*r kann sich selbst als sogenannter Coach bezeichnen, da es keine geschützte Berufsbezeichnung ist. Es existiert auch kein verbindlicher Katalog formaler Qualifikationen, die erforderlich wären, um sich offiziell als sogenannter Coach zu

bezeichnen. Ebenso gibt es keinen festgelegten Ausbildungsweg, der einheitlich vorschreibt, wie man zum sogenannten Coach wird (vgl. Birgmeier 2006: 106).

Derzeit nimmt das Coaching eine einzigartige Form des Gesprächs ein. Um die Bedeutung des Menschenbildes im Zusammenhang mit der Beratung zu verdeutlichen, soll ein kurzer Exkurs in das Verständnis des Begriffs „Menschenbild“ unternommen werden.

Das Konzept des Menschenbildes fungiert als konzeptioneller Rahmen zur Beschreibung des menschlichen Verhaltens: Innerhalb des Behaviorismus werden insbesondere die Termini „Verhalten, Reiz und Reaktion“ verwendet, um das Verhalten von Menschen zu beschreiben. Diese Termini dienen als Perspektivlinse, durch die die Realität betrachtet wird und lenken die Aufmerksamkeit auf das Verhalten von Jugendlichen sowie auf die Reize, die dieses Verhalten ausgelöst haben. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass das Verhalten eines*r unmotivierten Jugendlichen dadurch erklärt werden kann, dass in der Vergangenheit kein ausreichender Anreiz für ein engagiertes Verhalten geschaffen wurde. Das Menschenbild definiert ebenfalls die zentralen Werte, die als Grundlage für das Handeln dienen. Im Behaviorismus wird es als legitim angesehen, das Verhalten von Menschen zu verändern. Schließlich bildet das jeweilige Menschenbild einen Rahmen für konkrete Interventionen. Um Jugendliche stärker zu motivieren, bietet es sich an, positives Verhalten zu verstärken (vgl. König / Volmer 2019: 27).

Coaching beruht nicht darauf, jemanden zu koordinieren und ihm Anweisungen zu geben, sondern vielmehr darauf, das Vertrauen in die vorhandenen Ressourcen des Coachees (zu beratende Person) zu haben. Es wird davon ausgegangen, dass die*der Coachee selbst in der Lage ist, neue Möglichkeiten zu entdecken und sich als Individuum weiterzuentwickeln. Ein wesentliches Kriterium zur Abgrenzung zwischen Coaching und Therapie besteht darin, dass Menschen in der Therapie in ihrer Entscheidungsfähigkeit eingeschränkt sind und auf externe Hilfe angewiesen sind, während das Coaching einen eigenständigen und somit grundsätzlich handlungsfähigen Coachee voraussetzt (vgl. König / Volmer 2019: 29).

Birgmeier (vgl. 2006: 125) betont, ähnlich wie auch andere Autor*innen, die grundlegende Annahme im Coaching, dass die*der Coachee im Gegensatz zur Psychotherapie noch über Selbstmanagementfähigkeiten verfügt. Diese Annahme beruht darauf, dass die*der Coachee als eigenständige und ganzheitliche Person betrachtet wird, die fähig ist, Entscheidungen zu treffen und selbstverantwortlich zu handeln. Diese Voraussetzung gilt gleichermaßen für das Coaching und wird als grundlegend für eine professionelle Krisenintervention und individuelle Hilfe betrachtet.

Coaching wird im Bereich des Managements als eine spezifische Beratungs-, Begleitungs- und Betreuungsmethode angesehen, die sich auf individuelle Personen konzentriert und als Instrument zur Personalentwicklung etabliert ist. In der Sozialen Arbeit hingegen wird Coaching zögerlich und nur in begrenztem Umfang behandelt. Der Grund für diese zögerliche Diskussion liegt vermutlich darin, dass Coaching in

seiner ursprünglichen Form hauptsächlich für spezifische Probleme eines vorwiegend privilegierten Klientel, wie Spitzenmanager*innen und Führungskräfte im Topmanagement von Unternehmen, eingesetzt wird oder als internes Vorgesetzten-Coaching praktiziert wird (vgl. Birgmeier 2006: 11-12).

Der Mangel an Klarheit und Einheitlichkeit in der Definition des Begriffs "Coaching" stellt eine zentrale Herausforderung dar. Sowohl in der alltäglichen Sprache als auch in der Fachliteratur wird der Begriff unterschiedlich und mehrdeutig verwendet, was zu Verwirrung und Unsicherheit bei Theoretiker*innen und Praktiker*innen führt. Eine klare und einheitliche Definition ist daher notwendig, um die Kommunikation und das Verständnis im Coaching-Bereich zu verbessern. Die Vielzahl an unterschiedlichen Konzepten und Ansätzen verdeutlicht die fehlende Einheitlichkeit und Standardisierung, was weitere Forschungsarbeiten erfordert, um eine einheitliche Basis für das Coaching zu schaffen und seine Wirksamkeit zu fördern (vgl. Birgmeier 2006: 35).

„Es gibt so viele Konzepte, wie es Personen gibt“ (Königs 1993: 424 zit. in Birgmeier 2006: 35)

In Anbetracht der von Königs zitierten Perspektive stellt sich die Frage, welche Bedeutung das Coaching überhaupt hat und welche bestehenden Definitionsansätze bereits existieren. Gemäß der Ansicht von Birgmeier (vgl. 2006: 43) werde ich im Folgenden Definitionsansätze vorstellen und erläutern, die für den weiteren Verlauf dieser Forschungsarbeit von Bedeutung sein werden.

Coaching kann als eine Beratungs- und Entwicklungsmaßnahme betrachtet werden, die darauf abzielt, die Kompetenzen, Performanz und Ressourcenlage von professionellen Fachkräften zu verbessern. Diese Maßnahme wird von spezialisierten Expert*innen (Projektleitungen durchgeführt, die über besondere Qualifikationen verfügen, die sowohl auf ihrer eigenen beruflichen Erfahrung als auch auf einer breiten, interdisziplinären Schulung in sozialinterventiven Methoden basieren. Dieser Ansatz wird von Birgmeier (2006: 43) näher erläutert: Hier handelt es sich beim Coaching um eine individuelle Beratung, die entweder Einzelpersonen oder Gruppen in Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt, fachlicher Sachverhalte und/oder psychologisch-soziodynamischer Aspekte unterstützt. Ein sogenannter Coach nutzt dabei sowohl positive als auch negative Erfahrungen seitens der zu beratenden Personen und Situationen als Ausgangspunkt für präventive Interventionen. Aus den erhobenen Daten lässt sich eine präventive Intervention wie folgt darstellen, welche die Bereitstellung von Beratungsdiensten und Unterstützung durch qualifizierte Fachkräfte (sogenannte Coaches) umfasst. Diese Intervention zielt darauf ab, Jugendliche bei der Bewältigung persönlicher Probleme, familiärer Konflikte oder emotionaler Herausforderungen zu unterstützen.

Das Coaching zielt darauf ab, Probleme und Krisen auf sowohl zwischenmenschlicher als auch interpersonaler Ebene anzugehen (vgl. Birgmeier 2006: 43). Gemäß Birgmeier (vgl. 2006: 55) besteht die Möglichkeit, Coaching grundsätzlich in Anspruch zu nehmen, selbst wenn kein unmittelbares Problem oder eine Krise vorliegt, sondern

wenn Personen den Wunsch haben, sowohl persönlich als auch beruflich weiter voranzukommen und ihre berufliche und Lebenssituation zu verbessern. Coaching wird dabei nicht nur genutzt, um Schwächen oder Probleme zu identifizieren, sondern dient auch als eine individuelle und maßgeschneiderte Methode zur Weiterentwicklung und Ergänzung bereits vorhandener Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen. Coaching ist eine personalisierte Beratungsform, die verschiedene Ansätze wie psychologische Analyse, individuelles Feedback und praktische Unterstützung kombiniert. Ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses ist die Förderung der Selbsterkenntnis und Selbstreflexion bei den Klient*innen. Durch die Begleitung eines sogenannten persönlichen Coaches werden Fragen zur eigenen Identität wie "Wer bin ich?" erkundet. Dadurch können individuelle Stärken, Fähigkeiten, Einstellungen und Motive identifiziert und in Bezug auf ihre Relevanz und Passung zur individuellen Situation überprüft werden (vgl. Birgmeier 2006: 43).

Das Coaching zielt darauf ab, Probleme und Defizite zu erkennen und zu bewältigen sowie die Kompetenzen, Performanz und Ressourcengelage zu fördern. Es dient dem*der Adressat*in zur Verbesserung seines Verständnisses, zur Selbstreflexion und zur Förderung der Selbstwahrnehmung. Des Weiteren unterstützt es die Entwicklung sozialer Kompetenzen (vgl. Birgmeier: 2006: 58).

In Bezug auf die Sozialpädagogik kann Coaching als personalisierte Beratung verstanden werden, um individuelle Bedürfnisse und Herausforderungen von Klient*innen anzugehen. Durch die Integration psychologischer Analyse können Hintergründe von Verhaltensweisen besser verstanden und gezielte Interventionen entwickelt werden. Individuelles Feedback stärkt Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit, während praktische Unterstützung bei konkreten Schritten zur Verbesserung der Lebenssituation hilft. Selbstreflexion fördert ein besseres Verständnis für sich selbst, und die Begleitung eines persönlichen Coaches kann Fragen zur persönlichen Identität klären. Schließlich zielt Coaching darauf ab, individuelle Stärken und Fähigkeiten zu identifizieren und zu stärken, um das Potenzial der Klient*innen besser auszuschöpfen.

2.2.5 Coaching als Methode der Sozialen Arbeit

In diesem Abschnitt wird nun analysiert, welche Chancen und Möglichkeiten sich durch das Coaching für die Soziale Arbeit ergeben. Eine Methode stellt eine strukturierte und angemessene Vorgehensweise dar, um ein definiertes Ziel sicher und effizient zu erreichen, wobei unnötiger Verschleiß von Ressourcen vermieden wird. Die methodische Struktur umfasst das Wissen über die verschiedenen Phasen des Arbeits-, Kommunikations- und Unterstützungsprozesses in den jeweiligen Aufgaben, um Möglichkeiten zur Rückkoppelung von Zielsetzung, Umsetzung und Überprüfung im Prozess zu berücksichtigen. Das methodische Handeln basiert auf zielgerichtetem Handeln, das sich an bestimmten Prinzipien orientiert und in spezifischen Arbeitsabschnitten stattfindet. Dabei werden Verfahren und Techniken angewandt, die gemäß den Einschätzungen von Fachexpert*innen als

am besten geeignet erachtet werden, um das angestrebte Ziel zu erreichen (vgl. Birgmeier 2006: 121).

Das Einbetten von Coaching als Methode der Sozialen Arbeit innerhalb des sozialpädagogischen Kontextes kann zu bestimmten Konzepten, wie beispielsweise dem der Alltags- oder Lebensweltorientierung von Thiersch oder den zuvor genannten Konzepten wie dem Case Management und dem Empowerment zugeordnet werden. Innerhalb dieses Konzeptes wird Coaching als Verfahren eingesetzt, um gezielt Aspekte anzusprechen, die auf eine planvolle, nachvollziehbare und kontrollierbare Gestaltung von Hilfsprozessen abzielt. Darüber hinaus müsste sozialpädagogisches Coaching als Methode die Frage beantworten, welche Ziele mit dieser Methode erreicht werden sollen (Zielorientierung). Diese Ziele beinhalten die Förderung der Selbstregulierungsfähigkeit sowie die Sichtbarmachung von Stärken und Fähigkeiten, um eine nachhaltige Verbesserung der persönlichen Lebenszufriedenheit zu gewährleisten (vgl. Birgmeier 2006:126).

Zusätzlich soll die Funktion des sozialpädagogischen Coachings im Kontext spezifischer Konzepte wie dem Case Management analysiert werden. Dabei wird untersucht, inwiefern das sozialpädagogische Coaching einen wichtigen Teilbereich des Case Managements abdecken kann. Wenn das Coaching als eine Art Dienstleistung betrachtet werden kann, insbesondere als Form der „psychologischen Dienstleistung“, dann kann das Konzept des sozialpädagogischen Coachings als Ausdruck einer programmatischen Erneuerung und Modernisierung der Sozialen Arbeit verstanden werden. Dabei handelt es sich um ein professionelles Handlungskonzept, das von den beteiligten Individuen als produktive Nutzer*innen wahrgenommen und von ihnen gesteuert wird. (vgl. Birgmeier 2006: 126).

Wenn man Coaching als eine unter vielen Methoden innerhalb des Feldes der Sozialen Arbeit betrachtet, kann es auf verschiedenen Ebenen der Strukturierung innerhalb der Konzepte und Methoden sowohl für Klient*innen als auch für die Berufsgruppe der Sozialarbeiter*innen lokalisiert werden, wie es in Abbildung 2 veranschaulicht ist (vgl. Birgmeier 2006: 126).

Handlungskonzepte und Methoden der Sozialen Arbeit			
Klientenbezogene Konzepte und Methoden		Professionsbezogene Konzepte und Methoden	
↙ ↘		↙ ↘	
<i>Einzelfall- und primärgruppenbezogene Methoden</i>	<i>Gruppen- und sozialraumbezogene Methoden</i>	<i>Personenbezogene Methoden</i>	<i>Organisationsbezogene Methoden</i>
↓	↓	↓	↓
Soziale Einzelfallhilfe	Soziale Gruppenarbeit	Supervision	Sozialmanagement
Sozialpäd. Beratung	Gemeinwesenarbeit	Selbstevaluation	Jugendhilfeplanung
Klientenzentrierte Beratung	Erlebnispädagogik	„Coach the coach“	Coaching in sozialen Organisationen
Multiperspektivische Fallarbeit	Themenzentrierte Interaktion		
Case Management	Empowerment		
Mediation	Familientherapie		
Rekonstruktive Sozialarbeit	Streetwork		
(Einzel-) Coaching	(Gruppen-) Coaching		

Abbildung 2: Coaching als Methode/Handlungskonzept der Sozialen Arbeit (vgl. Birgmeier 2006:128)

Sozialpädagogisches Handeln basiert auf der Annahme, dass es notwendig ist, sich auf den Lebenszusammenhang der Adressat*innen einzulassen. Darüber hinaus muss sozialpädagogisches Handeln berücksichtigen, dass es in verschiedenen Systemen eingebettet ist und sowohl vom Verhalten und Reagieren der Adressat*innen abhängig ist, als auch darauf abzielt, vor allem Situationen zu verändern und weniger die Personen selbst. Das bedeutet, dass Methoden des sozialpädagogischen Handelns in erster Linie darauf abzielen, die Organisation des Lebensumfelds zu beeinflussen und Fragen nach der Veränderbarkeit des sozialen Ortes stellen, um auch Veränderungen in den Lebensweisen der Adressat*innen zu ermöglichen (vgl. Birgmeier 2006:129).

Es wurde festgestellt, dass Coaching selbst keine geschützte Berufsbezeichnung ist und daher von jeder Person verwendet werden kann. Im Gegensatz dazu ist die Soziale Arbeit als etablierte Beratungsform anerkannt. Beim vorangegangenen Versuch Coaching als eine mögliche Methode des sozialpädagogischen Handelns zu erklären, konnte etabliert werden, dass Coaching Ähnlichkeiten mit anderen Beratungsformen der Sozialen Arbeit aufweist und es sich scheinbar nur um unterschiedliche Begrifflichkeiten handelt.

Im empirischen Teil dieser Arbeit liegt der Fokus auf dem methodischen Handeln in Ausbildungsfit-Einrichtungen, wobei Coaching als hauptsächliche Beratungsform verwendet wird. Trotz der Erkenntnis, dass die Bezeichnung „Coach“ noch keine offizielle Anerkennung besitzt, werden in diesen Einrichtungen dennoch Personen als sogenannte „Coaches“ eingestellt, die bestimmte Anforderungsprofile erfüllen müssen. Dies steht im Widerspruch zur theoretischen Annahme, dass eigentlich jede Person als sogenannter Coach agieren kann.

Was sind die tatsächlichen Kompetenzfelder eines sogenannten Coaches, und existiert eine bestimmte Norm bezüglich der Anforderungsprofile? Diese Thematik wird im nächsten Kapitel näher beleuchtet.

2.3 Kompetenzfelder und Anforderungsprofile von sogenannten Coaches

In diesem Kapitel werden die Kompetenzfelder und Anforderungsprofile von sogenannten Coaches untersucht. Obwohl Coaching keine offiziell anerkannte Berufsbezeichnung ist, zeigen die Analysedaten der Interviewpartner*innen, dass vor allem Personen mit einem akademischen Abschluss in Ausbildungseinrichtungen in Wien tätig sind, um Coaching als Unterstützungsmethode im Einzelbegleitungsprozess einzusetzen. Daher konzentriert sich dieses Kapitel auf die Anforderungsprofile und Kompetenzfelder von sogenannten Coaches.

Nach Birgmeier (vgl. 2006: 103-104) werden die Kompetenzen im Coaching von Expert*innen in acht Kategorien unterteilt. Diese umfassen die **Feld- oder Fachkompetenz**, welche das fundierte Wissen und die Expertise in einem bestimmten Bereich beinhalten. **Die Rollenkompetenz** bezieht sich auf das Verständnis und die Fähigkeit, verschiedene Rollen im Coaching Prozess einzunehmen. Die **Managementkompetenz** beinhaltet die organisatorischen und administrativen Fertigkeiten, die für ein effektives Coaching erforderlich sind. Die **Ethik- und Humankompetenz** (Wahrung der Menschenrechte, das Recht auf Selbstbestimmung, das Recht auf Beteiligung, jede Person ganzheitlich behandeln, Stärken erkennen und entwickeln) bezieht sich auf ein starkes ethisches Bewusstsein und die Fähigkeit, empathisch und respektvoll zu handeln. Die **Selbstreflexions- und Weiterentwicklungskompetenz** bezieht sich auf die Fähigkeit des sogenannten Coach, über sich selbst kritisch zu reflektieren und kontinuierlich seine*ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Die **Prozess- und Ablaufkompetenz** beinhalten die Fähigkeit, den Coaching Prozess strukturiert und zielgerichtet zu gestalten. Die **Vernetzungskompetenz** betrifft die Fähigkeit des sogenannten Coach, ein professionelles Netzwerk aufzubauen und zu pflegen. Schließlich bezieht sich die **Sozialinteraktionskompetenz** auf die Kompetenz des sogenannten Coach, effektive zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

Zusätzlich wird diskutiert, dass das Alter des sogenannten Coach in Bezug auf Lebenserfahrung (Erfahrungswissen als Kompetenz) eine wesentliche Rolle spielt. Ein Zitat von Gloger dazu lautet:

„Je weiser der Coach, desto besser das Coaching“ (Gloger 2000: 75 zit. in Birgmeier 2006:104).

In Bezug auf die Unterscheidung zwischen personenspezifischen und fachlichen Qualifikationen ist es von grundlegender Bedeutung, dass ein sogenannter Coach über umfassende Erfahrungen im Leben und Beruf verfügt, und eine positive persönliche Ausstrahlung besitzt. Um als fachlich qualifizierter sogenannter Coach zu gelten, bedarf es einer intellektuellen Flexibilität und eines breiten Wissens im Bereich der

Sozialwissenschaften. Zusätzlich braucht ein sogenannter Coach ideologische Offenheit, eine Feldkompetenz, die zum*zur Klienten*in passt, sowie ein Coaching-Konzept, das auf den Grundlagen der fachlichen Kompetenz des*der Beraters*in beruht (vgl. Birgmeier 2006: 105).

Nachdem sich die bisherigen Kapitel und Unterkapitel den Beratungsformen und den Methoden des Begleitungsprozesses widmeten, werden in diesem Abschnitt der Arbeit die Methoden und deren Handlungskonzepte wie das Case Management und das Empowerment dargestellt. Diese handlungsleitenden Konzepte, die im Folgenden näher präsentiert werden, sind repräsentative Ansätze, die in dieser Studie beziehungsweise im empirischen Teil eine wesentliche Rolle darstellen.

2.4 Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit: Anwendung in der Einzelbegleitung

Einleitend stellt sich die zentrale Frage, ob es bestimmte Verfahren gibt, die die strukturierte Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen ermöglichen. Es wird auch untersucht, ob eine einzige spezifische Methode für diese Tätigkeit ausreichend ist oder ob es notwendig ist, verschiedene Methoden miteinander zu kombinieren. Des Weiteren wird analysiert, welche Methoden (wie Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Beratung und Einzelbegleitung) im Rahmen der jeweiligen Handlungskonzepte (wie Case-Management und Empowerment) angewendet werden (vgl. Stimmer, 2000: 18).

Methodos ist ein griechisches Wort für Methoden, das sich auf die verschiedenen, planmäßigen, regulierten und zielgerichteten „Wege“ des Problemlösens bezieht, die mehr oder weniger differenziert und reflektiert verfolgt werden können. Es beinhaltet das vorherige Festlegen eines Weges (einer Landkarte) durch antizipatorische Planung, die Ermittlung von handlungsleitenden Konzepten und schließlich die Durchführung spezifischer Methodeninstrumente als Vorbereitung für methodisches Handeln. Michel-Schwartz er erwähnt zusätzlich, dass Methoden Verfahrensweisen und Handlungsimpulse zur systemischen Umsetzung von Konzeptprinzipien beinhalten (vgl. Stimmer 2000: 22; Michel-Schwartz, 2009: 13).

Zusätzlich haben Methoden auch eine theoretische Dimension. Sie können direkt aus einer Theorie abgeleitet sein oder als Teilaspekte von Konzepten betrachtet werden, die ihrerseits auf einer theoretischen Grundlage basieren. Konzepte sind Handlungsmodelle, die einen sinnvollen Zusammenhang zwischen Zielen, Inhalten, Methoden und Verfahren herstellen. Es ist wichtig, Konzepte immer im Kontext ihres gesellschaftlich-historischen Ursprungs und ihrer Anwendung zu verstehen, da sie durch geltende Normen und Werte geprägt sind. Gleichzeitig werden sie auch aus Theorien abgeleitet, die neben wissenschaftlichen Erkenntnissen auch Wertvorstellungen, Normen und fachliche Standards berücksichtigen. Der Entstehungsprozess von Konzepten und Methoden ist daher kein linearer, sondern ein zirkulärer Prozess, in dem verschiedene Einflüsse und Zusammenhänge eine Rolle spielen (vgl. Michel-Schwartz 2009: 13).

In der Praxis begegnet man einer Vielzahl von Konzeptarten, wodurch der Begriff „Konzept“ eine facettenreiche Verwendung erfährt. Es gibt beispielsweise Strategiekonzepte, Planungskonzepte und Umsetzungskonzepte. Des Weiteren können Konzepte je nach Kontext differenzieren, wie beispielsweise bei der Erstellung eines Redetextes oder der Entwicklung eines Plans für ein komplexes Vorhaben oder Programm. Bei der Erstellung eines Konzepts ist es von Bedeutung, in welchem Kontext und mit welcher Intention und Aufgabenstellung das Konzept erstellt werden soll.

Im sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handeln wird der Begriff „Konzept“ als ein Dokument verstanden, das in Anbetracht einer spezifischen Ausgangssituation (Ist-Zustand) Ziele, Mittel und Wege benennt, die zu einem Impuls oder einer Lösung führen (angestrebter Soll-Zustand). Die Erstellung eines Konzepts stellt somit den ersten Schritt dar, der alle nachfolgenden operativen Schritte bestimmt und stets Ausdruck eines bewussten, reflektierten, planvollen und nicht zufallsbedingten Handelns ist. Konzepte dienen als fachliche Positionierung, Präzisierung, Differenzierung und Transparenz. Sie fungieren auch als Grundlage für Entscheidungen und Vereinbarungen (vgl. Fengler 2017: 215-216).

Die Erstellung eines Konzepts ist somit ein erster Schritt, der alle nachfolgenden operativen Schritte bestimmt und auch Ausdruck eines bewussten, reflektierten und planvollen Handelns ist, dass nicht von Zufällen geprägt ist. Konzepte dienen als fachliche Positionierung, Präzisierung und Differenzierung sowie zur Schaffung von Transparenz. Konzepte und ihre Funktionen (Anwendungen) dienen auch als Grundlage für Entscheidungen und Vereinbarungen (vgl. Fengler 2017: 215-216).

Im Bereich der Einzelbegleitung spielt der systematische und strukturierte Aufbau von Konzepten eine entscheidende Rolle für ein bedachtes und zielorientiertes Handeln. Dabei sind verschiedene Fragestellungen von großer Bedeutung, wie beispielsweise: Welche Inhalte sollen behandelt werden? Für welche Zielgruppe ist das Konzept bestimmt? Mit welcher Ausrichtung und Zielsetzung soll das Konzept entwickelt werden? Welche Methoden sollen dabei angewandt werden? Über welche Ressourcen sollen verfügt werden? Und letztendlich, welche Wirkung und Erfolg soll dieses Konzept erzielen? Diese Aspekte sind von besonderer Relevanz, um ein fundiertes und effektives Konzept zu erstellen, das den Anforderungen und Bedürfnissen der Einzelbegleitung gerecht wird (vgl. Fengler 2017: 217).

Spezielle Konzepte wie die soliden handlungsleitenden Konzepte, die in verschiedenen Arbeitsbereichen erprobt wurden, bieten einen Rahmen, innerhalb dessen eine fallbezogene methodische Arbeit erfolgen kann. Für Handlungskonzepte mittlerer Reichweite (sie zielen auf mittelfristige Ziele und Interventionen ab) werden Begriffe wie Empowerment, Case Management oder der Netzwerkansatz verwendet. Handlungsleitende Konzepte dienen nicht nur als geordnete Werkzeuge für die Arbeit, sondern zeigen sich auch in der Grundhaltung (zum Beispiel Empowerment) der Fachkräfte gegenüber ihren Klient*innen und den auftretenden Herausforderungen sowie in ihrem gesamten Arbeitsansatz, wenn diese Konzepte wirklich verstanden und

konsequent angewendet werden. Das Case Management und das Empowerment als Grundlagen oder Ansätze in einem Konzept sind beispielhafte Formen der Arbeit mit einzelnen Personen, Gruppen und Organisationen (vgl. Stimmer 2000: 48).

Im Kontext handlungsleitender Konzepte werden die Interaktionsbeziehungen zwischen Sozialpädagog*innen und Klient*innen mittels unterscheidbaren Medien der Interaktion gestaltet. Innerhalb dieser Beziehungen werden spezifische Methoden und Verfahren wie Beratung, psychosoziale Therapie sowie Begleitung und Betreuung angewandt (vgl. Stimmer 2000: 15).

Zwei dieser handlungsleitenden Konzepte, das Case Management und Empowerment werden in Folge kurz dargestellt, weil sie wie bereits einleitend erwähnt, wesentliche Handlungskonzepte meiner Forschungsarbeit darstellen und sie von meinen Interviewpartner*innen häufig angewendet und beschrieben wurden.

2.4.1 Case Management

Case Management als fallbezogen-koordinierter Ansatz hat seine historischen Wurzeln in der sozialen Einzelarbeit des 19. Jahrhunderts, die als case-work bekannt ist. Unter dem Namen Case Management entwickelte sich diese Praxis ab den 1970er Jahren in den USA im Kontext der De-Institutionalisierung. In dieser Zeit wurden große psychiatrische Einrichtungen zugunsten einer teilambulanten Begleitung in der Gemeinde nach ökonomischen Managementprinzipien (managed care) geschlossen. Aufgrund der stark uneinheitlichen Versorgungslandschaft und der Vielfalt freier Träger*innen und Dienstleister*innen in den USA wurde im Rahmen des Case Management versucht, komplexe Bedürfnisse gezielt zu erfassen, zu bewerten und mit den verfügbaren Angeboten zu koordinieren. Seit den 1990er Jahren wurde das Konzept des Case Management zur koordinierten Bewältigung komplexer Situationen im sozialen und gesundheitlichen Bereich auch in europäischen Ländern übernommen (vgl. Walter 2017: 151).

Der Terminus Case Management bezeichnet das „Managen“ im Sinne von führen, verwalten oder leiten. Seit den 1980er Jahren wird dieser Begriff im Kontext des Sozial-, Qualitäts-, Selbst-, Gesundheits- und Versorgungsmanagement verwendet, wie von Stimmer (vgl. 2000: 59) festgestellt.

Case Management, auch als Unterstützungsmanagement bezeichnet, welches laut Michel-Schwartz (vgl. 2009: 17-18) eine Spezifikation eines Handlungskonzepts darstellt, ist ein konzeptioneller Ansatz in der Sozialen Arbeit, der darauf abzielt, die erforderliche Unterstützung, Behandlung und Versorgung von Einzelpersonen und Familiensystemen zu organisieren und umzusetzen.

Es bezieht sich insbesondere auf die Organisation individueller Hilfeleistungen bei anhaltender oder vielseitiger Unterstützung, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. In Ausbildungsförderungseinrichtungen, in denen eine Vielzahl von Hilfeplänen zur Verfügung steht und unterschiedliche Ressourcen erforderlich sind, sowie bei

Beteiligung mehrerer Personen, ist es wichtig, einen strukturierten Handlungsrahmen zu schaffen. Die verschiedenen Faktoren und zugrunde liegenden Aufgaben müssen dabei in eine sinnvolle zeitliche Abfolge gebracht werden. Des Weiteren müssen die Aktivitäten der entsprechenden Fachkräfte koordiniert werden, wobei formelle und informelle Ressourcen integriert werden müssen. Das Besondere am Case Management in der Einzelfallarbeit besteht darin, dass nicht mehr nur eine Sozialpädagogin oder ein Sozialpädagoge allein eine einzelne Klientin oder einen einzelnen Klienten berät und begleitet, sondern dass nun mehrere Fachkräfte je nach ihrer Spezialisierung (zum Beispiel ein sogenannter Ausbildungsfit-Coach, ein*e Trainer*in) in einem ganzheitlichen Beratungs-, Begleitungs- oder Betreuungsprozess gemeinsam, parallel oder sequenziell eingebunden werden (vgl. Stimmer 2000: 59-60).

Kurz gesagt bezeichnet Case Management einen strukturierten Prozess der Fallbearbeitung, bei dem die individuellen Bedürfnisse der Adressat*innen erfasst und durch gezielte Vernetzung von Dienstleistungen erfüllt werden sollen (vgl. Walter 2017: 151).

Im Verlauf meiner Studie wird das Konzept des Case Management in Ausbildungsfit-Einrichtungen empirisch analysiert, um einen tieferen Einblick in die Arbeit der sogenannten Coaches in Ausbildungsfit-Einrichtungen und deren Vernetzungsbemühungen zu erhalten. Diese Vernetzungsbemühungen zielen darauf ab, junge Menschen an geeignete Stellen weiterzuvermitteln und gemeinsam vordefinierte Ziele zu erreichen.

Das Case Management bezeichnet ein methodisches Konzept, das einen strukturierten und kooperativen Prozess zur Unterstützung von Menschen in komplexen Problemlagen darstellt. Dabei liegt der Fokus auf der ressourcenorientierten Bewältigung sowie maßgeschneiderter Dienstleistungen im Hinblick auf individuellen Bedarf. Das Ziel ist die gemeinsame Erreichung vereinbarter Ziele. Case Management strebt danach, die Grenzen von Organisationen und Berufsfeldern zu überwinden, um eine übergreifende Steuerung des Unterstützungsprozesses zu gewährleisten. Hierzu werden Netzwerke geschaffen und gepflegt. Außerdem respektiert Case Management die Autonomie der Klient*innen, berücksichtigt die Datenschutzanforderungen und nutzt die Ressourcen des Klient*innen-Unterstützungssystems. Darüber hinaus unterstützt es die bedarfsbezogene Weiterentwicklung des Netzwerk Case Management (vgl. ebd.: 151).

Die rationale Struktur und die Prozesse des Case Managements sind teilweise auch in Hilfeplanungsprozessen in der Jugend- und Eingliederungshilfe präsent, wenn auch unter anderen Bezeichnungen. Die Zielgruppe des Case Managements sind in der Regel Personen in komplexen Lebens- und Hilfesituationen, welche zeitgleich Unterstützung von mehreren professionellen Einrichtungen aus verschiedenen Arbeitsbereichen erhalten. Die grundsätzliche Konzeptidee besteht darin, eine Vielzahl von Dienstleistungen effektiv und effizient für eine begrenzte Zeitspanne zu koordinieren und zu managen (vgl. ebd.: 151-152).

Ausgehend vom Case Management, das auf die Anliegen und die umfassende Erfassung der Lebensumstände von Einzelpersonen sowie auf Gruppen und Organisationen ausgerichtet ist und die Koordination individueller Unterstützung und Begleitung von Menschen in komplexen Problemsituationen betont, wird nun im Folgenden die Bedeutung des Begriffs Empowerment genauer analysiert.

2.4.2 Empowerment

Empowerment, auch als Selbstbemächtigung bezeichnet, umfasst grundsätzlich die Stärkung von Selbstbestimmung und Einflussnahme bei Individuen oder Gruppen, die gesellschaftlich marginalisiert, stigmatisiert oder ausgeschlossen werden und sich in einer Situation der Ohnmacht und Demoralisierung (Machtlosigkeit und Entmutigung) befinden. Eine prägnante Definition von Walter (2017: 81) beschreibt Empowerment als einen Entwicklungsprozess, bei dem Menschen die erforderliche Kraft gewinnen, um ein verbessertes Leben gemäß ihren eigenen Maßstäben zu führen. Michel-Schwartz (vgl. 2009: 77) verdeutlicht den Begriff der Ermächtigung und betont die Relevanz von Autonomie und Ressourcen von Personen im Zusammenhang mit dem Konzept des Empowerments.

Gemäß Stimmer (vgl. 2000: 49) wird in der Sozialen Arbeit das Konzept des Empowerments sowohl ethisch fundiert (soziale Gerechtigkeit) als auch als Arbeitsprinzip und leitendes Handlungskonzept betrachtet, das eine Vielzahl von Arbeitsformen und Methoden in verschiedenen Arbeitsbereichen auf den vier Handlungsebenen des Empowermentprozesses (Individualebene, Gruppenebene, Organisationsebene und Gemeindeebene) integrieren kann.

Nach der Darlegung von Stimmers Ansicht über das Konzept des Empowerments wird nun ein weiterer Standpunkt durch das Zitat von Walter eingeführt, dass mit einem direkten Zitat pointiert dargestellt wird.

„Empowerment beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheit selber in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihrer individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen“ (Herriger 2010: 20 zit. in Walter 2017: 82).

Der Prozess des Empowerments erfordert auf der Handlungsebene eine klare Spezifizierung durch methodische Konzepte, die präzise definieren, welche Prozesse und Ergebnisse im Rahmen der gegebenen Problemstellung, Ziele, Adressat*innen und Institutionen von Bedeutung sind. Empowerment-Strategien sind eng mit Ressourcenanalysen und Aktivierungen verbunden, unabhängig davon, ob sie auf individuelle oder sozialräumliche Ebene abzielen. Zusätzlich umfasst methodisches Handeln im Bereich des Empowerments Aspekte wie Beziehungsarbeit, Kooperation, Vertrauen, die Akzeptanz der Problemdarstellung der Adressat*innen, deren aktive Einbeziehung, konkretes Kompetenztraining und parteiische Unterstützung. Ein

Mikroebenenbezug von Empowerment-Intentionen zeigt sich beispielsweise in Beratungsansätzen wie der lösungsfokussierten Arbeit oder motivierenden Gesprächsführung. Stärken- und Ressourcenorientierung bilden dabei elementare Bestandteile (vgl. Walter 2017: 84-86).

Auf individuellen Ebenen lassen sich verschiedene psychologische und sozialpsychologische theoretische Konzepte finden, die erklären, warum es sinnvoll und vielversprechend ist, den Fokus von Defiziten auf Kompetenzen zu verlagern. Das Konzept der erlernten Hilflosigkeit veranschaulicht, wie die Erfahrung bestimmte Probleme in isolierten Situationen nicht selbst lösen zu können, verallgemeinert wird. Dadurch manifestiert sich der Glaube überhaupt nicht mehr in der Lage zu sein, für sich selbst etwas zu tun. Empowerment basiert auf dem Vertrauen in die Kompetenzen von Personen, in ihre Fähigkeiten und Stärken, um auch mit hochbelastenden Lebenssituationen umzugehen. In der sozialen Arbeit wird den Klient*innen eine klient*innenzentrierte Beratung, Unterstützung und Begleitung angeboten (vgl. Stimmer, 2000: 50-51).

Bei der Betreuung einzelner Individuen nehmen die Interaktionsmittel Beratung, Unterstützung und Begleitung eine zentrale Rolle ein, um das Empowerment als leitendes Handlungskonzept zu fördern (vgl. Stimmer 2000: 53).

Der Zweck, wie von Stimmer (vgl. 2000: 53) beschrieben, besteht darin, in der Interaktion zwischen Fachleuten und Klient*innen Unterstützung zu bieten, um den Betroffenen dabei zu helfen, das Leben aus Situationen der Hilflosigkeit, Resignation und Entmutigung zurückzugewinnen, Vertrauen in die eigene Fähigkeit zur Gestaltung des Lebens und der Umwelt zu gewinnen, eventuell vergrabene Energiequellen von Fähigkeiten zu entdecken und für die Gestaltung bedeutender Lebensphasen einzusetzen. Um ein solches Ziel zu erreichen, betont Stimmer (vgl. 2000: 53), dass Berater*innen ein hohes Maß an methodischen Kompetenzen benötigen. Ein individueller Dialog über Kompetenzen umfasst erstens die Formulierung eines erstrebenswerten Zukunftsbildes seitens des*der Klienten*in, zweitens die Reaktivierung und Diskussion positiver vergangener Lebensereignisse und schließlich die Erstellung eines Lebensplans mit Fokus auf Ressourcen und erreichbare Ziele. Laut Michel-Schwartz (vgl. 2009: 81-83) besteht das Handlungsziel darin, den Menschen Werkzeuge für eigenverantwortliches Lebensmanagement bereitzustellen, wobei die Förderung persönlicher Stärken im Mittelpunkt steht.

Die Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit wurden in diesem Kapitel anhand von Schlüsselbegriffen und deren Anwendung erläutert. Des Weiteren wurden die Handlungskonzepte „Case Management und Empowerment“ vorgestellt. In einem nächsten Schritt werden nun die Soziale Diagnostik, Instrumente und Verfahren in der Einzelbegleitung genauer behandelt.

Die letzte Säule dieser Arbeit bildet die Soziale Diagnostik. Sie dient in meiner Studie zu Evaluationszwecken in den beiden beforschten Ausbildungsfit-Einrichtungen und bildet daher den Abschluss des theoretischen Teils dieser Arbeit.

2.5 Soziale Diagnostik: Instrumente und Verfahren in der Einzelbegleitung

Im Hinblick auf den empirischen Teil meiner Arbeit, der sich mit Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien beschäftigt, ist die Soziale Diagnostik ein Bestandteil meiner Analyse und Ergebnisse. Diese Organisationen verwenden unter anderem diagnostische Instrumente wie Fragebögen für Quartalsgespräche, Perspektivenpläne und Dokumentationen. Dies wird im Ergebnisteil ausführlich dargestellt.

Der erste bedeutende Schritt zur Methodisierung der Sozialen Arbeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts besteht in der Einführung des Begriffs der „Sozialen Diagnose“. Dieser Begriff wurde aus der Medizin übernommen und um das Wort „sozial“ erweitert. Die Orientierung an der wissenschaftlichen Herangehensweise der Medizin versprach der aufstrebenden Profession der Sozialen Arbeit Anerkennung und eine fundierte Grundlage für ihr Handeln. Dabei floss die prominente medizinische Vorgehensweise, bestehend aus den Schritten „Anamnese“ (Sammlung und Sortierung relevanter Daten = Ist-Zustand), „Diagnose“ (Identifikation und Einordnung des Problems) und „Behandlung“ in die methodische Logik der Sozialen Arbeit ein (vgl. Walter 2017: 55).

Kritisch betrachtet impliziert der Begriff „Diagnose“, dass Fachkräfte in eine Art medizinische Expert*innenrolle versetzt werden. Diese Position birgt die Gefahr, dass Fachkräfte mehr damit beschäftigt sind, einseitige Urteile über vergangene oder zukünftige Ereignisse zu treffen, anstatt ihren Gesprächspartner*innen auf gleicher Augenhöhe zu begegnen und in einem echten Dialog über das weitere Vorgehen miteinander kommunizieren. Andere Sichtweisen betrachten die „Diagnose“ als den unvermeidlichen Prozess der Problemerkennung und als Grundlage für die Planung weiterer Interventionen (vgl. ebd.: 56). Aus heutiger Sicht wird in der Sozialen Arbeit mit der Diagnostik ein kooperativer Weg verfolgt. Raus aus expertokratischen Diagnosen (Expert*innendiagnosen ohne Klient*innenbeteiligung) hin zu einem gemeinsamen Verstehen von Phänomenen.

Das pädagogische Handeln in der Sozialen Arbeit erfordert eine Berücksichtigung des Entwicklungsstandes und der Entwicklungsmöglichkeiten des*der Einzelnen. Dabei werden die bisherige Lebensgeschichte und die durchlaufenden Entwicklungs- und Reifungsschritte in Bezug auf die gegenwärtige Lebenssituation analysiert (= Ist-Zustand). Das Ziel besteht darin, ein Verständnis für die Ausgangssituation, wie es dem*der Klient*in gerade aktuell geht zu entwickeln, was durch den Begriff „Diagnostik“ im Sinne des Ist-Zustandes gemeint ist. Dabei werden relevante Fragen aufgeworfen, welche Aspekte bei der Beurteilung der Situation und Lebenslage einer Person aus pädagogischer Sicht betrachtet werden sollen, und wie sich spezifische Probleme, Herausforderungen und Ressourcen von Klient*innen beschreiben und verstehen lassen (vgl. Fengler 2017: 76).

Das Hauptziel der pädagogischen Diagnostik (die hauptsächlich im Bildungsbereich zur Anwendung kommt) besteht darin, Informationen für pädagogisches Handeln zu gewinnen. In vielen Fällen ist sie eine Voraussetzung für pädagogisches Handeln und somit von großer Bedeutung für die Soziale Arbeit. Die pädagogische Diagnostik umfasst alle diagnostischen Aktivitäten, bei denen die Voraussetzungen und

Bedingungen für Lehr- und Lernprozesse bei Einzelnen und Gruppen ermittelt und analysiert werden. Die übergeordnete Funktion der pädagogischen Diagnostik besteht darin, Fachkräften eine Grundlage für Entscheidungs- und Handlungssicherheit in ihrer Arbeit mit Klient*innen zu bieten (vgl. Fengler 2017: 79).

Laut Fengler (2017: 123) besteht die Analyse des gegenwärtigen Zustands des „Individuums“ darin, die Situation zu untersuchen, in der sich der*die Klient*in befindet.

Diese Analyse sollte sowohl die Schwächen und Stärken als auch die Defizite und Ressourcen berücksichtigen. Zudem sollten relevante Aspekte für die Analyse und spätere Bewertung der Situation im Vordergrund stehen. Im Anschluss an die diagnostische Bestimmung des gegenwärtigen Zustands ergibt sich der Ziel-zentrierte Soll-Zustand, der angestrebt werden soll. Zwischen diesen beiden Zuständen liegt der begleitende Lernprozess, der den Übergang vom Ist- zum Soll-Zustand ermöglicht. Dabei ist eine klare und nachvollziehbare Beschreibung des angestrebten Soll-Zustands für die Klient*innen von entscheidender Bedeutung, die Festlegung der Ziele (Soll-Zustand) erfolgt in enger Zusammenarbeit, wobei das Wohl der Klient*innen im Mittelpunkt steht (vgl. Fengler, 2017: 184-186).

2.5.1 Instrumente der Diagnose des IST/SOLL Zustandes

Laut meinen Interviewpartner*innen sind Dokumentationen sowie Fragebögen und Perspektivenpläne eines der methodischen Instrumente für diagnostische Erhebungen und Evaluationen, die primär in Ausbildungsfit-Einrichtungen zum Einsatz kommen. Sie dienen der Evaluierung der gemeinsam mit den Klient*innen vereinbarten Ziele. Auf die Methode der Dokumentation wird im folgenden Unterkapitel näher eingegangen.

2.5.2 Dokumentation

Dokumentationen sind integraler Bestandteil des methodischen Handelns im Alltag und dienen der Kommunikation, Rechtfertigung und Reflexion von Aktivitäten. Abhängig von ihrem Zweck variieren Dokumentationen in Form und Inhalt und sind an bestimmte interne oder externe Lesergruppen innerhalb der Organisation gerichtet. Sie müssen den ethischen Standards des Berufs entsprechen und dienen als Grundlage für Evaluationen zur Qualitätssicherung. Evaluationen werden systematisch durchgeführt, um Daten über die Praxis zu sammeln, Prozesse oder Ereignisse zu prüfen und Vorschläge für eine verbesserte Praxis zu generieren (vgl. Walter 2017: 179).

Die Interview-Teilnehmer*innen dieser Studie haben unterschiedliche Ansichten über Dokumentationen. Einerseits betrachten sie diese als eine zeitaufwändige Aufgabe, andererseits sehen sie sie als ein Werkzeug zur Förderung von Transparenz und zur Erreichung von Zielen in individuellen Begleitprozessen. Im Ergebnisteil wird ein spezifischer Bezug dazu hergestellt.

Des Weiteren beschreibt Walter (2017: 179) den Begriff der Dokumentation als den Prozess, wesentliche Informationen und Vereinbarungen während der

Handlungspraxis schriftlich oder in anderer Form festzuhalten und zu strukturieren. Dokumentationen dienen dazu, Absichten, Ziele, Verläufe, Ergebnisse, Bewertungen usw. innerhalb der eigenen Organisation oder auch externen Einrichtungen zu kommunizieren. Um diesem Zweck gerecht zu werden, müssen sie angemessen klar, vollständig, effizient und inhaltlich korrekt sein.

Laut Walter (2017: 188) wird der Begriff "Evaluation" oft mit Bewertungs- und Reflexionsprozessen assoziiert, die darauf abzielen, Strukturen, Prozesse oder Ergebnisse beruflicher Praxis zu beurteilen. Das Ziel besteht darin, Wissen zu generieren, das dazu beiträgt, zukünftige Handlungen zu verbessern oder Entscheidungen in der Praxis zu unterstützen. Innerhalb der Ausbildungsfit-Einrichtungen spielen Evaluierungsprozesse eine wesentliche Rolle bei der Messung von Zielvereinbarungen. Dabei werden Perspektivenpläne erstellt und kontinuierlich evaluiert.

Nach dieser ausführlichen Auseinandersetzung mit den Säulen (methodisches Handeln, Beratungsprozess, das Coaching als spezifisches Unterstützungsangebot, gefolgt von Methoden und Konzepten wie Case Management und Empowerment, Soziale Diagnostik) dieser Arbeit, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind ("Wie wird der Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis umgesetzt, und welche Formen von methodischem Handeln zeigen sich exemplarisch in zwei Einrichtungen in Wien"), wird im anschließenden Methodenteil der Weg durch den Forschungsprozess dargestellt.

Dabei wird die Ausgangslage der Forschung, das qualitative Forschungsdesign dieser Arbeit, das Forschungsfeld, die Forschungsziele sowie die Ausbildungsfit-Einrichtung als beforschtes Feld näher erläutert. Des Weiteren werden die gewählten Methoden zur Erforschung meiner Forschungsfragen, wie die Grounded Theory als Auswertungsmethode sowie leitfadenbasierte Expert*innen-Interviews, transparent und nachvollziehbar dargestellt.

3 Empirischer Teil/Methodik

3.1 Forschungsfrage und Forschungsfeld

Im Rahmen eines umfassenden Lehr-Forschungsprojekts an der Fachhochschule St. Pölten, das sich mit der folgenden Frage beschäftigt: „Welche Themen beschäftigen Jugendliche nach Abschluss einer Sonderschule oder der Schullaufbahn mit sonderpädagogischem Förderbedarf in einem Qualifizierungsprojekt oder einer Ausbildungsfit-Einrichtung der niederösterreichischen Jugendberufshilfe im Kontext von (Berufs-) Ausbildung und Berufsfindung? Daraus entstand meine Forschungsfrage: „Wie wird der Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis umgesetzt, und welche Formen von methodischem Handeln zeigen sich exemplarisch in zwei Einrichtungen in Wien“. Diese Frage ist für die größere Forschung maßgeblich, da sie sich speziell auf den Einzelbegleitungsprozess konzentriert und die sich daraus ergebenden Chancen für die Jugendlichen beleuchtet.

Konkret besteht der Forschungsgegenstand dieser Arbeit darin die aktuellen Begleitungsprozesse in Form von Einzelbegleitung anhand zweier exemplarisch ausgewählter Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien genauer zu betrachten und zu analysieren.

Hierzu wurde für die Auswertung der Frage der Ausgestaltung und Geeignetheit von Einzelbegleitungen zur Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit sonderpädagogischem Bedarf ein qualitatives Forschungsdesign gewählt (siehe Kapitel 3.2). Als Fallstudien wurden zwei Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien ausgewählt, die exemplarisch den Prozess der Einzelbegleitung aus Sicht der Expert*innen beziehungsweise der sogenannten Coaches in Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien darstellen sollen. **Einrichtung B** wurde aufgrund ihres guten Images und ihres Bekanntheitsgrades in der Branche gewählt, da aufgrund dessen anzunehmen ist, dass sie repräsentativ für die vorgestellte ideale Funktionsweise der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen ist. Zum anderen wurde die **Einrichtung A** aufgrund der geographischen Nähe (gleicher Bezirk) zu **Einrichtung B** gewählt, um mögliche externe Faktoren (wie etwa unterschiedliche gesellschaftliche Zugehörigkeiten, soziales Umfeld, Anreisedistanzen, etc.), die möglicherweise die Ergebnisse (zum Beispiel unterschiedliche Methoden) beeinflussen können, so gering wie möglich zu halten. Die Differenzen und Ähnlichkeiten der ausgewerteten Daten sollen sich möglichst nur anhand der durch die in dieser Forschung determinierte Methodik erhobenen und ausgewerteten Daten ergeben. Es wird gezielt der Frage nachgegangen, „wie der Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis umgesetzt wird, und welche Formen von methodischem Handeln sich exemplarisch in zwei Einrichtungen in Wien zeigen“.

Des Weiteren wird gewährleistet, gezielte Einblicke in die Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien, in denen die Einzelbegleitung durchgeführt wird zu erhalten und ein Verständnis für spezifische Umstände, Herausforderungen und Möglichkeiten zu gewinnen, welche sich auf den Prozess der Einzelbegleitung auswirken.

Die Auswahl der zwei Fallstudien begründet sich dadurch, dass diese detaillierte Informationen über die spezifischen Kontexte und Handlungen in den Einrichtungen liefern kann.

Die erhobenen Daten, welche mittels Expert*innen-Interviews erhoben wurden (welche im Kapitel 3.3 literarisch näher beschrieben werden), beziehen sich im Speziellen auf den Einzelbegleitungsprozess, welche anschließend an Ausbildungsprojekten in Ausbildungsfit-Einrichtungen in Wien durch Professionist*innen umgesetzt werden sollen. Die Sichtweise der verschiedenen Professionellen ist eine essentielle Komponente für meine Analyse, um die verschiedenen Methoden und Handlungsweisen von unterschiedlichen Professionist*innen in Bezug auf die Einzelbegleitung kategorisch darstellen zu können.

Ziel ist es im Forschungsfeld bestehende Begleitungsprozesse im Kontext der Einzelbegleitung für Jugendliche und junge Erwachsene mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Sicht von Expert*innen zu erheben, sowie konkrete Maßnahmen, die in der Begleitung notwendig sind, um eine Eingliederung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Speziell wird der Fokus auf das Unterstützungsangebot Coaching in Ausbildungsfit-Einrichtungen gelegt.

Die gewonnenen Informationen aus den Expert*innen-Interviews und deren Auswertung sollen die Handlungsmöglichkeiten auf der Ebene der Einzelbegleitung zeigen sowie die Spannungsfelder zwischen Vorgaben, einerseits seitens des Fördergebers/der Fördergeberin und deren tatsächliche Umsetzbarkeit, und andererseits mögliche Veränderungen für den Einzelbegleitungsprozess sichtbar machen. In den nächsten darauffolgenden Absätzen wird das Forschungsfeld Ausbildungsfit, in dem meine Forschung stattgefunden hat, näher dargestellt, um einen besseren Überblick über meine Arbeit zu präsentieren.

Das Sozialministerium hat als übergeordnete Stelle das Sozialministeriumservice mit der Umsetzung des Jugendcoachings beauftragt und stellt die Mittel zur Finanzierung der neuen Maßnahme zur Verfügung (vgl. NEBA. o.A).

NEBA steht für "Netzwerk Berufliche Assistenz" und wird vom Sozialministeriumservice (SMS) finanziert. Es ist ein umfangreiches System zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung und gefährdeten Jugendlichen, die von Ausgrenzung bedroht sind. NEBA hat eine breite Palette von Träger*innen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppen eingehen und eine arbeitsmarktpolitische Relevanz haben. NEBA ist auch eine wichtige Unterstützungsstruktur für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsrechts. Unter dem NEBA-Dach werden verschiedene kostenlose Unterstützungsleistungen gebündelt, die sowohl für

Menschen mit Behinderung als auch für gefährdete Jugendliche verfügbar sind. In jedem Bundesland gibt es kompetente Partner*innen, die als berufliche Assistenzen agieren und ein wichtiges Instrument zur Vermeidung und Bekämpfung sozialer Ausgrenzung darstellen. Die einzelnen Instrumente von NEBA sind so konzipiert, dass sie die Ressourcendefizite der Empfänger*innen bedarfsgerecht ausgleichen und damit zur Vermeidung und Bekämpfung von Armut beitragen. Die bisherigen Angebote von NEBA umfassen Jugendcoaching, Ausbildungsfit und Berufsausbildungsassistenz. In dieser Arbeit werde ich mich auf Ausbildungsfit konzentrieren und keinen Bezug zu den weiteren Angeboten herstellen (vgl. NEBA. o.A).

Das Bildungsprogramm „Ausbildungsfit“ wurde entwickelt, um die Ausgrenzung von Jugendlichen beim Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende (Berufs-) Ausbildung oder den Arbeitsmarkt zu verhindern. Die Teilnahme an Ausbildungsfit ist freiwillig und zielt darauf ab, Jugendliche zu erreichen, die vor Beginn einer (Berufs-) Ausbildung einen Bedarf an Kompetenzentwicklung haben. Das Programm bietet ein barrierefreies Angebotsspektrum, das speziell auf den individuellen Entwicklungsbedarf abgestimmt ist. Eine enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen, die ebenfalls Angebote für Jugendliche bereitstellen, ist dabei von großer Bedeutung. Die Finanzierung erfolgt durch die zuständigen Landesstellen des Sozialministeriumsservice (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 6).

Innerhalb des Vormoduls besteht die Möglichkeit für Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen noch nicht in der Lage sind, dauerhaft mindestens 16 Wochenstunden am Ausbildungsfit Programm teilzunehmen, langsam in die Anforderungen von Ausbildungsfit einzusteigen. Dies dient dazu, potenzielle Abbrüche aus dem Ausbildungsfit-Programm zu vermeiden. Jugendliche können auch nach dem Einstieg in Ausbildungsfit in das Vormodul wechseln und gegebenenfalls wieder in das Ausbildungsfit-Programm einsteigen. Abhängig von ihren individuellen Bedürfnissen, Interessen, Fähigkeiten und ihrer Entwicklung während der Zeit im Vormodul, sollten Alternativen wie der Einstieg in eine Lehrausbildung, den Besuch einer weiterführenden Schule, Kurse zur Nachholung des Pflichtschulabschlusses, andere arbeitsmarktpolitische Angebote oder Angebote zur Tagesstruktur in Erwägung gezogen werden. (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 6).

Die Ziele des Programms "Ausbildungsfit" konzentrieren sich auf die Entwicklung von grundlegenden Kompetenzen und der individuellen Ausbildungsfähigkeit bei Jugendlichen, die vor dem Eintritt in eine berufliche oder weiterführende akademische Ausbildung Nachholbedarf in schulischen (einschließlich neuer Medien) sowie sozialen und persönlichen Kompetenzen haben. Jugendliche, die lediglich Unterstützung in den Kulturtechniken benötigen, werden von den Jugendberater*innen an andere vorhandene spezifische Angebote verwiesen. Gemäß dem österreichischen Berufsausbildungsgesetz (BAG) sollen Jugendlichen, die mit den üblichen Ausbildungswegen überfordert sind, individualisierte Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet werden. Das Ziel von Ausbildungsfit und des vorangehenden Moduls besteht daher nicht darin, eine abstrakte Ausbildungsreife zu erreichen, sondern die Jugendlichen an

die individuelle Ausbildungsfähigkeit heranzuführen (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 7).

Das Projekt „Ausbildungsfit“ richtet sich an Jugendliche im Alter von 15 bis 21 Jahren, und je nach Bedarf bis 24 Jahren bei bestimmten Voraussetzungen, die entweder mit Behinderungen, sonderpädagogischem Förderbedarf oder sozial-emotionalem Unterstützungsbedarf leben und einen dauerhaften Aufenthaltstitel in Österreich besitzen. Diese Jugendlichen sind nicht selbstständig in der Lage, aufgrund von marginal erworbenen Sozialkompetenzen (beispielsweise Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, respektvollem Umgang) und das Fehlen von kognitiven Fähigkeiten (wie zum Beispiel Lernschwäche), eine berufliche Ausbildung (Lehre, Vorbereitung auf Lehre oder Teilqualifizierung) erfolgreich zu absolvieren. Die Zugangsvoraussetzungen für diese Zielgruppe sind, dass sie die neunte Schulstufe abgeschlossen haben, keinen weiteren Schulbesuch planen und noch nicht über die erforderlichen individuellen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt verfügen. Das Programm bietet ihnen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen in außerschulischen Trainingsangeboten zu entwickeln und ermöglicht ihnen so in den nächsten Schritt ihrer Ausbildung oder Berufsausbildung hinein zu wachsen. Jugendliche außerhalb des Schulsystems, die eine Nachreifung benötigen, um den Übergang zur Berufsausbildung oder zum Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen, können ebenfalls am Programm teilnehmen. Diese Jugendlichen werden vom AMS (Arbeitsmarktservice) mit Empfehlung vom Jugendcoaching dem Programm Ausbildungsfit-Einrichtung zugewiesen, wenn sie Schwierigkeiten haben Qualifizierungsmaßnahmen zu setzen, oder eine reguläre Lehre abzuschließen oder diese aus anderen Gründen nach weniger als 12 Monaten abgebrochen haben. (vgl. Sozialministeriumsservice, 2022: 8)

Die Ausbildungsfit-Einrichtungen implementiert eine umfangreiche Struktur, um Jugendlichen, die ihre schulischen Verpflichtungen erfüllen mussten, jedoch nicht in der Lage waren, die grundlegenden Kompetenzen für den Übergang in eine berufliche Ausbildung zu erwerben, eine effektive Möglichkeit zu bieten, diese Kompetenzen nachzuholen. Diese Struktur kombiniert praktische Aktivitäten und kognitive Leistungen und erweitert sie durch soziales Gruppenlernen, sportliche Aktivitäten und individualisiertes Coaching. Dabei werden vier verschiedene Ebenen genutzt: Trainingsmodule, Coaching, Wissenswerkstatt und Sportangebote (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 12).

Mit dem Einstieg von Jugendlichen in Ausbildungsfit-Einrichtungen beginnt automatisch der Coaching Prozess. Im Rahmen des Ausbildungsfit Coaching Prozesses ist eine klare Struktur mit drei Phasen etabliert: Die Eintrittsphase, die Teilnahmephase und die Austrittsphase. In der Eintrittsphase wird ein Übergabegespräch mit den sogenannten (zuständigen) Jugend-Coaches und den sogenannten Ausbildungsfit-Coaches durchgeführt, an dem die Jugendlichen teilnehmen. Hier werden die Ziele der Teilnahme, ein Entwicklungsplan sowie die geplante Dauer der Teilnahme festgelegt. Während der Teilnahmephase ist der sogenannte Coach für die Organisation und Koordination von Angeboten verantwortlich. Darüber hinaus begleitet der sogenannte Coach die Jugendlichen in

ihrer individuellen Entwicklung, analysiert ihr Lernverhalten und stellt bei Bedarf Hilfsmittel bereit, um eine bessere Integration in Ausbildungs- oder Arbeitsumgebungen zu ermöglichen. Zusätzlich überprüft der sogenannte Coach kontinuierlich den Lernfortschritt der Jugendlichen und nimmt gegebenenfalls Anpassungen am Entwicklungsplan vor. In der Austrittsphase erstellt der sogenannte Coach einen Perspektivenplan für die Jugendlichen, um sie bei der geplanten beruflichen Ausbildung zu unterstützen. Des Weiteren werden Kontakte zur Weiterbegleitung hergestellt und eine effektive Nachbetreuung sichergestellt (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 16-17).

Eine wichtige Komponente von Ausbildungsfit ist die verpflichtende Lernfortschrittsdokumentation, die auf evidenzbasierten Analysen des Lernfortschritts in den Bereichen soziale Kompetenzen, Ausbildungsfitness, arbeitsbezogene Fähigkeiten und schulische Leistungen beruht. Diese Dokumentation dient der Motivation der Jugendlichen, ermöglicht einen Blick auf kleine Fortschritte und bietet viele konkrete Beispiele, die als Grundlage für Gespräche mit den Jugendlichen dienen (vgl. Sozialministeriumsservice 2022: 30-31).

3.2 Qualitatives Forschungsdesign

Durch die Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns wird ermöglicht, die Komplexität des Prozesses der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen zu erforschen und ein reichhaltiges Verständnis der methodischen Handlungen zu gewinnen, die in den Einrichtungen in Wien praktiziert werden.

Die Auswahl dieser Methodik, die in den nächsten Absätzen ausführlich literarisch dargestellt wird, begründet sich auf der Überlegung ein tieferes Verständnis für den spezifischen Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen zu gewinnen. Es erlaubt in die Praxis einzutauchen, um die verschiedenen Aspekte des methodischen Handelns zu erforschen.

Die qualitative Sozialforschung basiert auf einem interpretativen Paradigma, welches sich auf Hermeneutik und Phänomenologie stützt. Eine zentrale Überzeugung besteht darin, dass individuell sozial Handelnde Bedeutungen auf Objekte legen, und sich nicht starr an Normen und Regeln halten, sondern soziale Situationen interpretieren und dadurch kontinuierlich soziale Realität erschaffen. Der Fokus der Forschung liegt auf den Prozessen der Interpretation, die als "interpretativ" erfasst werden müssen, gemäß dem Ansatz von Atteslander et al. (2010: 77).

Atteslander (2010: 77) zufolge werden die spezifischen qualitativen Forschungsprinzipien wie folgt erläutert: Die Offenheit in der Forschung wird durch den Untersuchungsgegenstand bestimmt, welcher die Entwicklung von Theorien und Hypothesen vorwegnimmt. Der Prozess der Forschung umfasst den Verlauf der Untersuchung, die Methodenwahl und die Auswahl der

Untersuchungsteilnehmer*innen und -situationen, die flexibel und offen entsprechend den sozialen Widersprüchlichkeiten verläuft.

Der Prozesscharakter von Gegenstand und Forschung wird hervorgehoben durch die fortlaufende Interpretation und Aushandlung sozialer Realitäten durch die sozialen Akteur*innen. Ziel der qualitativen Sozialforschung ist es, die Darstellung und Erfassung dieser fortwährenden Prozesse, bei denen die Forschung selbst als eine Kommunikation zwischen Forscher*in und untersuchtem Gegenstand (im Sinne des Forschungsgegenstandes zu verstehen, was auch bestimmte Personengruppen umfassen kann) betrachtet wird. Die empirische Sozialforschung rekonstruiert die Konstitutionsprozesse sozialer Realitäten anstatt sie einfach objektiv abzubilden (vgl. Atteslander et al. 2010: 77).

Reflexivität in der Forschung findet sich in der kontinuierlichen Generierung, Modifizierung und Verallgemeinerung von Begriffen und Hypothesen während des Forschungsprozesses, anstatt bereits bestehende Hypothesen zu prüfen. Die verschiedenen Phasen der Forschung verschmelzen analog zu sozialen Interpretationsprozessen, mit einer nahtlosen Verknüpfung der Auswahl von Methoden, der Selektion von Untersuchungspersonen und der Formulierung von Thesen (vgl. Atteslander et al. 2010: 77).

Explikation des Vorgehens in der qualitativen Sozialforschung beinhaltet die Offenlegung des theoretischen Vorwissens, die Beschreibung der Forschungsschritte und Entscheidungen sowie die transparente Gestaltung von Interpretationen, um systematische Kontrolle zu gewährleisten und die Gütekriterien qualitativ gewonnener Daten aufzudecken (vgl. Atteslander et al. 2010: 77).

Forschung als Kommunikation beruht auf kommunikativen Prozessen ähnlich dem Alltagshandeln, in denen die Regeln der Alltagskommunikation sowohl angewendet als auch rekonstruiert werden. Die Problemorientierung in der Forschung resultiert aus der Formulierung der Forschungsfragen und der Auswahl des Forschungsfeldes aufgrund wahrgenommener gesellschaftlicher Probleme, wobei die Forschungsergebnisse wiederum Einfluss auf die gesellschaftliche Praxis ausüben. Die qualitative Forschung strebt ein kritisches und praktisches Erkenntnisziel an und nicht ausschließlich eine Überprüfung von Theorien (vgl. Atteslander et al. 2010: 77).

In diesem Sinne setzt sich diese Arbeit mit dem Forschungsfeld der Ausbildungsfit-Einrichtungen auseinander, um herauszufinden, inwieweit Einzelcoaching/Einzelbegleitung als förderliche Methode Chancen bzw. Möglichkeiten bietet, um mit den Jugendlichen Ziele zu erreichen und ihnen somit eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Ich habe mich für ein qualitatives Forschungsdesign entschieden, weil meine Forschungsfrage auf die Generierung einer neuen Erkenntnis abzielt, nämlich die Ermittlung des methodischen Handelns im Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen, wofür diese Art von Forschung geeignet ist, im Gegensatz zur Prüfung bereits bestehender Hypothesen.

3.3 Methodik der Datenerhebung

Es wurden insgesamt drei Interviews in zwei unterschiedlichen Einrichtungen geführt. Alle drei Personen sind offiziell als sogenannte Coaches angestellt. Sie weisen alle einen universitären Abschluss auf. Sie sind für die Begleitung und Beratung der Jugendlichen verantwortlich. Aus diesem Grund habe ich mich entschieden, diese Expert*innen für die Beantwortung meiner Forschungsfrage zu interviewen. Die Kontaktaufnahme folgte über die jeweilige Homepage der Einrichtungen.

Interviews lassen eine gewisse Spontaneität zu, Antworten sind realitätsnahe und entsprechen mehr der Wahrheit (weil die Befragten mit einer direkten Fragestellung konfrontiert sind), im Gegensatz zu schriftlichen Fragebögen, welche Raum für Unehrlichkeiten zulassen und die Daten möglicherweise verfälschen könnten (da ein direktes Nachfragen nicht möglich ist). Warum habe ich mich für ein Leitfadeninterview entschieden im Gegensatz zu einem narrativen Interview? Alle Ausbildungsfit-Einrichtungen haben die gleiche Ausgangslage, die Unterschiede ergeben sich aus den unterschiedlichen Handlungsmethoden, welche Forschungsziel dieser Arbeit sind, wichtig ist, dass sich die Unterschiede nicht möglicherweise aus einer unterschiedlichen Fragestellung ergeben. Alle Ausbildungsfit-Einrichtungen haben dieselben Wertigkeiten der Fragen. Die Antworten werden nicht durch möglicherweise unterschiedliche Fragestellungen beeinflusst und/oder verfälscht.

Qualitative leitfadengestützte Interviews stellen eine weit verbreitete und methodisch gut ausgearbeitete Methode dar, um qualitative Daten zu generieren. Diese Art von Interviews zeichnet sich durch die Verwendung eines vorher festgelegten Leitfadens aus, der die Struktur und Führung des Interviews lenkt. Typischerweise liegen qualitative Daten in textueller Form vor, wobei schriftliche Texte häufig für die Auswertung verwendet werden. Diese Texte bestehen aus sprachlichen Symbolen, die in einer sinnvollen Struktur angeordnet sind und in der Regel während eines Interviews entstehen, sofern bereits vorhandene Texte nicht einbezogen werden (vgl. Baur et al. 2014: 559-570).

Die Methodologie von leitfadengestützten Interviews sowie Expert*innen-Interviews stützt sich auf die Strukturierung des Interviewablaufs und die Positionierung der beteiligten Personen. Leitfadengestützte Interviews sind definiert als Interviews, bei denen ein vorher festgelegter Leitfaden die Gesprächsführung strukturiert. Dieser Leitfaden dient als Richtlinie für den Ablauf des Interviews und kann verschiedene Elemente wie Fragen, Stichworte und Interaktionsvereinbarungen enthalten (vgl. ebd.: 2014: 559-570).

Die Erstellung eines Leitfadens basiert auf der methodologischen Entscheidung, eine gewisse Strukturierung einzuführen, um trotz der grundsätzlichen Offenheit des Interviews die Forschungsziele effektiv zu verfolgen. Der Grundsatz dabei lautet "So offen wie möglich, so strukturiert wie nötig". Leitfadeninterviews sind darauf ausgerichtet, die Äußerungen einzuschränken, um spezifische Forschungsinteressen oder -zwecke zu erfüllen (vgl. ebd.: 2014: 559-570).

Der Leitfaden für die Interviewfragen wurde spezifisch in Bezug auf die Forschungsfrage gewählt, um die Methoden und den Prozess der Einzelbegleitung zu erforschen.

Eine kurze Darstellung der Leitfragen soll einen Einblick in den qualitativen Forschungsprozess ermöglichen. Dem Grunde nach können die Fragen in drei Blöcke aufgliedert werden: Qualifikation, inhaltliche Fragen der angewandten Methoden, und Ziele der Befragten.

Die Fragen im ersten Block zielen darauf ab herauszufinden, welche Qualifikationen die befragten Expert*innen besitzen, um eine qualitative Einzelbegleitung zu gewährleisten. Insbesondere in Hinblick darauf, dass, wie bereits weiter oben angeführt, Coaching keine allgemein geschützte Berufsbezeichnung ist, und für eine Qualitätssicherung der Einzelbegleitung das Interesse darin besteht, die tatsächlich erworbenen Qualifikationen in Erfahrung zu bringen. Hierzu wurden konkret folgende Leitfragen formuliert:

1. Bitte beschreiben Sie mir Ihre Tätigkeitsbereiche in der Organisation?
2. Wie lange arbeiten Sie schon in dieser Einrichtung oder Organisation?
3. Wie würden Sie Ihre Position bezeichnen?
4. Was ist die Hauptzielsetzung beziehungsweise die hauptsächliche Aufgabe in dieser Einrichtung oder Organisation?
5. Welche Ausbildungen und Weiterbildungen haben Sie?

Der zweite Fragenblock bildete inhaltlich den Hauptteil. Die Fragen zielten explizit auf die angewandten Methoden der Befragten und Vorgaben im Einzelbegleitungsprozess ab:

6. Wie setzen Sie die Einzelbegleitung in Ihrer Ausbildungsfit-Einrichtung um?
Wie treffen Sie die Auswahl der Methoden und Techniken für die Einzelbegleitung?
Welche Formen des methodischen Handelns wenden Sie in Ihrem Berufsalltag bevorzugt an? Und wie.....
 - Wie hat sich das entwickelt, dass Sie diese Methode anwenden?
 - Welche Vorteile sehen Sie in der Verwendung dieser Methode?
 - Welche Herausforderungen und Rahmenbedingungen sehen Sie in der Verwendung dieser Methode?
7. Wie gestaltet sich der (Coaching-) Prozess in der Einzelbegleitung aus Ihrer Sicht?

Im letzten Fragenblock des Leitfadens wird schließlich nach den eigenen Zielen der interviewten Expert*innen in Bezug auf den Einzelbegleitungsprozess gefragt:

8. Wie würden Sie Ihre persönlichen Ziele in der Einzelbegleitung beschreiben, unabhängig von Vorgaben und strukturellen Rahmenbedingungen?
9. Wie können diese umgesetzt werden?

10. Welche Ziele müssen seitens des Fördergebers/der Fördergeberin erreicht werden?
11. Woran lässt sich eine erfolgreiche Begleitung aus Ihrer Sicht erkennen?
12. Welche Ziele oder Kriterien müssen aus Ihrer Sicht erreicht sein, um eine Begleitung erfolgreich abzuschließen?

Die gewählten Leitfragen sind von entscheidender Bedeutung, indem sie einen strukturierten Rahmen bieten, in welchem die relevanten Aspekte des Einzelbegleitungsprozesses in den Ausbildungsfit-Einrichtungen untersucht werden können. Konkret werden die Interviewpartner*innen gebeten, ihre Tätigkeitsbereiche, Positionen und Hauptzielsetzungen in der Organisation zu beschreiben, und dadurch ein umfassenderes Verständnis für ihre Rolle und Verantwortlichkeiten innerhalb des Kontextes geschaffen.

Die Fragen zu den Aus- und Weiterbildungen helfen dabei, die Qualifikationen und Hintergründe der Fachkräfte zu erfassen, was wichtige Einblicke in ihre Kompetenzen und Fachkenntnisse bietet. Die Fragen zur konkreten Umsetzung der Einzelbegleitung und zur Auswahl der Methoden und Techniken ermöglichen es, die praktische Umsetzung und die Entscheidungsprozesse der Fachkräfte zu verstehen.

Besonders relevant sind auch die Fragen zu den persönlichen Zielen der Praktiker*innen in Bezug auf den Einzelbegleitungsprozess. Diese geben Einblick in die individuellen Motivationen und Ambitionen der Fachkräfte und ermöglichen es, deren persönliche Perspektiven auf die Einzelbegleitung zu erfassen.

Darüber hinaus tragen die Fragen zur Identifizierung der Ziele des Fördergebers oder der Fördergeberin sowie die Definierung von Erfolgskriterien dazu bei, die externe Perspektive und die Erwartungen an den Einzelbegleitungsprozess zu verstehen.

In Summe ermöglicht der erstellte Leitfaden ein breites Spektrum an Informationen zu sammeln, die es ermöglichen, den Prozess der Einzelbegleitung in den Ausbildungsfit-Einrichtungen praxisnah zu untersuchen und verschiedene Formen des methodischen Handelns exemplarisch zu erfassen.

Zum Forschungsbeginn wurde ein Leitfaden erstellt, der in späterer Folge zur Durchführung von Expert*innen-Interviews in den beiden Ausbildungsfit Einrichtungen genutzt wurde.

Die Expert*innen-Interviews, die anhand eines Leitfadens geführt wurden, sollen einen Einblick in den tatsächlichen Einzelbegleitungsprozess gewähren.

Expert*innen-Interviews werden mit Personen durchgeführt, die aufgrund ihrer Expertise und Erfahrung als Fachleute betrachtet werden können. Das Forschungsinteresse kann entweder auf die Erhebung von informationsbezogenen Aussagen abzielen, die als faktische Erkenntnisse betrachtet werden, oder auf die Rekonstruktion des Expert*innenwissen fokussieren. Letzteres ist besonders relevant, wenn spezialisiertes Fachwissen in einem spezifischen sozialen Kontext von spezialisierten Berufen untersucht wird.

Grundsätzlich wird angenommen, dass Expert*innenwissen in gewissem Maße von der Person losgelöst werden kann. Personen, die eine ähnliche Ausbildung absolviert und

langjährige Erfahrungen in einem bestimmten Fachgebiet gesammelt haben, verallgemeinern ihr Wissen und präsentieren es nicht als ausschließlich persönliche und einzigartige Eigenschaft (vgl. Baur et al. 2014: 570-571). Deswegen habe ich mich, wie eingangs erwähnt, für genau diese Expert*innen entschieden, weil meine ausgewählten Expert*innen langjährige Erfahrung im Bereich der Einzelbegleitung mitbringen und die entsprechende Ausbildung besitzen. Die weibliche Befragte ist klinische Psychologin, während die beiden männlichen Befragten jeweils Sozialpädagoge und systemischer Coach sind. Beide männlichen Personen verfolgen den systemischen Ansatz in der Beratung, was sich im Ergebnisteil widerspiegelt.

Expert*innen-Interviews haben in der Regel eine starke Ausrichtung auf die Erhebung von praxisbezogenem und erfahrungsorientiertem Fachwissen. Typischerweise werden Expert*innen-Interviews in Form von Leitfadeninterviews durchgeführt, die eine strukturierte Herangehensweise mit spezifischen Fragen oder Anregungen gemäß Fokusinterviews vorschlagen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer geordneten Abfolge präziser und klar formulierten Fragen. Bei Schwierigkeiten in der Verallgemeinerung, aufgrund der Vielseitigkeit der Praxis, kann die Darstellung von spezifischen Fällen oder Beispielen unter klaren Vorgaben für abgegrenzte und zeitlich begrenzte Bereiche angefragt werden (vgl. ebd.: 2014: 570-571).

Anfragen nach unspezifischen Erzählungen entsprechen nicht diesen Richtlinien, jedoch haben Expert*innen das Recht, detaillierte Erzählungen zu generieren, wenn sie auf konkrete Fragen antworten. Der Leitfaden ermöglicht es den Interviewer*innen, sich strukturiert und kompetent zu präsentieren (vgl. ebd.: 2014: 571-572).

3.4 Auswertungsmethodik

Zu Beginn des Auswertungsprozesses wurden zunächst die Audioaufnahmen meiner Interviews transkribiert. Die Dauer der einzelnen Interviews variierte: In Einrichtung A dauerte das Interview mit der ersten männlichen Person eine Stunde und 18 Minuten, während das Interview mit der zweiten männlichen Person dreißig Minuten dauerte. In Einrichtung B dauerte das Interview eine Stunde. Die Transkriptionen wurden mithilfe von MAXQDA durchgeführt.

Nachdem alle Interviews transkribiert waren, folgte der nächste Schritt: Die Übertragung aller Daten in eine vorgefertigte Excel-Tabelle. Dabei wurde jeder Satz in eine separate Zeile kopiert, um eine Datenanalyse Satz für Satz durchzuführen. Ziel war es, mithilfe der Auswertungsmethode der Grounded Theory Codes und Konzepte aus den Daten herauszufiltern und anschließend zu kategorisieren. Zur kurzen Erklärung der Grounded Theory wird im nächsten Absatz die Auswertungsmethode mithilfe von Literatur kurz dargestellt und im Anschluss Beispiele des Codieren und des Kategorisierens präsentiert.

Die Auswertungsmethodik dieser Arbeit basiert auf der Grounded Theory. Die Grounded Theory ist eine Methode basierend auf systematischem Sammeln und

Analysieren von Daten, die sich auf das erforschte Phänomen (Ereignisse) beziehen. Es entsteht eine wechselseitige Beziehung zwischen Datenbeschaffung, Analyse und einer möglichen entstehenden Theorie. Im Gegensatz zu einer vorgefassten Theorie, die bestätigt werden soll, liegt der Fokus auf dem Untersuchungsbereich, und was in diesem Bereich relevant ist, wird erst im Verlauf des Forschungsprozesses deutlich (vgl. Strauss, Corbin 1996: 7-8). Ich möchte darauf hinweisen, dass meine zugrundeliegende Forschung mittels Grounded Theory durchgeführt wurde. Mir ist jedoch wichtig zu betonen, dass ich selbst nicht mit der Grounded Theory geforscht habe, sondern lediglich Leitfadeninterviews durchgeführt und Literaturrecherche betrieben habe. Dennoch habe ich die Interviews gemäß den Auswertungsgrundsätzen der Grounded Theory analysiert.

Eine Kategorie ist eine Art der Klassifikation von Konzepten, die entsteht, wenn Konzepte miteinander verglichen werden und deutlich auf ein ähnliches Phänomen verweisen. Auf diese Weise werden die Konzepte unter einem übergeordneten Konzept, einer abstrakteren Einheit namens Kategorie, gruppiert. Kodieren bezeichnet den Prozess der Datenanalyse, während Kode-Notizen die Resultate des Kodierens darstellen, die als eine Art von Memos dienen (vgl. Strauss, Corbin 1996: 7-8).

Das offene Kodieren bezeichnet den analytischen Prozess des Zerlegens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens, der hauptsächlich auf die Benennung und Kategorisierung von Phänomenen durch eine detaillierte Datenuntersuchung abzielt. Im Verlauf des offenen Kodierens werden die Daten in Codes aufgeteilt, gründlich analysiert, auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht, und es werden Fragen an die Phänomene (Ereignisse) gestellt, wie sie sich in den Daten manifestieren (vgl. Strauss, Corbin 1996:43-44).

Hier werden zwei Ausschnitte präsentiert, die den Auswertungsprozess darstellen:

Passage	Nummer	theoretisches bzw. soziologisch konstruiertes Konzept
B: Jugendliche Ausbildungs-fit zu machen, wie der Name schon sagt, sie dazu zu bringen, dass wenn sie rausgehen, nach einem Jahr oder nach eineinhalb Jahren, fit sind eine Ausbildung zu machen. Dass sie eine Lehre, eine Teilqualifikation, oder eine sonstige passende Ausbildung.	17	Unterstützung im Prozess zur Ausbildungsfitness, zielorientierte Ausbildungsfitness, zwangsorientierte Handlungsweisen
I: Mhm, ok, mhm, und welche Ausbildung oder Weiterbildung haben Sie?	18	
B: Ähm,.. ursprünglich Politikwissenschaften studiert, dann Trainier*innen Ausbildung gemacht, und eine Coaching Ausbildung, dann Coaching studiert und mit Master abgeschlossen	19	Beschreibung des beruflichen Werdegangs, Coaching und Trainer*in als Profession
I: Mhm, und der Master ist auch im Bereich Coaching	20	
B: Coaching, Organisation und Personalentwicklung	21	Erläuterung der Teildisziplinen der Masterausbildung, Coaching als Profession

Abbildung 3: Offenes Kodieren (Quelle: Eigene Darstellung)

Diese Abbildung beschreibt die Vorgangsweise des analytischen Prozesses. Das ganze Transkript wurde in Einzelsätze aufgegliedert, und dann mit einer fortlaufenden Nummerierung versehen (siehe Abbildung 2, Spalte „Nummer“). Anschließend wurde versucht, die Kernaussage dieser Passagen in sogenannte Codes/Konzepte zusammengefasst darzustellen. Aus diesen Konzepten, welche in Einrichtung A auf 226 Konzepte und in Einrichtung B auf 355 Konzepte gekommen sind, wurden anschließend Kategorien gebildet, welche in Einrichtung A unter 47 Kategorien und in Einrichtung B unter 29 Kategorien subsumiert wurden, um zu den Ergebnissen dieser Forschung zu gelangen.

Um die Formen und Methoden des Prozesses der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen mittels Kategorisierung darzustellen, wurden konzeptuelle Ausdrücke gewählt. Darunter ist zu verstehen, dass der Ausdruck der Kategorien im Vergleich zu den Konzepten auf einem abstrakten Niveau bleiben, um die in den Konzepten beinhalteten ähnlichen Formen und Methoden des Prozesses der Einzelbegleitung unter einen gemeinsamen Überbegriff (=Kategorie) zu gruppieren.

Kategorie	Nr. der beinhalteten Konzepte
Planung	34,50,54,56,202
Vorgaben	48,51,103,104,106,107,108,116,123,124,127,131,135,143,154,171,172,173,179,200,202
Dokumentation	30,142,145,146,148,149,168
Erfolg	53,60,71,72,94,213,216,217,218,219,220,221
Zielarbeit	34,37,39,41,42,43,44,45,50,51,52,53,54,55,56,59,60,61,62,81,200,201,202,203,204

Abbildung 4: Kategorienbildung (Quelle: Eigene Darstellung)

Die Abbildung 3 dient exemplarisch zur Veranschaulichung meines Forschungsprozesses zur Bildung der Kategorien und Zuweisung der entsprechenden Konzepte zu einer Kategorie. Beispielsweise zeigt die nachstehende Abbildung 4 die Kategorie „Dokumentation“, als gemeinsamen Überbegriff für die zugewiesenen Konzepte, und damit die Übersetzung beziehungsweise Erklärung der jeweiligen Nummern der Konzepte in der Spalte „Nr. der beinhalteten Konzepte“ (aus Abbildung 3).

Kategorie	Konzept
Dokumentation	30: Probezeitgespräch als Reflexion entscheidet über Aufnahme, Feedbackbogen als diagnostisches Instrument.
	142: Bürokratischer Aufwand seitens des*der Fördergeber*in schafft Überforderung, diverse Dokumentationen in verschiedenen Portalen als Überforderung, verschiedene Portale als Belastung /Überforderung für die Einzelbegleitung, Dokumentationen als Methode in der Einzelbegleitung, Individualität des*der Jugendlichen als Herausforderung im Dokumentationsprozess. Einzelfälle bieten wenig Spielraum für individuelle Dokumentationsmöglichkeiten, Dokumentation schafft zeitliche Überforderung im Prozess der Einzelbegleitung, Minderung der Qualität der Einzelbegleitung durch bürokratischen Aufwand.
	145: MBI Portal als zentraler Zugriffspunkt des gesamten Neba-Netzwerks.
	146: Waba Portal dient zur Methode der Dokumentationsprozesse.
	148: Dokumentation von Quartalsgesprächen als methodisches Handeln.
	149: Zwischenberichte müssen erstellt werden und ans AMS geschickt werden.
168: Bürokratischer Aufwand hilfreich für die Weitergabe an Informationen, bürokratischer Aufwand als Erleichterung für Vernetzungsarbeit, bürokratischer Aufwand als zeitraubende massive Belastung, bürokratischer Aufwand als nutzlos für den*die Jugendliche*n, Methode der Dokumentation in Portalen dient als Übersicht und Transparenz in der Vernetzungsarbeit.	

Abbildung 5: Dokumentation (Quelle: Eigene Darstellung)

Der Sinn beziehungsweise der Vorteil bei meiner Auswahl der Auswertungsmethode der Grounded Theory lässt sich dahingehend begründen, dass sich aus der Forschungsfrage ergebende Konzepte herauskristallisiert haben, welche Leistungen der Einzelbegleitungsprozess für die Jugendlichen erbringt, und welche möglichen Chancen für ein selbstbestimmtes Leben mit gezielten Methoden damit verbunden sind.

Nach eingehender Erklärung meiner Forschungsmethodik werden nun in einem letzten Schritt die dadurch ausgewerteten Daten dargelegt und analysiert.

4 Darstellung der Ergebnisse

Im Ergebnisteil werden die Erkenntnisse aus den Interviews mit drei unterschiedlichen Interviewpartner*innen, die alle als sogenannte Coaches und in verschiedenen Ausbildungsfit-Einrichtungen tätig sind, präsentiert. Dafür wurden die gewonnenen Daten in verschiedene Kategorien eingearbeitet und die Interpretation der ausgewerteten Ergebnisse in Memos zusammengefasst. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden die Einrichtungen sowie die interviewten Personen anonymisiert und als "Einrichtung A", in den zwei männlichen Personen interviewt wurden, und "Einrichtung B", in der eine weibliche Person interviewt wurde, ausgewiesen. Für Veranschauligungszwecke wird im Weiteren nicht auf alle, sondern nur auf die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Kategorien eingegangen werden und die thematisch zusammengehörigen Kategorien in einem Unterpunkt gemeinsam abgehandelt. Dadurch wird ermöglicht, einerseits die Ergebnisse aufschlussreich und verständlich darzustellen, während andererseits auch gleichzeitig die Anonymität der Interviewteilnehmer*innen gewahrt bleibt. Zum Schluss werden die Ergebnisse der beiden Einrichtungen dargestellt, um die Forschungsfrage, „wie wird der Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen in der Praxis umgesetzt, und welche Formen von methodischem Handeln zeigen sich exemplarisch in zwei Einrichtungen in Wien“, zu beantworten.

Meine gewonnenen Ergebnisse lassen sich alle in Verbindung mit meiner Forschungsfrage setzen. Es werden Erkenntnisse zu den Methoden präsentiert und auch, wie sich die Ergebnisse auf den Einzelbegleitungsprozess auswirken. Relevante Ergebnisse wie die Zielarbeit im Einzelbegleitungsprozess, die Verwendung der Methode des systemischen Coachings, das Empowerment, die Berufsorientierung als Methode und die persönlichen Ziele der sogenannten Coaches zeigen positive Auswirkungen auf den Einzelbegleitungsprozess.

Es werden jedoch auch Kategorien beziehungsweise Ergebnisse präsentiert, die sich beispielsweise negativ auf den Einzelbegleitungsprozess auswirken, wie etwa die Quotenorientierung, die Druck und Überforderung bei den sogenannten Coaches schafft und somit den Einzelbegleitungsprozess negativ beeinflussen kann.

Die Kategorien der administrativen Tätigkeiten und Dokumentationen sehe ich als eine wichtige Kategorie. Sie ist Teil des Einzelbegleitungsprozesses in beiden Einrichtungen und wird unterschiedlich wahrgenommen – einerseits als Belastung und andererseits als Notwendigkeit. Diese Kategorie kann ebenfalls den Einzelbegleitungsprozess negativ beeinflussen, da wenig Zeit für den*die Jugendliche*n bleibt, um methodisch an seinen*ihren Zielen zu arbeiten.

4.1 Zielarbeit als Methode oder Konzept im Einzelbegleitungsprozess

In Ausbildungsfit-Einrichtungen wird Zielarbeit als ein fundamentales Element betrachtet, das in beiden Einrichtungen als primäre Methode deklariert wird. Alle Befragten gaben an, dass das Erreichen von Teilzielen eine wichtige Motivation für die Jugendlichen schafft. In beiden Einrichtungen werden Entwicklungspläne gemeinsam mit den Jugendlichen erstellt, die dann regelmäßig in Form von Quartalsgesprächen evaluiert werden. Die Ziele können unterschiedlich gesetzt werden, wobei sie Teilziele enthalten können oder auch die Vermittlung in andere Organisationen umfassen. Zielarbeit wird somit als ein messbares und transparentes Instrument im Einzelbegleitungsprozess gesehen.

Eine gute Planung ist für das Arbeiten an Zielen unerlässlich, und die Jugendlichen sollen laut den Befragten beider Einrichtungen aktiv am Prozess beteiligt werden, indem sie Input und Überlegungen einbringen. Der Hauptfokus im Zuge des Einzelbegleitungsprozess besteht darin, die Ausbildungsfitness der Jugendlichen herzustellen, um sie fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Die Förderung von sozialen Kompetenzen, wie pünktliches Erscheinen, Durchhaltevermögen, gepflegtes Auftreten sind zentrale Teilziele die zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt dienen. Die Berufsorientierung wird als sekundäres Ziel im Einzelbegleitungsprozess in Einrichtung A betrachtet, wobei einige Jugendliche bereits zu Beginn des Coachings das Ziel „Beruf“ verfolgen.

Einige Jugendliche haben bereits konkrete Berufswünsche, und das nötige Kompetenztraining unterstützt sie dabei, diesem Bestreben näher zu kommen. Die Arbeit an Zielen wurde als zentraler Bestandteil des Coaching Prozesses von allen Befragten in beiden Einrichtungen hervorgehoben und zieht sich wie ein roter Faden durch die gesamte Einzelbegleitung. Entwicklungspläne werden zu Beginn des Einzelbegleitungsprozess gemeinsam mit den Jugendlichen erstellt, um überprüfbare Ziele zu erreichen. Diese Ziele werden mithilfe einer Vorlage seitens der jeweiligen Einrichtung erstellt. Mit den Jugendlichen werden der Start und das Endziel besprochen. In Form von spezifischem Nachfragen wird versucht, diverse Teilziele zu erarbeiten, diese können der Erwerb von sozialen Kompetenzen sein, als auch der Erwerb von Berufskompetenzen beinhalten. Nachdem die Teilziele festgelegt wurden, wird nach allen drei Monaten in Form von Quartalsgesprächen, der IST-Zustand der gesetzten Teilziele evaluiert, um gemeinsam neue Strategien zu entwickeln. Quartalsgespräche dienen der regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung und bieten Gelegenheit zur Reflexion und Anpassung der Methoden.

Das Miteinbeziehen von Systemen wie Familie trägt laut den Befragten beider Einrichtungen wesentlich zum Verständnis der Gesamtsituation von diversen möglichen Widerständen (das Nichterscheinen eines*r Jugendlichen beispielsweise) in Bezug auf den Einzelbegleitungsprozess der Jugendlichen in Bezug auf deren Zielerreichung bei.

Eine weitere Methode beider Einrichtungen zur Zielerreichung sind unterschiedliche Gesprächsführungsstile wie etwa formuliertes Coaching sowie informelle Gespräche.

Das formalisierte Coaching Gespräch kommt beispielweise in Bezug von Quartalsgesprächen zum Einsatz. Hierbei wird ein formales Gespräch mit den Jugendlichen vereinbart, um die Teilziele zu besprechen. Die informellen Gespräche finden zwischen Tür und Angel statt. Die Jugendlichen kommen spontan zu ihrem sogenannten Coach um Alltagsangelegenheiten zu besprechen, diese können mitunter Konflikte in der Gruppe beinhalten.

Des Weiteren wurde von allen Befragten betont, dass das Erreichen von Teilzielen Motivation und Selbstvertrauen schafft, um größere Ziele (Unabhängigkeit, Wohlstand) zu erreichen. Die Planung und Umsetzung von Zielen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Jugendlichen, wobei der Input und die Überlegungen von ihnen kommen sollen. Ein standardmäßiger Ansatz besteht darin, Ziele auf drei Teilschritte mit einer Umsetzung von drei Monaten herunter zu brechen.

Als Methode im Coaching Prozess wird das Aufnahmegespräch von allen Befragten hervorgehoben, dass eine diagnostische Datenerhebung in Form eines Leitfadens darstellt und als Vorlage in den jeweiligen Einrichtungen existiert. Es werden die personenbezogenen Daten erhoben.

Der Prozess der Zielarbeit zielt darauf ab, die Ausbildungsfähigkeit in den entsprechenden Einrichtungen zu erreichen und umfasst auch die Anregung zur Selbstreflexion.

Es wird darauf hingewiesen, dass nicht alle Jugendlichen die Berufsorientierung als primäres Ziel haben, und es ist wichtig zu verstehen, welche anderen Ziele sie verfolgen. Die Jugendlichen werden dazu ermutigt, transparente und überprüfbare Ziele zu setzen, wobei der sogenannte Coach sie unterstützt, aber nicht vorgibt, welche Ziele sie haben sollten.

Insgesamt verdeutlicht die Analyse der Daten, dass die Zielarbeit als primäre Methode (Planung der nächsten Schritte, Reflexion der bisherigen Schritte, Planung, Bedarfsanalyse als Methode, Orientierung/Ablaufplan, soziales Kompetenztraining, Stärkung von Fähigkeiten und Förderung von Potenzialen) in der Einzelbegleitung von Jugendlichen angesehen wird und dass die Zielvorgabe des*der Fördergeber*in den Zweck hat, den Jugendlichen die Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, um selbstständig und autonom Schritte in Richtung Ausbildung zu unternehmen.

Des Weiteren erweist sich die Methode zur Zielarbeit im Einzelbegleitungsprozess beider Einrichtungen als äußerst erfolgreich und hat nachweisbare positive Auswirkungen auf die Jugendlichen. Durch das Erreichen von Teilzielen werden Erfolgserlebnisse für die Jugendlichen sichtbar, was ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation stärkt. Die Notwendigkeit des Arbeitens an Zielen wurde von allen Befragten damit begründet, dass sie transparent und überprüfbar sind und von den Jugendlichen selbst gesetzt werden können.

4.2 Systemisches Coaching als Methode im Einzelbegleitungsprozess

Als effektive Methode im Einzelbegleitungsprozess nutzen die Befragten in Einrichtung A Systemisches Coaching mit Hilfe systemischer Fragen als Methode, um Jugendliche zu einem selbstbestimmten Leben zu begleiten. Dadurch werden laut den Befragten Selbstreflexionsprozesse bei den Jugendlichen in Gang gesetzt. Diese spezifischen Fragen zielen darauf ab, ein tieferes Verständnis für die zugrunde liegenden Strukturen und Dynamiken eines sozialen Systems zu entwickeln. Durch systemisches Coaching können individuelle Ziele klarer definiert und Strategien zur Erreichung dieser Ziele entwickelt werden. Darüber hinaus geben die Befragten an, dass systemisches Coaching zur Motivation beiträgt, indem es die Klient*innen dazu ermutigt, ihre eigenen Lösungen zu identifizieren und ihre Handlungsfähigkeit zu stärken. Dieser prozessorientierte Ansatz führt zu einem gesteigerten Empowerment der Klient*innen, da sie befähigt werden, ihre Ziele selbstbestimmt und selbstbewusst anzugehen. Im Gegensatz zur Einrichtung B liegt der Fokus der Begleitung auf dem*der Jugendlichen selbst und nicht wie in Einrichtung A auf das soziale Umfeld beziehungsweise die Systeme, in dem sich der*die Jugendliche befindet.

Die Befragten der Einrichtung A betonen, dass die Sinnhaftigkeit von Zielen aufgrund ihrer negativen Erfahrungen im Familiensystem von den Jugendlichen oft hinterfragt werden. Die Aufgabe der sogenannten Coaches besteht darin, die Jugendlichen zu motivieren und eine positive Zielsetzung zu fördern. Hierbei spielt die individuelle Gesprächsführung eine entscheidende Rolle, um Struktur zu schaffen und das individuelle Umfeld systemisch miteinzubeziehen. Die Befragten der Einrichtung A betonten die Bedeutung des Einbeziehens von Systemen in die individuelle Gesprächsführung wie beispielsweise Freunde, Familie, für ein umfassenderes Verständnis der Gesamtsituation. Sie wiesen darauf hin, dass systemische Widerstände auftreten können, insbesondere in Familien-, Freundes- oder Arbeitssystemen. Solche Widerstände können sich manifestieren, wenn Veränderungen des*der Jugendlichen Auswirkungen auf das System haben. Ein Beispiel dazu, dass einer der Befragten erwähnt hatte, ein*e Jugendliche*r, der*die in den Widerstand geht in Bezug auf die Berufsfindung. Hier erklärte der Befragte aus der Einrichtung A, dass man immer das Teilsystem, in dem Fall „Familie“, mitdenken sollte im Zuge der Beratungsgespräche, weil es auch sein kann, dass der*die Jugendliche vielleicht erfolgreicher als der Rest der Familie sein könnte, und daher der Widerstand nicht alleine von den Jugendlichen alleine kommt, sondern dass auch äußerliche Faktoren eine Rolle spielen könnten. Deshalb ist die Methode für die Befragten in der Einrichtung A sehr wertvoll.

Die Methode der systemischen Fragen dient der Selbstreflexion und dem Erkenntnisgewinn des eigenen Verhaltens der Jugendlichen. Die Befragten der Einrichtung A gaben an, dass durch kontinuierliches systemisches Nachfragen positive Ereignisse bei Jugendlichen hervorgehoben werden können, um deren negative Sichtweise zu verändern und positive Verhaltensweisen zu verstärken.

4.3 Persönliche Ziele des sogenannten Coach im Prozess der Einzelbegleitung

Die persönliche Zielvorstellung der Professionellen im Einzelbegleitungsprozess steht laut den Befragten in Einrichtung A im Spannungsverhältnis zu den Anforderungen des*der Fördergeber*in, der*die hauptsächlich in Quoten denkt und den Fokus auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt legt. Dieser Druck seitens des*der Fördergeber*in beeinflusst die Qualität der Einzelbegleitung, da viele Jugendliche möglicherweise mehr Zeit beziehungsweise Unterstützung beim Erwerb von sozialen Kompetenzen benötigen. Eine kompetente Beratung und das Streben nach einem selbstbestimmten Leben stellen für die Befragten in Einrichtung A essentielle Komponenten für den Erfolg in der Einzelbegleitung dar.

Das Ziel der Stabilisierung der psycho-sozialen Komponente, wie Trauer, Wut, Traumata, Angstzustände ist für die Befragten in dieser Einrichtung A von vorrangiger Bedeutung, bevor konstruktiv an der Ausbildungsfitness gearbeitet werden kann. Die Zeit, die für diese Vorarbeit benötigt wird, ist jedoch oft knapp bemessen, was den Erfolg der Eingliederung in das Projekt Ausbildungsfit beeinträchtigen kann. Eine klare Voraussetzung für die erfolgreiche Begleitung ist daher, dass ausreichend zeitliche Ressourcen für die Professionellen vorhanden sind.

Der Zeitdruck und die Anforderungen des*der Fördergeber*in führen oft zu einem Konflikt für die sogenannten Coaches in der Einrichtung A, die einerseits die Qualität der Begleitung sicherstellen möchten, andererseits jedoch mit begrenzten zeitlichen Ressourcen konfrontiert sind. Im Gegensatz zur Einrichtung B sprach die Befragte keine zeitliche Ressourcen-Knappheit an.

Die persönlichen Ziele der Praktiker*innen zielen darauf ab, eine fundierte und transparente Beratung zu leisten, Orientierungshilfe zu bieten und Jugendlichen bei psycho-sozialen Problemen an die richtigen Stellen zu vermitteln. Der Befragte in der Einrichtung A äußerte an dieser Stelle den Wunsch, weg von der Vorstellung einer "Ausbildungspflicht" hin zu einem "Ausbildungsrecht" zu gelangen, um den Druck auf die Jugendlichen zu reduzieren und individuellere Hilfestellungen zu ermöglichen.

Der Erfolg wird subjektiv anhand erreichter Teilziele gemessen, die sich die Jugendlichen selbst gesetzt haben, sowie anhand der Vermittlung von Selbstwert und Selbstvertrauen. Der Befragte in Einrichtung A plädierte für eine Abkehr von einem zwanghaften Ausbildungssystem hin zu einer unterstützenden Begleitung, die den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen gerecht wird.

In Einrichtung B gibt die Befragte an, dass die Bewältigung von Konflikten und Herausforderungen im Berufsleben wesentliche Bestandteile des Einzelbegleitungsprozesses sind. Beide Einrichtungen verdeutlichen damit die Bedeutung eines ganzheitlichen unterstützenden Einzelbegleitungsprozesses.

4.4 Berufsorientierung als Methode im Einzelbegleitungsprozess

Die Auswertung der Ergebnisse der untersuchten Einrichtung B zeigt, dass diese einen hohen Wert auf die Unterstützung in der Berufsorientierung legt. Die Befragte gab an, dass vier Kolleg*innen für diese Aufgabe zuständig sind und dass die Unterstützung über einen Zeitraum von einem Jahr erfolgt. Der Fokus liegt dabei primär auf der Identifizierung geeigneter Berufsfelder für die Jugendlichen.

Im Vergleich zu den vorherigen Interviews in Einrichtung A, in denen die Ausbildungsfitness und der Kompetenzerwerb im Vordergrund standen, wird hier deutlich, dass die Berufsorientierung als vorrangiges Ziel betrachtet wird. Dies deutet darauf hin, dass in dieser Einrichtung B weniger Wert auf den Kompetenzerwerb und mehr auf die Identifizierung passender Berufe gelegt wird.

Dadurch werden jedoch kritische Fragen von der Befragten in Einrichtung B aufgeworfen bezüglich der Berücksichtigung von psycho-sozialen Problemen und des sozialen Kompetenztrainings. Die Befragte äußerte Bedenken hinsichtlich einer möglichen Vernachlässigung dieser Aspekte vor dem Hintergrund der primären Fokussierung auf die Berufsorientierung. Es wird von ihr angemerkt, dass eine gezielte Arbeit an den sozialen Kompetenzen eine maßgebliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsorientierung sein könnte.

Des Weiteren wird von der Befragten angemerkt, dass sie in der Berufsorientierung keine spezifischen Methoden besitzt. Es wird die Notwendigkeit betont, geeignete Methoden zu identifizieren, um das Interesse der Jugendlichen an verschiedenen Berufsbildern zu wecken und sie effektiv auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten.

Insgesamt verdeutlicht die Auswertung der Forschungsergebnisse, dass die Berufsorientierung in der untersuchten Einrichtung B eine zentrale Rolle einnimmt, jedoch Herausforderungen bezüglich der Integration von sozialen Kompetenzen und der Methodik bestehen, die es zu adressieren gilt.

Sowohl in dieser Einrichtung B als auch in Einrichtung A wird an sozialen und beruflichen Kompetenzen gearbeitet. Der Unterschied ergibt sich ausschließlich dadurch, dass in Einrichtung B primär an der Berufsorientierung gearbeitet wird, um dem*der Jugendlichen laut der Befragten Perspektiven mit auf den Weg zu geben. Die anfängliche Zielfestlegung gestaltet sich laut der Befragten erfahrungsgemäß als herausfordernd, weil manche Jugendliche orientierungslos beziehungsweise perspektivenlos sind. Dennoch wird die Bedeutung der Berufsorientierung betont, während gleichzeitig an der Stärkung des Selbstwerts durch Lob und Anerkennung der Jugendlichen gearbeitet wird, was eine wichtige Grundlage laut der Befragten in Einrichtung B für einen zukünftigen Erfolg darstellt.

4.5 Empowerment

In beiden Einrichtungen wird mit dem Handlungskonzept des Empowerments gearbeitet, auch wenn es nicht explizit ausgesprochen wird. In Einrichtung A wird hauptsächlich mit systemischem Coaching gearbeitet, um die Jugendlichen zur Selbstreflexion und Selbstbefähigung zu führen. In Einrichtung B wird das Empowerment mit Begriffen wie Motivation schaffen, Selbstwirksamkeit fördern und Resilienz stärken umschrieben. Diese Begriffe können gemeinsam mit dem Konzept des Empowerments in Verbindung gebracht werden.

Aus der Analyse der Daten geht hervor, dass Empowerment ein zentraler Schwerpunkt der Befragten aus der Einrichtung B in der Arbeit mit den Teilnehmer*innen darin liegt, ihr Selbstwertgefühl zu stärken und ihr Vertrauen in sich selbst zu fördern. Dies wird durch verschiedene Interventionen und Ansätze erreicht, darunter einfache Übungen zur Selbstreflexion und Selbsterkenntnis (Beispiele wurden von der Befragten nicht näher erläutert). Diese Methoden dienen dazu, den Jugendlichen zu helfen, ihre Fähigkeiten, Interessen und Potenziale besser zu verstehen und sich ihrer Stärken bewusst zu werden.

Jugendliche in Einrichtung B werden darauf vorbereitet, indem sie lernen, wie sie mit Schwierigkeiten umgehen und Bewältigungsstrategien entwickeln können, um erfolgreich im Berufsleben zu sein.

Die Möglichkeit der Teilqualifikation in Einrichtung B wird als wichtiger Motivationsfaktor für Jugendliche betrachtet. Durch die Teilqualifikation können sie positive Erfahrungen sammeln und ihr Selbstvertrauen stärken, indem sie erkennen, dass sie in einem bestimmten Bereich erfolgreich sein können. Dies unterstreicht die Bedeutung von Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, die den individuellen Stärken und Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen.

Des Weiteren wird die Bedeutung von Selbstbeteiligung und Selbstverantwortung seitens der Jugendlichen bei der Zielerreichung von der Befragten in Einrichtung B hervorgehoben. Jugendliche werden dazu ermutigt, aktiv an ihrem eigenen Entwicklungsprozess teilzunehmen und Verantwortung für ihre Handlungen zu übernehmen. Dies fördert Empowerment und Selbstwirksamkeits-Erfahrungen, was wiederum die Motivation und das Engagement der Jugendlichen steigert.

Ein zentraler Aspekt für die Befragte in Einrichtung B ist die Vereinbarung von Zielen und Klärung der individuellen Bedürfnisse mit den Jugendlichen als Einstieg in den Begleitungsprozess, was durch die Erstellung eines Perspektivenplans unterstützt wird. Die Befragte verdeutlicht, dass das Verständnis der häuslichen Situation einer Person wichtig ist, um ihre gegenwärtige psychische und physische Ausgangssituation zu erfassen, da das familiäre Umfeld einen signifikanten Einfluss auf das Wohlbefinden der Jugendlichen haben kann. Hier zeigt sich eine Parallele zur Einrichtung A, die einen systemischen Zugang in der Einzelbegleitung hat. Es wird in Einrichtung B betont, dass einfache Übungen zur Selbstreflexion wirksame Methoden zur Förderung

der psychischen Gesundheit sein können, wie beispielsweise das Aufschreiben von fünf positiven Ereignissen pro Tag, um das Selbstwertgefühl zu stärken.

Des Weiteren wird die Bedeutung der Förderung von Selbstbestimmung und Eigeninitiative seitens der Befragten in Einrichtung B hervorgehoben, um die Autonomie und Selbstwirksamkeit der Jugendlichen zu stärken.

Insgesamt zeigt sich in Bezug auf die Einrichtung B die Bedeutung eines differenzierten Ansatzes bei der Unterstützung von Jugendlichen auf, der sowohl individuelle Bedürfnisse berücksichtigt als auch Methoden zur Förderung des Selbstwertgefühls und der Selbstbestimmung einbezieht.

4.6 Quotenorientierung

Alle Befragten gaben an, dass die Quotenorientierung eine Herausforderung im Einzelbegleitungsprozess darstellt. Die Vorgabe des*der Fördergeber*in, eine bestimmte Quote für Fördergelder zu erreichen, erzeugt Druck und Unsicherheit bei den sogenannten Coaches in der Einzelbegleitung.

Die Befragte aus Einrichtung B gibt an, dass die vorgegebene Quote erreicht wurde und sie somit voll ausgelastet sind, wodurch sie die Möglichkeit haben, Jugendliche auch abzulehnen. Dies verdeutlicht, dass die Abhängigkeit und Autonomie in Bezug auf den Einzelbegleitungsprozess stark von den Vermittlungsquoten abhängt. Die Ergebnisse der Daten der Vorgabe des*der Fördergeber*in zeigen in der Einrichtung B wichtige Erkenntnisse. Die Befragte gab an, dass in ihrer Einrichtung keine Vermittlungspflicht besteht, was bedeutet, dass keine spezifischen Vorgaben existieren, Personen in eine bestimmte Beschäftigung zu vermitteln. Diese Freiheit kann dazu beitragen, eine stressfreie Beratungsumgebung zu schaffen. Allerdings wirft es eine persönliche Frage meinerseits auf, welche Ziele in dieser Einrichtung mit den Jugendlichen vereinbart werden und wie diese erreicht werden sollen?

Im Gegensatz dazu berichtete der Befragte aus Einrichtung A von klaren Vermittlungsquoten, die von dem*der Fördergeber*in vorgegeben waren.

Die Unsicherheit der Befragten in der Einrichtung B darüber, ob es konkrete Vorgaben seitens des*der Fördergeber*in gibt und wie oft das Coaching-Angebot bereitgestellt werden soll, deutet darauf hin, dass möglicherweise interne Unklarheiten über die Vorgaben bestehen.

Die Anzahl der begleiteten Jugendlichen ist ebenfalls von Bedeutung. Die Befragte in der Einrichtung B gab 13 Jugendliche an (die Wochenstunden gab die Befragte leider nicht bekannt), die wöchentlich begleitet werden sollen. Im Vergleich dazu sprach die befragte Person aus Einrichtung A von einer Begleitung von 4 bis 5 Jugendlichen bei 30 Wochenstunden. Dies lässt vermuten, dass unterschiedliche Betreuungsschlüssel zwischen den Einrichtungen existieren.

Weiterführend wird die Bedeutung der Quoten von der Befragten in der Einrichtung B für die langfristige Projektfortführung und -finanzierung betont. Die Erfüllung einer

bestimmten Teilnehmer*innen-Quote wird als entscheidend angesehen, um die Finanzierung sicherzustellen und mögliche Kürzungen bei Mitteln oder Personal zu vermeiden. Das bedeutet, dass das Überleben des Projekts von externen Faktoren abhängt und möglicherweise Druck von übergeordneten Instanzen besteht, um eine bestimmte Teilnehmer*innen-Quote aufrechtzuerhalten.

Die Auswertung der Ergebnisse verdeutlicht in beiden Einrichtungen die Spannung zwischen der Erfüllung von Quoten und der Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Zeitspannen der Jugendlichen. Eine Balance zwischen den Quoten-Anforderungen und den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen in der Einrichtung aufrechtzuerhalten, bleibt daher eine Herausforderung.

Aus den Daten der Befragten in der Einrichtung B geht auch hervor, wie der Quotendruck nicht nur interne Entscheidungen beeinflusst, sondern auch von externen Organisationen wie dem Jugendcoaching abhängig sind, weil das Jugendcoaching auch Jugendliche an die Ausbildungsfit-Einrichtungen vermittelt.

Die Analyse der Daten der Zielvorgaben des*der Fördergeber*in zeigen in Einrichtung A auf, dass Vorgaben wie Quartalsgespräche, Zielarbeit, Methoden wie die Einzelfallhilfe und die soziale Gruppenarbeit sowie der Ansatz des Case Managements als Methoden und Ansätze vorgeschrieben werden. Die Zielvorgaben des*der Fördergeber*in fokussieren sich darauf den Jugendlichen Werkzeuge zur Selbstständigkeit und Autonomie zu geben, um Schritte in Richtung Ausbildung zu unternehmen. Im Gegensatz zur Einrichtung B sind keine spezifischen Vorgaben von dem*der Fördergeber*in existent.

4.7 Administrative Tätigkeiten und Dokumentation

Die Dokumentation im Einzelbegleitungsprozess wird in der Einrichtung A als Verpflichtung und Belastung betrachtet, im Vergleich zum ersten Interview der Einrichtung B, wird diese als Notwendigkeit und weniger belastend angesehen. Beide Einrichtungen weisen gleiche Vorgaben zur Dokumentation auf. Diese einheitliche Vorgabe für die Dokumentation erscheint eine wesentliche gemeinsame Methode zu sein, um die Nachvollziehbarkeit im Prozess der Einzelbegleitung sicherzustellen und die bereits erreichten Meilensteine, die mit den Jugendlichen erreicht wurden zu dokumentieren.

Die Menge an Dokumentationsaufwand wird als kontraproduktiv in beiden Einrichtungen in Bezug auf den Coaching Prozess wahrgenommen, insbesondere wenn verschiedene Dokumentationssysteme verwendet werden müssen.

Des Weiteren wird betont, dass eine Vereinheitlichung der Dokumentationssysteme gewünscht und angestrebt werden sollte, was den Wunsch des Befragten aus dem ersten Interview in Einrichtung A widerspiegelt und auf eine bevorstehende Umsetzung hindeuten könnte. Die Notwendigkeit der Dokumentation wird vor allem durch

Forderungen nach Transparenz und Rechenschaftspflicht begründet, um Entscheidungen zu rechtfertigen und den Arbeitsfortschritt zu reflektieren.

Es wird auch deutlich, dass die Wahrnehmung des bürokratischen Aufwands als Belastung im Einzelbegleitungsprozess eine subjektive ist und von den individuellen Erfahrungen und Einschätzungen der sogenannten Coaches abhängt. Die Analyse der Memos zeigt unterschiedliche Sichtweisen bezüglich des Dokumentationsaufwands und betont die Komplexität und Herausforderungen, welche mit administrativen Tätigkeiten und Dokumentation verbunden sind.

Es wird vor allem in der Einrichtung A deutlich, dass die Bedürfnisse der Jugendlichen nicht ausreichend berücksichtigt werden können aufgrund des hohen bürokratischen Aufwands in der Einzelbegleitung.

Die Bedeutung von Handbüchern und Portalen für das Dokumentationsmanagement wird hervorgehoben, da sie wichtige Ressourcen darstellen, um Informationen zu verwalten und zu organisieren. Das „Handbuch“ dient dabei als Nachschlagewerk für die Mitarbeiter*innen, um Anweisungen und Schritte für den Abschlussprozess bereitzustellen und die Einhaltung der vorgegebenen Standards sicherzustellen.

5 Resümee und Ausblick

Im folgenden Resümee wird die gesamte Forschungsarbeit zusammengefasst und präsentiert.

Die vorliegende Masterthesis entstand aus einem hochschulischen Forschungsprojekt, das mittels Photovoice die Lebensentwürfe und beruflichen Perspektiven von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erforschte. Basierend auf den Erkenntnissen dieses Projekts entstand die Idee, den Einzelbegleitungsprozess in Ausbildungsfit-Einrichtungen genauer zu untersuchen, insbesondere mit Fokus auf den Coaching Prozess.

Einzelbegleitung ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Unterstützung von Personen bei der Erreichung ihrer Ziele, und daher war es das Ziel dieser Forschung, die Methoden des Einzelbegleitungsprozess genauer zu beleuchten. Insbesondere interessierte die Frage, welche Methoden in der täglichen Praxis von sogenannten Coaches angewandt werden, um den Jugendlichen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Die Ergebnisse dieser Analyse, die im nächsten Absatz noch einmal präsentiert werden, ergaben verschiedene Kategorien, die den Prozess der Einzelbegleitung und die angewandten Methoden beleuchten.

Die Forschungsfrage kann im Ergebnis wie folgt beantwortet werden: Zu den dominierend angewandten Methoden im Zusammenhang mit der Einzelbegleitung in den zwei untersuchten Ausbildungsfit-Einrichtungen gehören **Zielarbeit**, **systemisches Coaching**, **Empowerment** zur Stärkung der Selbstwirksamkeit, **Berufsorientierung**, Dokumentation, Quotenorientierung im Einzelbegleitungsprozess und den administrativen Tätigkeiten.

Zielarbeit als erfolgreiche Methode im Coaching Prozess hat positive Auswirkungen auf den Einzelbegleitungsprozess, indem Teilziele mit den Jugendlichen ausgearbeitet werden. Diese können sehr unterschiedlich sein, zum einen kann ein Teilziel ein erfolgreicher Umgang mit seinen eigenen Emotionen sein, aber auch in beruflicher Hinsicht können Teilziele verfolgt werden, zum Beispiel das Erstellen eines Lebenslaufs. Durch das Erreichen von Teilzielen werden Erfolgserlebnisse für die Jugendlichen sichtbar, was ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation stärkt. Der Perspektivenplan als Methode der Zielarbeit wird laut den Interviewpartner*innen partizipativ erstellt, dieser enthält spezifische Ziele beziehungsweise Teilziele, die mit den Jugendlichen gemeinsam festgelegt werden, die individuelle Teilnahmedauer sowie Informationen über den Lernfortschritt, vereinbarte Teilziele, den Verlauf zwischen den Trainingsmodulen, den Berufsorientierungsprozess, die geplante Verweildauer, die geplanten Schritte des Übergangsmagements und das Ausbildungsziel.

Systemisches Coaching ist in Einrichtung A eine dominante Methode im Einzelbegleitungsprozess. Durch systemisches Nachfragen sollen Selbstreflexionsprozesse bei Jugendlichen aktiviert werden. Des Weiteren ist systemisches Coaching eine lösungsorientierte Methode. Der Fokus im Einzelbegleitungsprozess liegt nicht allein auf den Jugendlichen, sondern es wird bei dieser Methode auch das soziale Umfeld mitgedacht, was es von herkömmlichem Coaching unterscheidet. Diese Methode wirkt sich positiv auf den Einzelbegleitungsprozess aus.

In beiden Einrichtungen wird auch mit dem Handlungskonzept des Empowerments gearbeitet, wenngleich es nicht ausdrücklich benannt wird. Während in Einrichtung A systemisches Coaching zur Selbstreflexion und Selbstbefähigung genutzt wird, beschreibt Einrichtung B Empowerment als Motivationsschaffung, Förderung der Selbstwirksamkeit und Stärkung der Resilienz. Diese Aspekte können mit dem Konzept des Empowerments in Verbindung gebracht werden. Empowerment kann sich positiv auf den Einzelbegleitungsprozess auswirken, indem die Selbstwirksamkeit und das eigene Vertrauen in sich selbst gesteigert beziehungsweise gefördert werden.

Im Vergleich beider Einrichtungen zeigt sich, dass der Hauptfokus in Einrichtung B auf der Berufsorientierung liegt, im Gegensatz zu den Befragten in Einrichtung A, wo der Schwerpunkt auf der Ausbildungsfähigkeit lag. In Einrichtung B wird der Fokus im Einzelbegleitungsprozess auf die Methode der Berufsorientierung gelegt. Dabei geht es darum, die Jugendlichen dabei zu unterstützen, den passenden Beruf zu finden. Zudem wurden bestimmte Online-Tests von der Befragten in Einrichtung B erwähnt, die zur Berufsfindung hilfreich sein können. Die Berufsorientierung kann sich positiv auf den Einzelbegleitungsprozess auswirken, indem sie den Jugendlichen dabei hilft, ihre beruflichen Interessen und Fähigkeiten zu erkennen und entsprechende Karrierewege zu identifizieren. Damit trägt sie dazu bei, dass die Jugendlichen besser auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet sind und somit auch ihre Selbstständigkeit und Selbstbestimmung fördert.

Die Dokumentation im Einzelbegleitungsprozess wird unterschiedlich wahrgenommen: Einrichtung A empfindet sie als belastend und zeitaufwändig, während Einrichtung B die Dokumentation als wichtiges Instrument zur Nachvollziehbarkeit des Einzelbegleitungsprozess betrachtet. Die Methode der Dokumentation dient nicht nur den sogenannten Coaches als Werkzeug für den IST-Zustand, sondern es wirkt sich auch positiv auf den Einzelbegleitungsprozess aus, indem die angewendeten Methoden dokumentiert werden.

Die Quotenorientierung stellt eine Herausforderung dar, da sie Druck und Unsicherheit in der Einzelbegleitung erzeugt. Während Einrichtung A trotz negativer Einflüsse auf die Gruppendynamik darauf angewiesen ist, Jugendliche zu behalten, zeigt Einrichtung B eine höhere Autonomie aufgrund ihrer hohen Quote und Möglichkeit, Teilnehmer*innen abzulehnen. Die Quotenorientierung wirkt sich negativ auf den Einzelbegleitungsprozess aus. Wenn die Auslastung nicht erreicht wird, können seitens

des*der Fördergeber*in Stunden gestrichen werden, die dann in der Einzelbegleitung fehlen.

Für die Zukunft wäre es daher wichtig, die Herausforderungen der Quotenorientierung zu adressieren und Strategien zu entwickeln, um den Druck auf die Einzelbegleitung zu verringern. Ebenso sollten die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Nutzungsweisen der Dokumentation weiter erforscht werden, um effektivere und weniger belastende Arbeitsweisen zu entwickeln.

Die Analyse zeigt, dass sich die administrativen Tätigkeiten negativ auf den Einzelbegleitungsprozess auswirken aufgrund von mangelnden zeitlichen Ressourcen, die den sogenannten Coaches fehlen, und damit wiederum weniger Zeit bleibt auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen in der Einzelbegleitung einzugehen.

Diese Forschung basiert auf einem qualitativen Design, um den Prozess der Einzelbegleitung in Ausbildungsfit-Einrichtungen sowie die Formen des methodischen Handelns erstmalig systematisch und anschaulich darzulegen.

In einem zweiten Schritt könnte man daher überlegen, in einem neuen Forschungsprojekt anhand eines quantitativen Design, ob diese zwei exemplarisch verwendeten Einrichtungen repräsentativ für alle Ausbildungsfit-Einrichtungen in gesamt Österreich sind.

Literatur

Abplanalp, Esther / Cruceli, Salvatore / Disler, Stephanie / Pulver, Caroline / Zwilling, Michael (2020): Beraten in der Sozialen Arbeit: eine Verortung zentraler Beratungsanforderungen. 1. Auflage, Bern: Haupt Verlag.

Atteslander, Peter / Cromm, Jürgen / Grabow, Busso / Klein, Harald / Maurer, Andrea / Siegert, Gabriele (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. 13., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Berlin: Erich Schmidt Verlag

Barthelmess, Manuel (1999): Systemische Beratung: eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim, Basel: Beltz.

Baur, Nina / Blasius, Jörg (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.

Birgmeier, Bernd (2006): Coaching und Soziale Arbeit: Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings. Weinheim, München: Juventa.

Birgmeier, Bernd (2009): Coachingwissen: denn sie wissen nicht, was sie tun? 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Fengler, Janne (2017): Pädagogisches Handeln in der Sozialen Arbeit. 1. Auflage, Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

König, Eckard / Volmer, Gerda (2019): Handbuch systemisches Coaching: für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. 3. Auflage, Weinheim Basel: Beltz.

Neba-Netzwerk Beruflicher Assistenz:

<https://www.neba.at/> [28.1.2024]

Michel-Schwartz, Brigitta (2009): Methodenbuch Soziale Arbeit: Basiswissen für die Praxis. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sozialministeriumsservice (2022):

<https://www.sozialministeriumsservice.at/suchergebnis/Suchergebnis.de.html?query=ausbildungsfit> [28.01.2024]

Von Spiegel, Hiltrud (2006): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit: Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. 2. Auflage, München: Reinhardt.

Stimmer, Franz (2000): Grundlagen des methodischen Handelns in der sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.

Strauss, Anselm L. / Corbin, Juliet M. / Strauss, Anselm L. (2010): Grounded theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Unveränd. Nachdr. der letzten Auflage, Weinheim: Beltz.

Walter, Uta M. (2017): Grundkurs methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Weinberger, Sabine (2014): Klientenzentrierte Gesprächsführung: Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe. 14., überarb. Auflage, Weinheim: Beltz Juventa.

Abbildungen

Abbildung 1: Charakteristika von Beratung in der Sozialen Arbeit (vgl. Abplanalp et al. 2020: 22)	12
Abbildung 2: Coaching als Methode/Handlungskonzept der Sozialen Arbeit (vgl. Birgmeier 2006:128)	22
Abbildung 3: Offenes Kodieren (Quelle: Eigene Darstellung)	44
Abbildung 4: Kategorienbildung (Quelle: Eigene Darstellung)	45
Abbildung 5: Dokumentation (Quelle: Eigene Darstellung)	46

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Georg Beck**, geboren am **27.09.1980** in **Mistelbach**, erkläre,

1. dass ich diese Masterthese bzw. die in meiner Verantwortung stehenden Abschnitte der Masterthese selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Masterthese bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,
3. dass die Masterthese mit der vom Begutachter bzw. der Begutachterin beurteilten Arbeit übereinstimmt (Printversion ist identisch mit der Digitalversion).

Deutsch-Wagram, 19.04.2024

Unterschrift