



„TrainerInnen in der Erwerbsintegration“

Welche persönlichen Strategien und Methoden haben TrainerInnen in Bezug auf die Erwerbsintegration von Jugendlichen?

Marlene Tötzl

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Im Mai 2012

Begutachterin:

DSA Sonja Hamburger

ABSTRACT

1) Deutsch

Das Forschungsziel meiner Arbeit ist die Darstellung der persönlichen Strategien und Methoden der TrainerInnen in der Erwerbsintegration von Jugendlichen, die einen sonderpädagogischen Förderbedarf oder eine mindestens 50%ige Behinderung haben, im Projekt „Job inklusiv“. Anhand von zwei narrativen Interviews nach Schütze (1975) konnten großflächige Inhalte in Bezug auf die Umgangsweisen und Handlungsformen bei Herausforderungen der KursleiterInnen ermittelt werden. Als weitere Datenerhebung nutzte ich die teilnehmende Beobachtung nach Lamnek (2005), um die TrainerInnen in der Arbeit mit den Jugendlichen zu beobachten. Als Auswertungsmethode diente das Kodierparadigma nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (1996).

2) Englisch

The aim of my research work is the description of the personal strategies and methods of trainers in the labor market integration of young people who have special educational needs or a disability of at least 50% in the project “Job inklusiv”. Based on two narrative interviews by Schütze (1975) the ways of dealing with challenges and forms of action of the trainers are determined. As another data collection I used the participant observation by Lamnek (2005) to look how trainers work with young people. I chose the Kodierparadigma by Anselm Strauss and Juliet Corbin (1996) to evaluate my data and compose categories and subcategories.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	5
1.1. <i>Forschungsinteresse</i>	5
1.2. <i>Forschungsfrage</i>	6
2. Forschungskontext	7
2.1. <i>Forschungsfeld</i>	7
2.1.1. <i>Job Inklusiv</i>	7
2.2. <i>Begriffserklärung</i>	8
2.2.1. <i>Ausbildung von TrainerInnen in der Erwerbsintegration</i>	8
2.2.2. <i>SPF und 50%ige Behinderung</i>	9
3. Forschungsprozess	10
3.1. <i>Feldzugang</i>	10
3.2. <i>Wahl der Untersuchungspopulation</i>	10
3.3. <i>Datenerhebung</i>	12
3.3.1. <i>Narratives Interview nach Schütze (1975)</i>	12
3.3.2. <i>Teilnehmende Beobachtung nach Lamnek (2005)</i>	13
3.4. <i>Auswertungsmethode – das Kodierparadigma</i>	13
4. Darstellung der Ergebnisse.....	14
4.1. <i>„Aushalten müssen“</i>	14
4.2. <i>Auf die Jugendlichen eingehen/einlassen</i>	16
4.3. <i>Intensivgespräche führen</i>	17
4.4. <i>Methodenmix anwenden</i>	19
4.4.1. <i>Wiederholen der Inhalte</i>	20
4.5. <i>Umgang mit Konflikten</i>	21
4.5.1. <i>„Absurde Intervention“</i>	22
4.6. <i>Umgang bei Jugendlichen mit persönlichen Problemen</i>	22
4.7. <i>Kein Interesse der Jugendlichen</i>	23

4.8. Jugendliche motivieren.....	24
4.8.1. Unterstützung holen	25
4.9. Jugendlicher bekommt keinen Arbeits- oder Praktikumsplatz	26
4.10. Austausch mit KollegInnen.....	27
4.11. Wissensquellen nutzen	29
5. Zusammenfassung und Ausblick	31
Literaturverzeichnis.....	34
<i>Bücher</i>	34
<i>Internet</i>	34
Daten	35
Abkürzungsverzeichnis	36
Abbildungsverzeichnis	36
Anhang	36
<i>Narratives Interview</i>	36
Eidesstattliche Erklärung	37

1. Einleitung

Meine Fallstudie entstand aus der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt“ des 5. Semesters des Bachelorstudiengangs „Soziale Arbeit“ an der Fachhochschule St. Pölten. Im Zeitraum von Oktober 2011 bis Jänner 2012 hatten wir die Möglichkeit, in einer Einrichtung für Erwerbsintegration von Jugendlichen zu forschen. In Form von Beobachtungen in den Kursmodulen, Interviews mit den TrainerInnen oder den TeilnehmerInnen, Gruppendiskussionen oder Fragebögen war es uns möglich, qualitative und quantitative Daten zu erheben. Die Einrichtung „Jugend am Werk“¹, welche das Projekt „Job inklusiv“ betreut, legt den Fokus auf die Erwerbsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 24 Jahren, die eine mindestens 50%ige Behinderung oder einen sonderpädagogischen Förderbedarf (kurz: SPF) haben.

1.1. Forschungsinteresse

Das Interesse meiner Forschungsarbeit bezieht sich auf die TrainerInnen des Projektes „Job inklusiv“. Bei meinen Beobachtungen in der Einrichtung konnte ich einen Eindruck davon gewinnen, wie TrainerInnen mit Jugendlichen zusammenarbeiten. Die Aufgabe der TrainerInnen ist die Unterstützung der Jugendlichen beim Ein – oder Wiedereinstieg ins Berufsleben. Als TrainerIn leitet man verschiedene Kurse, wie zum Beispiel „Berufsorientierung“ oder „Office Management“, mit einer unterschiedlich großen Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Besonderes interessiert bin ich an den persönlichen Strategien und Methoden der TrainerInnen, um effizient mit den Jugendlichen zu arbeiten und ihnen wichtige Inhalte zu vermitteln.

Die Fragen, die mich in Bezug auf die TrainerInnen von „Job inklusiv“ interessieren, sind: Was waren die Höhen und Tiefen in der Tätigkeit als TrainerIn? Was waren die Highlights und was die Niederlagen? Was haben sie in diesen Situationen gemacht? Wie sind sie damit umgegangen? Wie haben sie sich gefühlt? Was für persönliche Strategien haben sie entwickelt, um bestmöglich mit den KursteilnehmerInnen zu

¹ Der Verein „Jugend am Werk“ bietet sowohl eine Berufsausbildung für Jugendliche als auch einen Begleitung von Menschen mit Behinderung an. Im Vordergrund steht die Begleitung zur Selbstständigkeit als Grundlage für ein unabhängiges und erfülltes Leben (vgl. Jugend am Werk 2012a).

arbeiten? Wie gehen sie mit Herausforderungen um? Welche Ausbildung und Erfahrungen haben sie in der Arbeit mit Jugendlichen, die eine Behinderung oder einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben? Diese Fragen möchte ich auch in Relation zu der Ausbildung zur TrainerIn setzen, da diese weder Praktika noch pädagogische Schwerpunkte in Bezug auf die Arbeit mit Jugendlichen (die einen SPF oder eine mindestens 50%ige Behinderung haben) beinhaltet.

Die Ausbildung zur/m TrainerIn oder EDV-Trainerin kann zum Beispiel bei „Jugend am Werk“, „ATi – Ansorge Training international“, „BFI“ oder in Volkshochschulen absolviert werden. Beide Module richten ihre Schwerpunkte unter anderem auf Bereiche wie Gesprächsführungskonzepte, Grundlagen der Kommunikation, Gruppenleitung, Konfliktmanagement, Methodik und Didaktik.

1.2. Forschungsfrage

Den Fokus meiner Forschungsfrage richtete ich bereits nach meinem ersten Besuch der Einrichtung auf die TrainerInnen, da ich deren Arbeit sehr ansprechend finde. Besonders interessant finde ich die persönlichen Strategien und Methoden, die sich TrainerInnen abseits ihrer Ausbildung aneignen, um mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen arbeiten zu können. Da die Ausbildung zur/zum TrainerIn keine Praktika sowie pädagogischen Aspekte enthält, ist es meiner Meinung nach naheliegend, dass sie ihre eigenen Konzepte und Umgangsweisen in der Arbeit mit den Jugendlichen entwickeln. Das Ergebnis meiner Forschungsarbeit ist daher die Darstellung der persönlichen Strategien, Methoden und Umgangsformen der TrainerInnen, anhand von Beobachtungen während der Kursmodule und narrativen Interviews. Des Weiteren sollen die Herausforderungen, Niederlagen und Highlights als KursleiterIn im Kontext der Erwerbsintegration aufgezeigt werden.

Daher lautet meine Forschungsfrage:

„Welche persönlichen Strategien und Methoden haben TrainerInnen in Bezug auf die Erwerbsintegration von Jugendlichen?“

2. Forschungskontext

2.1. Forschungsfeld

2.1.1. Job Inklusiv

Das Projekt „Job inklusiv“ von dem Verein „Jugend am Werk“, bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 24 Jahren eine individuelle Berufsplanung und Qualifizierung im Bereich EDV und Office Management. Das Angebot richtet sich an junge Menschen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz suchen und einen SPF oder eine mindestens 50%ige Behinderung haben. „Job inklusiv“ begleitet sie im Übergang zwischen Schule und Beruf und unterstützen sie nach abgebrochenen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen, um wieder ins Berufsleben einzusteigen.

Die Einrichtung bietet den Jugendlichen im Kurs eine berufliche Orientierung und legt in den Trainingsmodulen einen Schwerpunkt auf den Umgang mit dem Computer. Die Fähigkeiten, Stärken und Berufswünsche der TeilnehmerInnen werden gemeinsam mit erfahrenen TrainerInnen in Kleingruppen und Einzelgesprächen entwickelt. Ziel des Projektes ist ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis oder eine integrative Berufsausbildung². Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, in Partnerbetrieben von „Jugend am Werk“ verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Bei der Job- und Ausbildungssuche werden sie von eigenen IntegrationsbegleiterInnen unterstützt.

Finanziert wird das Projekt vom Bundessozialamt Wien³. Da die Jugendlichen arbeitssuchend gemeldet sind, beziehen sie ihr Einkommen über das Arbeitsmarktservice⁴ (kurz: AMS) Wien (vgl. Jugend am Werk 2011a).

² Die integrative Berufsausbildung ist eine Berufsausbildung für Jugendliche, die auf Grund ihrer Einschränkungen eine reguläre Lehre nicht absolvieren können. Möglich sind sowohl das Erlernen eines Lehrberufes mit einer verlängerten Lehrzeitdauer, als auch die Teilqualifizierung in einem Lehrberuf, bei der Teile eines oder mehrerer Berufe erlernt werden (vgl. BSB 2012c).

³ Das Bundessozialamt (BSB) mit seinen 9 Landesstellen ist eine nachgeordnete Dienstbehörde des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) und die zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung. Der Schwerpunkt des Amtes liegt im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung (vgl. BSB 2012a).

⁴ Das Arbeitsmarktservice ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts am Arbeitsmarkt in Österreich. Die Aufgaben bestehen aus der Vermittlung von Arbeitskräften auf offene Stellen und Unterstützung der Eigeninitiative von Arbeitssuchenden und Unternehmen durch Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderung (vgl. AMS 2012a).

2.2. Begriffserklärung

2.2.1. Ausbildung von TrainerInnen in der Erwerbsintegration

Beide von mir interviewten Personen absolvierten ihre TrainerInnenausbildung bei „ATi – Ansoorge Training international“. ATi bietet individuelle Trainingsprogramme für Personen aus verschiedensten Bereichen wie Betreuung, Führung, Marketing, Soziales etc. an und unterstützt sie in Form von Coaching, Lehrgängen, Moderation oder Prozessbegleitung. (vgl. ATi 2012a).

Die Ausbildung zum/r EDV-TrainerIn umfasst 20 Trainings- und Übungstage mit einer Gesamtanzahl von 173 Stunden (vgl. ATi 2012b). Die Schwerpunkte werden auf die Bereiche Bedarfs- & Problemerkhebung, Gesprächsführungskonzept, Gruppenleitung Konfliktmanagement, Betriebswirtschaftliche Grundlagen, Managing Diversity, Besonderheiten von EDV-Trainingsituationen, Erarbeiten von Trainingsdesigns und erwachsenengerechtes Lernen und Didaktik gelegt (vgl. ATi 2012b). Das Ziel der Ausbildung ist die Erweiterung der sozialen Kompetenzen, der Erwerb von Fertigkeiten im Umgang mit TrainingsteilnehmerInnen sowie AuftraggeberInnen, die Auseinandersetzung und individuelle Betreuung durch kleine Trainingsgruppen, die Erstellung von Methodenmappen und Konzepten sowie Praxiserfahrung durch praxisnahe Übungen. Die Kosten dieser Ausbildung sind davon abhängig, ob man Intensiv- oder Semesterkurse belegt und ob man berufstätig ist oder nicht. Unter diesen Aspekten schwanken die Preise zwischen 1.200,- und 1.560,- Euro (vgl. ATi 2012b).

Der TrainerInnenkurs „Train the Trainer“, der von Marie in Anspruch genommen wurde, umfasst 14 Trainings- und Übungstage mit einer Gesamtanzahl von 131 Stunden (vgl. ATi 2012c). Die Schwerpunkte der Ausbildung liegen unter anderem in der Gesprächsleitung, der Gruppenleitung unter schwierigen Voraussetzungen, dem Konfliktmanagement, Managing Diversity, den didaktischen Grundlagen und dem Lernen in der Erwachsenenbildung. Der Nutzen der TrainerInnenausbildung ist dem der EDV-TrainerInnenausbildung sehr ähnlich. Dieser liegt in der Erweiterung der sozialen Kompetenzen, im Erwerb von Fertigkeiten im Umgang mit TrainingsteilnehmerInnen sowie AuftraggeberInnen, in der Auseinandersetzung und individuellen Betreuung durch kleine Trainingsgruppen sowie in der Erstellung von Methodenmappen und Konzepten. Auch bei dieser Ausbildung liegt der Kostensatz,

unter Berücksichtigung der gleichen Aspekte wie oben, zwischen 1.320,- und 2.460,- Euro. (vgl. ATi 2012c). Des Weiteren hat die Trainerin noch zwei Zusatzmodule für den Kurs „Berufsorientierung“ absolviert.

Beide Ausbildungsarten weisen keine pädagogischen Aspekte auf, die sich auf die Arbeit mit Jugendlichen die einen SPF oder eine mindestens 50%ige Behinderung haben, beziehen.

Eine weitere Möglichkeit zur TrainerInnenausbildung bietet der Verein „Jugend am Werk“, welcher vom Bundessozialamt finanziert wird. Diese umfasst 112 Einheiten a 50 Minuten und wird mit einem Einzelgespräch abgeschlossen. Hier konzentriert man sich auf die Gruppendynamik, die Grundlagen der Kommunikation und der Moderation, Didaktik, Präsentationstechniken, Konfliktmanagement und die Seminarplanung (vgl. Jugend am Werk 2011b). Diese Ausbildung wurde jedoch von keiner/m der interviewten TrainerInnen in Anspruch genommen.

2.2.2. SPF und 50%ige Behinderung

Ein Antrag auf Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs wird gestellt, wenn ein Kind oder ein Jugendlicher aufgrund von körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen dem Unterricht ohne besondere Förderung nicht folgen kann. Der Antrag wird an den zuständigen Bezirksschulrat gerichtet und dieser stellt anhand von erforderlichen Gutachten fest, ob ein sonderpädagogischer Förderbedarf vorliegt (vgl. Bmukk 2012a). Die häufigsten Ursachen für sonderpädagogischen Förderbedarf sind Lernstörungen, Entwicklungsverzögerungen, körperliche und geistige Beeinträchtigung und Sinnesstörungen (vgl. AK 2012a).

Die Feststellung des Behindertengrades einer Person wird von einem Arzt oder einer Ärztin des Bundessozialamts durchgeführt. Bei einem Grad von 50% oder höher, sind bestimmte Leistungen und Förderungen, wie zum Beispiel der Behindertenpass, möglich (vgl. BSB 2012a).

3. Forschungsprozess

3.1. Feldzugang

Im Rahmen der Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt“ hatte ich die Möglichkeit zwischen diversen Einrichtungen, die im Bereich der Erwerbsintegration, Beratung und Teilqualifizierung von Jugendlichen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf arbeiten, zu wählen. Ich entschied mich für das Projekt „Job inklusiv“ von „Jugend am Werk“. Nach dem telefonischen Erstkontakt mit der Einrichtung und dem Kennenlernen der Leiterin, konnten meine Gruppe und ich mit unserer Forschung beginnen. Es war mir möglich anhand von Beobachtungen der Kursmodule, die Lebenswelt der TrainerInnen zu beobachten und Interviews mit ihnen zu führen.

3.2. Wahl der Untersuchungspopulation

Da sich meine Forschungsfrage auf die persönlichen Strategien und Methoden, sowie den Umgang mit Herausforderungen und Problemen der TrainerInnen bezieht, wählte ich zwei TrainerInnen als Interviewpersonen. Die erste Person ist eine weibliche Trainerin, die ich bereits in dem Kurs „Berufsorientierung“ beobachten konnte. Die zweite Interviewperson ist ein männlicher Trainer. Beide sind erst seit einem Jahr in dem Projekt „Job inklusiv“ tätig. In Bezug auf die Auswahl der Personen war es mir wichtig, sowohl die Ansichten einer Frau als auch die eines Mannes zu betrachten und erhoffte mir dadurch differenzierte Methoden und Strategien bei der Arbeit mit Jugendlichen festzustellen. In der folgenden Tabelle kann man einen Überblick über die Untersuchungspersonen, deren Alter, Ausbildung, Erfahrungen im pädagogischen Bereich und Tätigkeitsdauer beim Projekt „Job inklusiv“ erhalten.

Name	Marie Interview 1	Paul Interview 2
Alter	25	33
♀/♂	♀	♂
Ausbildung	Abgeschlossenes Studium in Pädagogik (Uni Wien) – Schwerpunkt: Sonder- und Heilpädagogik Abgeschlossene Ausbildung zur Trainerin mit Zusatzmodulen für Berufsorientierung	Abgeschlossenes Studium in Publizistik- und Politikwissenschaften (Uni Wien) Derzeit in Ausbildung zum EDV-Trainer
Kursmodul	Berufsorientierung	EDV
Erfahrung in dem Handlungsfeld	Ein halbes Jahr als Zentralspringerin (Werkstättenbereich) bei „Jugend am Werk“ tätig.	Ca. 5 Jahre lang als Lernassistent bei „Jugend am Werk“ tätig.
Wie lange bereits im Projekt?	1 Jahr	1 Jahr

Abbildung 1: Liste der interviewten TrainerInnen

Die Personen waren kooperativ und meinen Fragen gegenüber aufgeschlossen. Das erste Interview mit Marie dauerte 38 Minuten und das zweite Interview mit Paul 1 Stunde. Die von mir geführten Interviews sind digital aufgezeichnet und transkribiert. Um die TeilnehmerInnen der Interviews zu anonymisieren habe ich die Namen geändert, damit keine Rückschlüsse auf die Personen möglich sind.

3.3. Datenerhebung

3.3.1. Narratives Interview nach Schütze (1975)

Um Daten für meine Forschungsarbeit zu erheben, habe ich mich für das narrative Interview nach Schütze (1975) entschieden. *„Im narrativen Interview wird der zu Befragende aufgefordert, zu dem im Gespräch benannten Gegenstand zu erzählen, was natürlich voraussetzt, dass der zu Befragende eine entsprechende Kompetenz besitzt.“* (Lamnek 1995:70). In meinem Kontext sind die Befragten zwei TrainerInnen des Projektes „Job inklusiv“ in der Einrichtung „Jugend am Werk“. Sie arbeiten regelmäßig mit den Jugendlichen und besitzen daher eine entsprechende Kompetenz im Bereich der Erwerbsintegration. Hierbei habe ich mich auf die persönlichen Strategien und Methoden der Trainerin/des Trainers konzentriert und wie sie mit Herausforderungen umgehen.

Meine Einstiegsfrage setzt sich aus den Fragen zusammen, die ich bereits im Kapitel „1.1. Forschungsinteresse“ beschrieben habe und lautet wie folgt:

„Für meine Forschungsarbeit interessieren mich besonders die persönlichen Strategien und Methoden von Ihnen als Trainerin. Was war das Highlight und was die Niederlage für Sie als Trainerin? Was haben Sie in dieser Situation gemacht und wie gehen Sie mit Herausforderungen um? Gibt es persönliche Strategien die Sie entwickelt haben um effizient mit den Jugendlichen arbeiten zu können? Ich werde Sie während Ihrer Erzählungen nicht unterbrechen und vermeiden Fragen zu stellen. Sie können mir also alles erzählen, was Ihnen in diesem Zusammenhang wichtig erscheint.“

Anhand meiner offenen Einstiegsfrage war es möglich, großflächige Inhalte und alle für mich interessanten Bereiche abzudecken. Als InterviewerIn ist es wichtig, sich auf die Rolle des Zuhörers zu beschränken und dem Erzähler/der Erzählerin - durch

minimale gelegentliche verbale Äußerungen - das Gefühl zu vermitteln, dass großes Interesse an den Erzählungen besteht (vgl. Lamnek 1995: 72-73). „Die Erzählphase darf erst dann als beendet gelten, wenn dies der Befragte selbst so meint.“ (Lamnek 1995:71)

3.3.2. Teilnehmende Beobachtung nach Lamnek (2005)

Um weiteres Datenmaterial zu erheben, habe ich teilnehmende Beobachtungen nach Lamnek (2005) durchgeführt.

Das Kennzeichen der teilnehmenden Beobachtung ist der Einsatz in der natürlichen Lebenswelt der Untersuchungspersonen und hat soziales Handeln als Gegenstand (vgl. Lamnek 2005:548-439). Der Schwerpunkt meiner Beobachtung waren die Strategien und Methoden der Trainerin Frau G. Wichtig hierbei ist das Verständnis oder die zutreffende Interpretation des subjektiven Sinns und der sozialen Deutung einer bestimmten Handlung oder Verhaltenssequenz (vgl. Mayntz 1974:87 in Lamnek 2005:549).

3.4. Auswertungsmethode – das Kodierparadigma

Als Auswertungsmethode meiner Forschungsarbeit habe ich das Kodierparadigma von Strauss/Corbin (1996) gewählt. „Das Kodierparadigma ist ein Vorschlag zur Anleitung und Systematisierung gerade des axialen Kodierens, bei dem >um die Achse< einer Kategorie bzw. eines Konzeptes herum kodiert werden soll. Dieses Konzept ist die theoretische Fassung dessen, was im Kodierparadigma als »Phänomen« bezeichnet wird.“ (Strübing 2004:27) Da es in der Auswertung meiner Forschungsarbeit um die Entwicklung von persönlichen Methoden und Strategien der TrainerInnen in Bezug auf die Erwerbsintegration von Jugendlichen geht, schien es mir als die ertragreichste Auswertungsmethode. Das Kodierparadigma richtet sich nach der Grounded Theory nach Barney Glaser und Anselm Strauss. Von Anselm Strauss und Juliet Corbin wird sie wie folgt beschrieben: „Eine Grounded Theory ist eine gegenstandsverankerte Theorie, die induktiv aus der Untersuchung des Phänomens abgeleitet wird, welches sie abbildet. Sie wird durch systematische Erhebung und Analysieren von Daten, die sich auf das untersuchte Phänomen beziehen, entdeckt, ausgearbeitet und vorläufig bestätigt“ (Strauss/Corbin 1996:7ff).

Das „offene Kodieren“ meint den Prozess des Aufbrechens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens und Kategorisierens von Daten. Des Weiteren werden zu jeder Kategorie Memos verfasst, die als Produkte des Kodierens fungieren (vgl. Strauss/Corbin 1996:43). Das „axiale Kodieren“ hingegen ist der Prozess des In-Beziehung-Setzens und Entwickelns der Subkategorien zu einer Kategorie, in Bezug auf die Bedingungen, die Eigenschaften, den Kontext, die Handlungsstrategien und der Konsequenz jeder Handlung (vgl. Strauss/Corbin 1996:92-93).

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse werden in Form von Kategorien und Subkategorien dargestellt und entstanden durch die Auswertung nach dem Kodierparadigma nach Strauss/Corbin (1996).

Die ersten beiden Ergebnisse beschreiben die persönlichen Strategien der TrainerInnen, bestimmte Reaktionen der Jugendlichen aushalten zu können und sich auf die KursteilnehmerInnen einzulassen. Anschließend wird auf die Führung von Intensivgesprächen näher eingegangen. Des Weiteren werden der Methodenmix sowie der Umgang mit Konflikten innerhalb des Kurssettings, mit den dazugehörigen Subkategorien beschrieben. Die nächsten Ergebnisse befassen sich mit dem Umgang bei persönlichen Problemen und fehlendem Interesse der Jugendlichen. Die nächsten zwei Kategorien definieren die Strategie der TrainerInnen, die TeilnehmerInnen zu motivieren und den Umgang bei Niederlagen. Der Austausch mit KollegInnen und die Nutzung von Wissensquellen beschließen die gegenständliche Darstellung.

4.1. „Aushalten müssen“

Die Auswertung der Daten hat gezeigt, dass die Trainerin Marie im Kursmodul „aushalten müssen“ als Strategie nutzt, um bestimmte Reaktionen der Jugendlichen – beispielsweise Desinteresse am aktuellen Thema und folgliche Unkonzentriertheit – auszuhalten. *„Manche Themen sind interessant, manche gefallen ihnen, da sinds voll dabei. Manche halt überhaupt nicht, das muss man halt auch aushalten.“* (Interview Marie 2012:20-22). Auch die Sympathie und persönliche Meinung der

KursleiterInnen gegenüber den TeilnehmerInnen ist ein Aspekt, den es gegebenenfalls auszuhalten gilt. Für den Trainer Paul wird es daher als eine große Herausforderung betrachtet, mit Leuten zu arbeiten, die ihm persönlich unsympathisch sind (vgl. Interview Paul 2012:313-314).

Weiters wird es von der Trainerin Marie als schwierig angesehen, die Inhalte so aufzubauen und vorzubereiten, dass sie von den Jugendlichen positiv aufgenommen werden. Oft werden die vorbereiteten Kursinhalte nicht so angenommen, wie sie es sich erwartet hat (vgl. Interview Marie 2012:23-25). Wie sie von den Jugendlichen aufgenommen werden, hängt sowohl von ihrer und deren Tagesverfassung als auch von einzelnen Personen innerhalb der Gruppe ab. *„Es gibt so Leader in der Gruppe, die einfach meinungsbildend sind und wenn die mal sagen „Nein“, dann ziehen die anderen auch mit.“* (Interview Marie 2012:34-36). Auch die Motivation der Jugendlichen ist ein entscheidender Faktor. Als TrainerIn wird es hierbei als wichtig angesehen, flexibel zu sein und nicht starr bei den Vorbereitungen, die man getroffen hat, zu bleiben (vgl. Interview Marie 2012:65). Es wird darauf geachtet auf die Jugendlichen einzugehen und offen für Vorschläge zu sein. *„... wenn die irgendwelche Sachen einbringen, wenn man es berücksichtigen kann, sag ich mal, dann denk ich mir warum nicht? Wenn man es ihnen angenehmer gestalten kann oder attraktiver, warum sollt man es nicht.“* (Interview Marie 2012:49-52).

Damit wird versucht, die Inhalte den Jugendlichen anzupassen um sie so bestmöglich vermitteln zu können. Es soll bewirken, dass die KursteilnehmerInnen gerne aufpassen und mitarbeiten. Naheliegend hierbei wäre, dass die Unaufmerksamkeit der Jugendlichen dazu führt, die TrainerInnen zu provozieren. Hierbei kann der zweijährige Altersunterschied zwischen Kursleiterin Marie und dem ältesten Kursteilnehmer ein wichtiger Faktor sein. *„... das merkens sehr wohl und sagen dann immer wieder ‚Nasie sind ja gar nicht so viel älter.‘“* (Interview Marie 2012:178-179). Das Alter der Trainerin stellt für sie eine Herausforderung dar, auch wenn es ihrer Meinung nach keinen direkten Einfluss auf ihre Autorität – wie sie sagt – hat. (vgl. Interview Marie 2012:180). Die Problematik von Marie bestand ihrer Aussage nach darin, von den Jugendlichen, trotz ihres jungen Alters akzeptiert zu werden. *„Und da am Anfang war ich schon unsicher und denk mir naja, wenn die jetzt so denken ich bin gar nicht so viel älter. Wer weiß... akzeptierens einfach dass*

ich ihnen was sag ...“ (Interview Marie 2012:182-185). Ebenso kann meinem Erachten nach eine schlechte Vorbereitung von Seiten der Trainerin/des Trainers Grund für die fehlende Motivation der KursteilnehmerInnen sein.

4.2. Auf die Jugendlichen eingehen/einlassen

Sich auf die Jugendlichen einzulassen, wird von der Trainerin Marie als persönliche Strategie benannt. *„Also ich bin sehr auf den Jugendlichen orientiert, eigentlich. Weil ich mir denk, ja das ist einfach wichtig in der Arbeit mit Menschen, dass man auf den Menschen zugeht, dem man helfen will.“* (Interview Marie 2012:123-125). Hierbei werden verschiedene Methoden angewandt. Als TrainerIn ist es wichtig, flexibel zu sein und sich auf die Befindlichkeit und Tagesverfassung der Jugendlichen einstellen zu können. Ebenso sollen Vorschläge und Einwände, welche die Jugendlichen in das Modul einbringen berücksichtigt werden und die Möglichkeit zum offenen Diskurs gegeben sein. Dieser Aspekt war für die Trainerin Marie zu Beginn nicht einfach, da die vorbereiteten Inhalte für sie einen Anhaltspunkt darstellten und Sicherheit gaben. Erst im Laufe der Zeit durch wiederholtes Unterrichten, konnte sie flexibler werden. *„... umso öfter man drinnen steht, umso besser kann man auch jonglieren mit den Sachen.“* (Interview Marie 2012:70-71).

Die Ausbildung zum/r TrainerIn umfasst einige Schwerpunkte in Bezug auf die Arbeit mit Gruppen, sowie einen situations- und zielgerichteten Einsatz von Methoden (vgl. Jugend am Werk 2011b). Jedoch sind diese Punkte nicht auf die Arbeit mit Jugendlichen, die eine mindestens 50%ige Behinderung oder einen SPF haben zugeschnitten (vgl. Interview Paul 2012:555). *„... also da ist es schon was anderes mit denen arbeiten und das war aber mehr ein learning by doing ...“* (Interview Paul 2012:584-585). Die gewonnene Erfahrung durch das regelmäßige Abhalten von Kursen und der Austausch mit KollegInnen haben den TrainerInnen geholfen zu lernen *„... wie man einfach mit den Leuten redet ...“* (vgl. Interview Paul 2012:587-588).

Der Respekt und die Wertschätzung gegenüber den TeilnehmerInnen, die meiner Meinung nach in dem Kurssetting erkennbar ist, macht sich durch das gegenseitige Sitzen bemerkbar (vgl. Beobachtungsprotokoll 2012:50). Hierbei wird die Distanz

zum schulischen Charakter deutlich, da sowohl die Jugendlichen als auch die TrainerInnen mit dem Nachnamen angesprochen werden.

Da sich die Kursinhalte regelmäßig wiederholen, ist es notwendig sich neue Unterrichtsmethoden und Zugangsweisen zu überlegen damit die Inhalte attraktiver werden und den Jugendlichen nicht langweilig wird. Auf die Strategie, die Inhalte regelmäßig und neu zu wiederholen, wird in der späteren Kategorie „4.4.1. Wiederholen der Inhalte“ näher eingegangen. Wichtig für die Trainerin ist, *„...zu schauen was kommt von denen und was brauchen die, damit sie das schaffen, was ihr Ziel ist.“* (Interview Marie 2012:117-118). Die Unterstützung der KursteilnehmerInnen und der Beziehungsaufbau durch Einzelgespräche sind Methoden um den Jugendlichen bei der Zielerreichung zu begleiten. Auch die Motivation der Jugendlichen ist ein wichtiger Aspekt, der zur gemeinsamen Arbeit beiträgt. Dieser wird in der folgenden Kategorie „4.8. Jugendliche motivieren“ näher erläutert.

4.3. Intensivgespräche führen

Jede/r TrainerIn hat zugewiesene Jugendliche, die von ihm/ihr in Form von regelmäßigen Einzelgesprächen intensiv betreut werden (vgl. Interview Marie 2012:120). Da es für die TrainerInnen im Kursmodul nicht immer möglich ist, auf jeden der fünf bis zehn TeilnehmerInnen einzeln einzugehen, finden zusätzlich individuelle Einzelgespräche statt (vgl. Interview Marie 2012:310ff). Diese Gespräche werden genutzt, um eine Vertrauensbeziehung zwischen TrainerIn und KursteilnehmerIn aufzubauen und zu erfahren wie es dem/der Jugendlichen geht. *„... Und da versuch ich halt schon auch immer zu fragen ‚Na wie geht’s Ihnen?’ ... ‚Kann ich Sie irgendwie unterstützen oder was brauchen Sie von mir damit Sie ihr Ziel erreichen können?’ Also ich bin sehr auf den Jugendlichen orientiert eigentlich.“* (Interview Marie 2012:121-124). Der Beziehungsaufbau wird von der Trainerin Marie als schwierig bezeichnet, da es Jugendliche gibt, die sich verschließen und wenig von sich Preis geben. *„Manche erzählen mehr über sich, manche weniger.“* (Interview Marie 2012:135-136). Hierbei ist es für die Trainerin hilfreich, etwas Persönliches über sich zu erzählen, damit sich der/die KursteilnehmerIn öffnet. *„Und da sieht man schon auch also wenn man selbst ein bissl offener ist, kommt natürlich auch von den anderen mehr zurück.“* (Interview Marie 2012:145-147). Zu Beginn

ihrer Tätigkeit als Trainerin war es für sie problematisch die Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden. *„Das ist auch irgendwie oft schwierig ... was erzähl ich von mir persönlich und was erzähl ich nicht. Also wie weit lass ich die Jugendlichen ... also meine persönliche Seite zeigen ...“* (Interview Marie 2012:136-138). Die richtige Balance zu finden ist für die Trainerin/den Trainer meiner Meinung nach sehr wichtig, da ein zu starker Bezug, sowohl hinsichtlich der Nähe als auch der Distanz, für eine weitere Zusammenarbeit hinderlich und problematisch sein kann. *„Ich denk, man braucht da wirklich so ein Mittelding einfach, wo man ihnen zeigt: Ja ich erzähl dir auch was, ich bin offen und ich bin auch offen für deine Sachen, die du mir erzählst.“* (Interview Marie 2012:154-156).

Die Verschwiegenheit der Trainerin ist ein bedeutsamer Aspekt, der eingehalten werden muss um das aufgebaute Vertrauensverhältnis nicht zu verletzen. Nur nach Rücksprache mit dem Jugendlichen werden die Inhalte mit anderen KollegInnen besprochen. *„... wenn sie mir was sagen und ich denk mir ich sollt das mit den anderen besprechen, dann frag ich ob ichs den anderen MitarbeiterInnen erzählen darf...“* (Interview Marie 2012:157-159).

Die Einzelgespräche werden von den TrainerInnen ebenfalls genutzt, um Probleme der Jugendlichen oder Konflikte innerhalb der Gruppe zu besprechen und zu lösen (vgl. Interview Paul 2012:146). Für die Trainerin Marie ist es eine Herausforderung, bei Problemen der KursteilnehmerInnen in Betreuungsgesprächen „richtig“ – wie sie sagt - zu reagieren. Die Ambivalenz inwieweit man in die Situation eingreifen kann und darf steht dabei im Mittelpunkt (vgl. Interview Marie 2012:166). Eine hilfreiche Ressource für die Trainerin in diesem Kontext ist der, in der späteren Kategorie 4.10. beschriebene, Austausch mit KollegInnen, der Leitung oder Stellvertretung des Projektes. Es wird jedoch klargestellt, dass die Entscheidungsmacht diesbezüglich bei höheren Instanzen liegt und nicht bei der Trainerin. Hierbei werden die Anliegen an die Leitung oder die Stellvertretung des Projekts weitergereicht und Entscheidungen von diesen getroffen. *„Also ich entscheide da nichts. Ich gebs nur weiter, wenn ich darf vom Jugendlichen aus.“* (vgl. Interview Marie 2012:431-432). Bei Konflikten innerhalb der jugendlichen Gruppe wird versucht, die KursteilnehmerInnen einzeln „rauszunehmen“ und die Situation durch Einzelgespräche zu beruhigen (vgl. Interview Paul 2012:146-149). Auf den genauen Umgang der TrainerInnen mit

Konflikten und Problemen der Jugendlichen, wird in der Kategorie „4.5. Umgang mit Konflikten“ eingegangen.

4.4. Methodenmix anwenden

Der Wechsel von Methoden innerhalb eines Modules oder eines Tages wird von den TrainerInnen der Einrichtung als eine wichtige Strategie in der Arbeit mit Jugendlichen benannt (vgl. Interview Paul 2012:74-76). Aufgrund des laufenden Einstiegs von neuen TeilnehmerInnen in das Kursmodul, wiederholen sich die Inhalte immer wieder und die bereits durchgemachten Inhalte müssen neu aufbereitet werden „... damit die Jugendlichen dabei bleiben, damit sie Interesse dabei haben.“ (Interview Marie 2012:97-98). In Bezug auf die mindestens 50%ige Behinderung oder dem SPF der KursteilnehmerInnen kann eine verkürzte Aufmerksamkeitsspanne vorliegen. Unter diesem Aspekt wird die Wichtigkeit einer erneuten Aufbereitung der Inhalte umso deutlicher.

In dem Kursmodul Berufsorientierung werden die Inhalte dahingehend methodisch und didaktisch verändert, dass die Darstellung der Berufsgruppen neu aufbereitet und von den Jugendlichen zum Beispiel in Form von Arbeitsblättern oder durch Eigenrecherche im Internet erarbeitet wird. Von der Trainerin wird es jedoch als Herausforderung gesehen, immer wieder „neue Sachen“ zu finden, damit die Jugendlichen das Interesse nicht verlieren (vgl. Interview Marie 2012:97). Hierbei wird von den TrainerInnen das Internet, insbesondere die Homepage des AMS, für die Suche nach neuen Möglichkeiten genutzt (vgl. Interview Marie 2012:101).

Für den Trainer im Kursmodul EDV ist es wichtig, die Methoden innerhalb eines Tages zu wechseln (vgl. Interview Paul 2012:75). Wenn die KursteilnehmerInnen am Vormittag für zwei Stunden an einem Arbeitsblatt arbeiten, achtet der Trainer darauf, dass sie danach eine praktische Übung am Computer machen können. „Das ist sicher eine Möglichkeit, wo man vermeiden kann, dass die Aufmerksamkeit wegdriftet.“ (Interview Paul 2012:83-84). Ebenso werden kurze Pausen, in denen die Jugendlichen frei Internet surfen und körperliche Auflockerungsübungen machen können, in das Kursmodul eingebunden. Diese Übungen sollen für mehr Bewegung sorgen, da die KursteilnehmerInnen viel am Computer arbeiten und daher sehr schnell müde werden (vgl. Interview Paul 2012:458ff). Das Einbeziehen von

körperlichen Auflockerungsübungen ist meiner Meinung nach sehr wichtig und ein guter Ausgleich für das körperlich ungesunde und anstrengende stundenlange Sitzen vor dem Computer.

4.4.1. Wiederholen der Inhalte

Durch den laufenden Einstieg der Jugendlichen entsteht ein unterschiedlicher Wissensstand der TeilnehmerInnen. Der daraus entstehende *„Spagat zwischen dem schwächsten und dem stärksten Glied“*, stellt für den Trainer Paul eine große Schwierigkeit und Herausforderung dar (vgl. Interview Paul 2012:406-407). *„Die Eine fadisiert sich total, weils das Modul schon gemacht hat ... und der Andere der grad eingestiegen in den Kurs ist, weiß nicht, wie er den Computer einschaltet, jetzt einmal zugespitzt gesagt.“* (Interview Paul 2012:408-411). Hierbei ist es erforderlich zu beachten, dass sich keine/r der TeilnehmerInnen langweilt aber auch niemand überfordert ist. Sich extra Aufgaben für die fortgeschrittenen TeilnehmerInnen auszudenken, ist für den Trainer zu anstrengend. *„... da zersprangl ich mich total. Weil ich muss die Anderen betreuen und dann hat sie [Anm. der Autorin: „sie“ ist eine fortgeschrittene Teilnehmerin] vielleicht doch auch eine Frage. Muss ich wieder zu ihr rüber, das geht nicht. Auch die Vorbereitung geht nicht, das ist einfach zu viel Arbeit.“* (Interview Paul 2012:421-424). Mit Hilfe von neu aufbereiteten Inhalten und Vereinbarungen mit den TeilnehmerInnen kann dem entgegengewirkt werden. Unter Vereinbarung wird die Überlegung des Trainers verstanden, eine/n fortgeschrittenen TeilnehmerIn der Gruppe zur Unterstützung als *„PeerassistentIn“* einzusetzen (vgl. Interview Paul 2012:425). In Bezug darauf wird in der Kategorie *„4.8.1. Unterstützung holen“* näher eingegangen.

Des Weiteren konnte ich beobachten, dass sich die Trainerin Marie beim Wiederholen von bestimmten Inhalten neben die KursteilnehmerInnen setzt und sich so auf eine Ebene mit ihnen begibt. Dies führt möglicherweise zu einem besseren Verständnis untereinander oder es wird dadurch verhindert, dass andere Jugendliche gestört werden. Meinem Erachten nach, weist die Trainerin eine große Geduld auf, wenn es darum geht, mehrmals Aufgaben zu erklären (vgl. Beobachtungsprotokoll 2011:64).

4.5. Umgang mit Konflikten

Der Umgang mit Konflikten unter den KursteilnehmerInnen wird vom Trainer Paul als eine große Herausforderung wahrgenommen. Als Beispiel wurde ein „riesiger“ Streit vor einem dreiviertel Jahr genannt, in dem zwei Gruppen von Jugendlichen, die „migrantischen Kids“ und die „Mehrheitsösterreicher“, aneinander geraten sind (vgl. Interview Paul 2012:127ff). *„Da hats halt irgendwie zwei so Gruppen gegeben, was irgendwie auch klar ist, dass in so einer Gruppe in dem Alter, dass da gewisse Gruppendynamiken vorherrschen. Da gibt's dann halt die Coolen und nicht so Coolen.“* (Interview Paul 2012:129-132). Um den Streit zu deeskalieren, führten die MitarbeiterInnen der Einrichtung Einzelgespräche mit den Jugendlichen durch. *„... das haben wir dann in so Einzelgesprächen irgendwie gelöst, jetzt an dem Tag zumindest, haben wir das wieder so halbwegs beruhigt. (...) Man nimmt sie halt einzeln raus.“* (Interview Paul 2012:145-148). Die Ausbildung zum/r TrainerIn umfasst den Schwerpunkt „Konfliktmanagement“, in dem es vertiefend sowohl um die Intervention in Konfliktsituationen als auch um die Vermeidung von Eskalation geht (vgl. Jugend am Werk 2011b). Auch wenn die TrainerInnenausbildung nicht auf Jugendliche mit einer Behinderung oder einem SPF zugeschnitten ist (vgl. Interview Paul 2012:555-556), kann dieser Schwerpunkt meiner Meinung nach auch in der Arbeit mit KursteilnehmerInnen nützlich sein.

Damit eine derartige Auseinandersetzung nicht erneut ausbricht, wurden wöchentliche Gruppenbesprechungen mit den KursteilnehmerInnen eingeführt. *„... wo wir nochmal die ganzen Regeln durchgegangen sind, so Kommunikationsregeln, wie sollte man umgehen miteinander, nicht hinterm Rücken reden, äh niemanden auslachen nur weil er irgendwie einen Blödsinn sagt einmal oder so.“* (Interview Paul 2012:152-155). Mittlerweile werden diese Gruppenbesprechungen alle drei Monate durchgeführt. Naheliegend hierbei ist, dass es entweder keinen Bedarf mehr gibt oder dass es aufgrund von zeitlichen Einschränkungen nicht mehr möglich ist regelmäßige Besprechungen durchzuführen.

Als weitere präventive Maßnahme wurde ein „Diversitymodul“ vorgetragen, in dem unterschiedliche Religionen, Bräuche und Rituale vorgestellt worden sind (vgl. Interview Paul 2012:161). Das hatte den Sinn, den Jugendlichen einen wertschätzenden und toleranten Umgang mit anderen Kulturen näher zu bringen.

Die Aufgabe der TrainerInnen ist es darauf zu achten, dass die Streitigkeiten der Jugendlichen nicht eskalieren und diese gegebenenfalls zu lösen (vgl. Interview Paul 2012:172-173). Zu beachten ist auch, dass es immer wieder zu neuen Konflikten kommen kann, wenn sich die Gruppendynamiken aufgrund des Ein- und Ausstiegs der Jugendlichen laufend ändern.

4.5.1. „Absurde Intervention“

Die „absurde Intervention“ – wie der Trainer Paul es nennt - ist eine Strategie, die er im Modul anwendet, wenn die Jugendlichen *„überhaupt nicht aufpassen oder schlimm sind“* (vgl. Interview Paul 2012:110-111). Hierbei reagiert der Trainer anders, als es die Jugendlichen von ihm erwarten. *„Also jetzt nicht zum Schimpfen anfangen oder zum Schreien anfangen, das bringt eh nichts, sondern weiß ich nicht, mit ihnen mitlachen oder gar nichts sagen eine Zeit lang.“* (Interview Paul 2012:114.116). Diese Strategie soll dafür sorgen, dass den Jugendlichen *„den Wind aus den Segeln“* genommen wird, sie sich wieder beruhigen und aktiv am Kursmodul teilnehmen. Die absurde Intervention ist für den Trainer eine gute und effektive Reaktion, da sofort loszuschimpfen und zu schreien seinen Erfahrungen nach nie etwas bringt (vgl. Interview Paul 2012:122ff).

4.6. Umgang bei Jugendlichen mit persönlichen Problemen

Der Umgang mit persönlichen Problemen von Jugendlichen ist für die TrainerInnen schwierig und fordernd. *„... seien es Probleme in der Familie oder irgendwelche Gewalterfahrungen die sie gemacht haben oder irgendwelche psychischen Probleme die sie haben.“* (Interview Paul 2012:199-201). Da die TrainerInnen für diese Problemlagen der Jugendlichen nicht ausgebildet sind und die Einrichtung nicht die passende dafür sei, können sie ihnen *„nicht wirklich“* helfen (vgl. Interview Paul 2012:202-206). *„Sind alles so Sachen was überhaupt nicht unser Job ist und wo wir auch nicht ausgebildet sind dafür, wo wir die falsche Einrichtung sind ...“* (Interview Paul 2012:201-203). Aufgrund des Beziehungsaufbaus zwischen KursleiterIn und KursteilnehmerIn wird es für den Trainer als eine fordernde Situation beschrieben, die Probleme nicht lösen zu können (vgl. Interview Paul 2012:204ff). *„Wenns wirklich so um Probleme geht, wie reagier ich?“* (Interview Marie 2012:165-166).

Jedoch werden von den TrainerInnen Maßnahmen ergriffen, die meiner Meinung nach unterstützend wirken und dazu beitragen, die Situation der Jugendlichen zu verbessern und sie in die richtige Richtung zu lenken. In Einzelgesprächen wird mit den TeilnehmerInnen über deren Probleme geredet. Überdies versuchen die TrainerInnen sie an zuständige Einrichtungen zu vermitteln und rufen gemeinsam mit ihnen an, um einen Termin zu vereinbaren (vgl. Interview Paul 2012:207-210).

Um mit der fordernden Situation besser umgehen zu können, ist es für die KursleiterInnen hilfreich, in der Supervision darüber zu reden, „... was einen in der Arbeit ein Anliegen ist oder was einen selber grad beschäftigt.“ (Interview Paul 2012:218-219).

4.7. Kein Interesse der Jugendlichen

Wenn die Jugendlichen kein Interesse am Kurs zeigen, kann das verschiedene Gründe haben. Naheliegend ist, dass sich die TeilnehmerInnen fadieren, weil die TrainerInnen nicht zu ihnen durchdringen können oder weil sie kein Interesse daran haben, arbeiten zu gehen. *„Es gibt Leut bei uns die sagen von vornherein ‚Pf, eigentlich interessiert es eh nicht arbeiten gehen.‘ und sie sind halt nur da weil halt das AMS sie daher vermittelt hat und eigentlich kriegens eh ihre Mindestsicherung ... das passt ihnen eh so.“* (Interview Paul 2012:237-240).

Bei diesem Verhalten weisen die TrainerInnen darauf hin, dass die Jugendlichen freiwillig am Projekt teilnehmen und nicht gezwungen werden. *„... wenns das nicht machen wollen, können sie gerne wieder gehen.“* (Interview Paul 2012:99-100) Es wird betont, dass die Kurse keinen schulischen Charakter haben und die TeilnehmerInnen nicht verpflichtet sind zu kommen. *„Es ist ja nicht so wie in der Schule, dass da eine Schulpflicht bestehen würd und dass sie gezwungen werden, dass sie jetzt jeden Tag herkommen.“* (Interview Paul 2012:96-97). Die Freiwilligkeit ist hier ein wichtiger Aspekt, der von den TrainerInnen ins Zentrum gerückt wird um den Jugendlichen die Entscheidung zu überlassen, ob sie am Projekt teilnehmen wollen oder nicht. *„... es ist ihre Entscheidung, sie haben sich für den Kurs entschieden. Ich biete ihnen etwas an und wenn sie nicht mitmachen und das nicht lernen, ist das irgendwo auch ihre Entscheidung.“* (Interview Marie 2012:265-267). Oft kann es auch hilfreich sein, den Jugendlichen klar zu machen woher das Geld

kommt und, dass die Kursmodule von Steuergeldern finanziert werden (vgl. Interview Paul 2012:102-105). Hierbei wird meiner Meinung nach versucht, den Jugendlichen die Verantwortung näher zu bringen, die durch die Teilnahme am Projekt entsteht.

Bei einer Unterbesetzung des Projekts, das heißt bei weniger als 20 TeilnehmerInnen, müssen die TrainerInnen auch Jugendliche „mitschleppen“ die nicht wollen und „... die ma eigentlich schon rausg'haut hätten. Also wenn wir voll wären, dann wären die jetzt nimma da.“ (Interview Paul 2012:255-256). Das „Mitschleppen“ von TeilnehmerInnen, die eigentlich nicht mehr teilnehmen möchten, wirkt sich folglich negativ auf die Gruppendynamik aus und erschwert dadurch die Arbeit der TrainerInnen.

4.8. Jugendliche motivieren

Die Jugendlichen zu motivieren ist eine wichtige Methode, damit sie sich nicht fadisieren und aktiv am Modul teilnehmen. In der Zusammenarbeit mit den KursteilnehmerInnen ist es für die Trainerin Marie die größte Herausforderung, die Jugendlichen so zu „erwischen“, dass sich ihre Aufmerksamkeit auf sie richtet (vgl. Interview Marie 2012:13-16). Naheliegender ist, dass es der Trainerin nicht möglich ist, die Aufmerksamkeit der Jugendlichen im Kurssetting selber herbeizuführen, sondern davon abhängig ist, ob sie die TeilnehmerInnen im richtigen Moment „erwischt“. Ebenso kann hierbei versucht werden, die eigene Verantwortung abzuschieben, um sie auf die Tagesverfassung der Jugendlichen zu übertragen.

In Bezug auf das EDV Modul haben einige TeilnehmerInnen von vornherein kein Interesse, da sie in ihrem zukünftigen Beruf keine Computerkenntnisse benötigen. Die Einstellung macht es für den Trainer Paul umso schwerer, diese Gruppe von Jugendlichen zu erreichen (vgl. Interview Paul 2012:229ff). Die Bereitschaft, die TeilnehmerInnen im Kurssetting zu motivieren, hängt auch von der Befindlichkeit der KursleiterInnen ab. „Wenn ich auch gut drauf bin ... versuch ich sie halt zu motivieren und zu sagen ‚Ja, dann mach mas halt so.“ (Interview Marie 2012:44-45).

Die Methoden der TrainerInnen die Jugendlichen zu motivieren sind vielseitig. Sehr wichtig ist es, die Unterrichtsmethoden zu variieren und die Inhalte interessant rüberzubringen, damit die Jugendlichen dran bleiben und nicht „abdriften“ (vgl.

Interview Paul 2012:74-77). In diesem Kontext werden oft Onlinespiele und Onlinequiz in das Kursmodul eingebaut. *“... gibt’s viel im Internet, das lass ichs relativ oft machen.“* (Interview Paul 2012:389-390). Ebenso können die bereits erwähnten körperlichen Auflockerungsübungen dazu dienen, neue Energie zu tanken. Das Konkurrenzdenken welches – wie der Trainer betont - nicht von ihm ausgeht, sondern sich innerhalb der Gruppe entwickelt, kann den Ehrgeiz und die Motivation der Jugendlichen ebenso wecken (vgl. Interview Paul 2012:232ff). Weiters trägt der Trainer zwischendurch Module zu aktuellen und - seiner Meinung nach - für die Jugendlichen interessanten Themen vor. *„Jetzt eben hab ich gemacht, ich habs genannt ‚Sicherheit am Computer‘. Das waren die ganzen Sachen Facebook, Viren, Spam, Urheberrechtssachen, was darf ich mir runterladen, was nicht, ja lauter solche Sachen zu dem Thema.“* (Interview Paul 2012:462-462). Auch das Thema Spielsucht in Bezug auf Rollenspiele im Internet, wurde in einem extra Modul behandelt. *„... das hat ihnen ziemlich gefallen.“* (Interview Paul 2012:466). Ebenso wurde auch ein Workshop mit externen Fachleuten zu dem Thema „Geld und Schuldenvorsorge“ veranstaltet. Meiner Meinung nach können diese Veranstaltungen für die Jugendlichen einerseits sehr interessant und hilfreich sein und andererseits auch eine Abwechslung zu den üblichen Kursmodulen bieten. Auf diesen und auf weitere Workshops werde ich in der folgenden Subkategorie näher eingehen.

4.8.1. Unterstützung holen

Unter „Unterstützung“ wird die Hilfe in der Arbeit mit den Jugendlichen als auch die persönliche Hilfe der TrainerInnen verstanden. Die bereits oben erwähnten externen Workshops sollen die KursleiterInnen bei Thematiken unterstützen, die bei den Jugendlichen aktuell sind. Darunter fallen die Themen Sex, Alkohol und Drogen. *„... es [Anm. der Autorin: „es“ meint das Thema Drogen] war früher nie so Thema, aber jetzt grad kommt das irgendwie jede Woche.“* (Interview Paul 2012:281-282). Da die TrainerInnen in den Bereichen nicht ausgebildet sind, werden daher Suchtberatungsstellen eingeladen und ebenso Sexualworkshops für Jugendliche angeboten (vgl. Interview Paul 2012:286). Wenn die Themen Alkohol und Drogen im Modul auftauchen, versucht der Trainer sich *„auf eine Ebene“* mit den Jugendlichen zu begeben. *„Ja, also nicht so, dass ich jetzt ihr Chef bin oder so.“* (Interview Paul 2012:291). Jedoch wird von ihm darauf hingewiesen, dass die Gespräche über illegale Drogen außerhalb des dafür vorgesehen Kursmoduls keinen Platz haben und

nicht weiter geführt werden können (vgl. Interview Paul 2012:299-301). Für den Trainer ist es schwierig, bestimmte Themen in Bezug auf die Sexualität zu besprechen, da einige KursteilnehmerInnen einen differenzierten Entwicklungsstand als andere aufweisen. *„Eben dadurch, dass sie dann immer sofort zum Kudern anfangen ... is wirklich schwierig.“* (Interview Paul 2012:304-305).

Meiner Meinung nach zeigt es von hoher Professionalität, dass die TrainerInnen den aktuellen Gesprächsthemen der Jugendlichen große Beachtung schenken und diese in externen Veranstaltungen thematisiert werden. Besonders bei den Themen Drogen und Sexualität ist eine richtige Aufklärung in Bezug auf den Umgang und die Prävention von Bedeutung. Nebenbei können die externen Workshops auch für die TrainerInnen lehrreich sein.

Unter persönlicher Unterstützung für die TrainerInnen können die monatliche Supervision und der Austausch mit den KollegInnen verstanden werden. In Bezug auf die Hilfe im EDV-Kursmodul hat sich der Trainer überlegt, eine fortgeschrittene KursteilnehmerIn als *„Peerassistentin“* einzusetzen, die schon lang im Projekt dabei ist und die Inhalte schon mehrmals wiederholt hat. Aufgrund der großen Wissenslücke zwischen dem/r stärksten und dem/r schwächsten TeilnehmerIn, ist eine Assistentin für den Trainer eine große Unterstützung, damit er sich nicht im Modul *„zersprangelt“* (vgl. Interview Paul 2012:421ff). *„Ich glaub dadurch kann man ihr [Anm. der Autorin: „ihr“ ist eine fortgeschrittene Kursteilnehmerin] Verantwortung auftragen selber, dass sie einmal irgendwie so in die Rolle schlüpft und da ein bisschen unterstützt. Und ja, ich glaub das wäre eigentlich für alle die beste Lösung, wenn sie das machen mag.“* (Interview Paul 2012:427-430).

4.9. Jugendlicher bekommt keinen Arbeits- oder Praktikumsplatz

Für die TrainerInnen des Projekts wird es als eine Niederlage erlebt, wenn ein Jugendlicher keinen Arbeits- oder Praktikumsplatz bekommt. Die Gründe dafür können unterschiedlich sein. *„... es gibt Teilnehmer die ohne Job gehen weil sie einfach nicht immer da waren und so weiter, das Angebot nicht angenommen haben.“* (Interview Marie 2012:277-278). Wenn die Jugendlichen freiwillig aufhören, weil sie nicht arbeiten wollen oder wegen krankheitsbedingten

Ursachenausscheiden, wird es von den KursleiterInnen als Niederlage erlebt (vgl. Interview Paul 2012:34-36).

Ein weiterer Grund ist, dass das Projekt für den/die Jugendliche ausläuft, bevor er/sie einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz gefunden hat. „... es gibt auch Teilnehmer die voll bemüht waren und immer da waren, wo's vielleicht auch nicht klappt.“ (Interview Marie 2012:278-280). Die Verweildauer der TeilnehmerInnen im Kurs beträgt maximal eineinhalb Jahre (vgl. Jugend am Werk 2011a). Wenn die Maßnahme ausläuft, versuchen die TrainerInnen die Jugendlichen in anderen Projekten unterzubringen. „Wir lassen im Prinzip keinen von hier gehen, ohne dass der wirklich eine Perspektive hat.“ (Interview Marie 2012:290-291). Es ist für die TrainerInnen der Einrichtung sehr wichtig, dass keiner der TeilnehmerInnen ins „Leere“ geht. Zur Unterstützung werden ihnen die Adressen anderer Qualifizierungsprojekte, Nachreifungsprojekte oder der Arbeitsassistenz⁵ mitgegeben (vgl. Interview Marie 2012:292-294). Sonst bleibt den TrainerInnen nur noch die Möglichkeit, den Jugendlichen für ihren weiteren Weg alles Gute zu wünschen (vgl. Interview Marie 2012-286).

Wie die TrainerInnen mit dieser Niederlage umgehen, ist von TeilnehmerIn zu TeilnehmerIn verschieden. „... bei manchen ... geht's tiefer und bei manchen nicht.“ (Interview Marie 2012:295-296). Wenn die ausgeschiedenen Jugendlichen von der Kursleiterin / dem Kursleiter intensiv betreut wurden, ist eine stärkere Bindung vorhanden und die Niederlage wird demnach negativer erlebt.

4.10. Austausch mit KollegInnen

Der Austausch mit KollegInnen, die bereits länger in der Einrichtung arbeiten und mehr Erfahrung haben, wird von den befragten TrainerInnen sehr gerne und häufig in Anspruch genommen. „Da kann man schon einiges lernen. Das hab ich und mach ich sehr gerne eigentlich. Ich schau mir da ziemlich viel ab von meinen Kolleginnen.“ (Interview Marie 2012:216-218). Ebenso werden die Gespräche untereinander von der Trainerin Marie genutzt, um zu erfahren, was die KollegInnen in bestimmten

⁵ Die Arbeitsassistenz richtet sich sowohl an Menschen mit Behinderung als auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beziehungsweise beschäftigen wollen. Das Angebot ist allgemein zugänglich und unentgeltlich und beinhaltet unter anderem die Beratung und Betreuung von Menschen mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen (vgl. BSB 2012b).

Situationen sagen und wie sie reagieren würden. Der regelmäßige Austausch wird von ihr dankend als hilfreiche Ressource angesehen, um zu lernen, wie man die Arbeit mit Jugendlichen in Bezug auf die Umgangsweisen und persönlichen Beratungen handhabt. *„Das find ich auch super, dass ich da so Kollegen hab wo ich das machen kann.“* (Interview Marie 2012:222-223). Des Weiteren nutzt die Trainerin die KollegInnen auch um *„einiges abzuschauen“*. *„Ich schau mir da ziemlich viel ab von meinen KollegInnen. Finde ich eine gute Quelle, weil im Studium, ja man lernt Theorie ... aber das Leben ist halt nicht wie in einem Buch.“* (Interview Marie 2012:217-219). Aufgrund des noch jungen Alters der Kursleiterin und der daraus entstehenden Unsicherheit in bestimmten Bereichen, stellen ihre erfahrenen und älteren KollegInnen für sie, meiner Meinung nach, eine große Unterstützung und Wissensquelle dar.

Auch für den Trainer Paul ist die Reflektion mit erfahrenen KollegInnen wichtig, um den Umgang mit den Jugendlichen zu erlernen und sich anzueignen *„wie man einfach mit den Leuten redet“* (vgl. Interview Paul 2012:587-588). *„Da haben wir sicher, oder ich sicher Sachen am Anfang nicht so gut gemacht, aber da kommt man dann eh schnell drauf. Durch Erfahrung oder durch Austausch mit den KollegInnen.“* (Interview Paul 2012:585-587).

Möglichkeiten für den Austausch untereinander gibt es sowohl kurz in der Pause, als auch in den Teambesprechungen. Das Großteam setzt sich aus allen Professionen der Einrichtung (TrainerInnen, IntegrationsbegleiterInnen und Leiterin) zusammen und trifft sich einmal im Monat. Die TrainerInnen-Teamsitzung wird alle zwei Wochen durchgeführt und ist ausschließlich für die TrainerInnen des Projektes. Die separaten Teambesprechungen dienen dazu, Themen und Anliegen zu besprechen, die nur für die TrainerInnen von Wichtigkeit sind und daher das Großteam in die Länge ziehen würden. *„... weil nicht alle Sachen, die im TrainerInnenteam besprochen werden, müssen die Integrationsbegleiter unbedingt wissen und umgekehrt.“* (Interview Paul 2012:497-499). Die IntegrationsbegleiterInnen sind für Organisation der Praktika und Arbeitsstellen zuständig und leiten das Modul „Bewerbungstraining“. Sie vermitteln zwischen KursteilnehmerIn und Firma, besuchen diese regelmäßig in ihren Praktika und beraten die Firmen über Förderungsmöglichkeiten (vgl. Interview Marie 2012:457ff). Zwischen der Trainerin, welche das Modul „Berufsorientierung“ leitet

und den IntegrationsbegleiterInnen gibt es einen intensiven Austausch in Bezug auf die beruflichen Wünsche und Fähigkeiten der Jugendlichen (vgl. Marie 2012:479ff).

Angelegenheiten die für die TrainerInnen fordernd sind und sie beschäftigen, können auch in die monatliche Gruppensupervision eingebracht werden. *„Über so Sachen ist immer ganz gut, wenn man dann so in der Supervision drüber redet. ... wies halt einen geht mit solchen Sachen. Das ist eigentlich auch ziemlich gut, dass es das gibt.“* (Interview Paul 2012:214-218).

4.11. Wissensquellen nutzen

Die TrainerInnen bedienen sich in der Arbeit mit Jugendlichen verschiedenster Wissensquellen, um entweder Informationen für die Kursinhalte zu recherchieren oder um zu Lernen wie - unter Einbeziehung der lebensweltspezifischen Charakteristika - mit den KursteilnehmerInnen individuell gearbeitet werden kann. Wie bereits oben beschrieben ist der Austausch mit den KollegInnen eine wichtige Ressource, um den Umgang mit den Jugendlichen zu erlernen. In Teambesprechungen oder kurzen Pausen werden die Anliegen der TrainerInnen mit KollegInnen, die bereits mehr Erfahrung haben, reflektiert (vgl. Interview Marie 2012:220ff). *„Durch Erfahrung oder durch Austausch mit den KollegInnen, so also wie man einfach mit den Leuten redet oder ja.“* (Interview Paul 2012:583-588).

Des Weiteren ist das Internet für die TrainerInnen die Hauptbezugsquelle für Informationen (vgl. Interview 2012:443-444). Es wird sehr häufig als Vorbereitung für das Kursmodul genutzt. *„Sehr oft, am Anfang ganz ganz oft sogar, weil ich da einfach viel so Grundlagensachen heruntergeladen hab.“* (Interview Marie 2012:438-439). Auf der Homepage des AMS lassen sich viele Informationen zu den verschiedensten Berufen finden, so wie den angeforderten Fähigkeiten. Im Kursmodul „Berufsorientierung“ führt die Trainerin mit den KursteilnehmerInnen einen Internetttest durch, um herauszufinden in welchen Bereichen die Fähigkeiten der Jugendlichen liegen und wie gut sie ausgeprägt sind. Dieser Test soll den Jugendlichen bei der eigenen Einschätzung helfen (vgl. Beobachtungsprotokoll 2011:124). Hierbei wird auf das Ergebnis sehr viel Wert gelegt, denn bei der Entscheidung zwischen der eigenen Einschätzung der Jugendlichen und der Einschätzung des Onlinetests, orientiert man sich an Letzterem (vgl.

Beobachtungsprotokoll 2011:125-127). Meiner Meinung nach sollte die Selbsteinschätzung mehr in den Entscheidungsprozess eingebunden und die Verlässlichkeit des Internetttests in Frage gestellt werden. Die Mischung aus beiden Einschätzungen ist hierbei wichtig und zielführend.

Vom Trainer werden Quellen aus dem Internet für Arbeitsblätter, Quiz und Onlinespiele für die Jugendlichen genutzt (vgl. Interview Paul 2012:388-390). Überdies werden von den KursleiterInnen Bücher genutzt, um sich für die Kursthematiken vorzubereiten und Wissenslücken zu füllen. *„Und wenn ich irgendwas nicht weiß, dann les ich mich ein. Dann hol ich mir das Buch und les es.“* (Interview Paul 2012:383-384). Den TrainerInnen wird von der Einrichtung ein Budget zu Verfügung gestellt, mit dem sie sich Bücher bestellen können (vgl. Interview Marie 2012:451-452). Als weitere Wissensquelle können die Workshops mit externen ProfessionistInnen benannt werden, da diese für die TrainerInnen ebenfalls lehrreich sein können.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Durch die Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass sich die TrainerInnen im Kurssetting auf die Jugendlichen einlassen und versuchen sich zu orientieren. Durch die Berücksichtigung der Einwände und Vorschläge von den Jugendlichen in Bezug auf die Kursinhalte zeigen sich die KursleiterInnen diesbezüglich flexibel und gewährleisten somit einen offenen Diskurs. Der Respekt und die Wertschätzung gegenüber den TeilnehmerInnen lassen sich meines Erachtens nach durch das gegenseitige Sitzen und die Anrede mit dem Nachnamen aufzeigen. Die Strategie des „*aushalten müssen*“ ist für die TrainerInnen eine Methode, um den Reaktionen der Jugendlichen, wie Langeweile oder fehlende Motivation entgegenzuwirken. Die Herausforderung für die KursleiterInnen liegt hierbei in der Neuaufbereitung der bereits gelehrt Kursinhalte. Der laufende Neueinstieg der TeilnehmerInnen macht die Wichtigkeit der Inhaltsdarbietung umso wichtiger.

Die Intensivgespräche der TrainerInnen mit den Jugendlichen, dienen dem Aufbau einer Vertrauensbeziehung und werden dazu genutzt, um individuell auf die Person einzugehen. Hierbei ist es für sie hilfreich, etwas Persönliches über sich zu erzählen, um den Jugendlichen/die Jugendliche zu animieren, sich ebenfalls zu öffnen. Ebenso wird durch Einzelgespräche versucht, persönlich Probleme der Jugendlichen oder Konflikte innerhalb der Gruppe zu besprechen und gegebenenfalls zu lösen. Die Schwierigkeit liegt darin, die Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden, die für eine zielführende weitere Zusammenarbeit notwendig ist. Die Einhaltung der Verschwiegenheit ist für die KursleiterInnen ein wichtiger Aspekt, der nur durch die Erlaubnis der TeilnehmerInnen gebrochen werden darf.

Die Strategie der TrainerInnen, die Methoden innerhalb eines Tages oder Moduls zu ändern, dient dazu, das Interesse der Jugendlichen zu wecken und einen Ausgleich zu bieten. Im Umgang mit Konflikten legt die TrainerInnenausbildung einen Schwerpunkt auf das Konfliktmanagement, in dem sowohl die Intervention in Konfliktsituationen als auch die Deeskalation derselben vertieft werden. Dieser kann meines Erachtens auch auf die Zielgruppe des Projektes angewendet werden. Eine Handlungsweise der TrainerInnen, die im Kursmodul angewendet wird, wenn die TeilnehmerInnen „*überhaupt nicht aufpassen oder schlimm sind*“ (vgl. Interview Paul

2012:110-111), ist die „absurde Intervention“. Diese soll die Jugendlichen beruhigen und dazu bringen wieder aktiv teilzunehmen.

Der Umgang mit Jugendlichen, die persönliche Probleme haben, wird von den TrainerInnen als fordernd erlebt. Da sie hierfür nicht ausgebildet sind, stehen sie diesen Situationen mit einer gewissen Ohnmacht gegenüber. Für die TrainerInnen wird es daher als hilfreich erlebt, in der Supervision über die fordernden Erlebnisse zu sprechen. Es hat sich jedoch gezeigt, dass von den KursleiterInnen Maßnahmen ergriffen werden, die meiner Meinung nach unterstützend wirken und dazu beitragen, die Situation der TeilnehmerInnen zu verbessern.

Die Freiwilligkeit ist ein wichtiger Aspekt, der von den TrainerInnen ins Zentrum gerückt wird, wenn die Jugendlichen Desinteresse zeigen. Hiermit wird den TeilnehmerInnen die Entscheidung überlassen, ob sie am Projekt teilnehmen wollen oder nicht. Ebenso kann das Argument der Freiwilligkeit von den TrainerInnen genutzt werden, um in schwer handhabbaren Situationen weitere Auseinandersetzungen zu vermeiden. Die Distanz zum schulischen Charakter wird hier klar deutlich, da keine verpflichtende Anwesenheit besteht. Die Strategien der TrainerInnen, die Jugendlichen zu motivieren sind vielschichtig. Sowohl die Variation der Kursinhalte und deren Methoden, die körperlichen Auflockerungsübungen als auch externe Workshops zu verschiedene Thematiken werden eingesetzt um das Interesse zu wecken. Die Bereitschaft, die KursteilnehmerInnen zu motivieren hängt von der Befindlichkeit der TrainerInnen ab und ob sie es schaffen, die Jugendlichen im richtigen Moment zu „erwischen“ (vgl. Interview Marie 2012:13-16). Es hat sich gezeigt, dass es für die KursleiterInnen als Niederlage erlebt wird, wenn die TeilnehmerInnen keinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz bekommen. Hierbei wird es als wichtig erachtet, den Jugendlichen eine Perspektive mit auf den Weg zu geben.

Des Weiteren wird der Austausch mit erfahrenen KollegInnen von den TrainerInnen als hilfreiche Ressource erlebt, um zu lernen, wie man mit den Jugendlichen in Bezug auf die Umgangsweisen und persönlichen Beratungen arbeitet und um sich Strategien und Methoden „abzuschauen“ (vgl. Interview Marie 2012:217-219). Ebenso bedienen sich die TrainerInnen weiterer Wissensquellen um den Umgang mit den TeilnehmerInnen zu lernen oder nach Kursinhalten zu recherchieren. Dazu

zählen sowohl die regelmäßige Nutzung des Internets und Bücher also auch die Workshops mit externen ProfessionistInnen.

Meiner Meinung nach zeichnet sich die Arbeit der TrainerInnen durch hohe Professionalität aus. Das lässt sich daraus ableiten, dass sie sehr bemüht sind, auf die Jugendlichen einzugehen und sie bei Angelegenheiten unterstützen, für die sie nicht ausgebildet sind und als fordernd erlebt werden. Ebenso lässt die Neuaufbereitung der Inhalte darauf schließen, dass den KursleiterInnen die Arbeit mit den TeilnehmerInnen wichtig ist und sie bemüht sind, das Modul interessant und abwechslungsreich zu gestalten. Die persönlichen Strategien und Methoden lassen sich in Bezug auf die Erwerbsintegration der Jugendlichen gut anwenden und sind für die TrainerInnen wichtige Umgangsformen um mit herausfordernden Situationen umzugehen, Konflikte zu lösen und die TeilnehmerInnen zu unterstützen und motivieren. In Bezug auf die TrainerInnenausbildung finden sich einige Aspekte, die in der Arbeit mit Jugendlichen anwendbar sind. Jedoch wäre der Einfluss von pädagogischen Grundzügen im Rahmen der Ausbildung für die KursleiterInnen eine wichtige Hilfeleistung hinsichtlich der späteren Handlungsweisen.

Der Nutzen der Forschungsarbeit im sozialarbeiterischen Kontext liegt meiner Meinung nach in der professionellen Beratung und Unterstützung. In Bezug auf die persönlichen Probleme der Jugendlichen in Bereichen wie Familie, Gewalt, Sucht, etc. lässt sich ein Aufgabengebiet für eine Sozialarbeiterin/einen Sozialarbeiter anführen. Der Vergleich mit einer erwerbsintegrativen Einrichtung, die SozialarbeiterInnen beschäftigt, wäre ein interessanter Aspekt gewesen, um die Umgangsformen und Handlungsweisen der beiden Professionen gegenüberzustellen.

Literaturverzeichnis

Bücher

Corbin, Juliet / Strauss, Anselm (1996): Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken, 3. Auflage, Weinheim

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung, 4. Auflage, Weinheim

Strübing, Jörg (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung, 1. Auflage, Wiesbaden

Internet

AK (2012a): Arbeiterkammer OÖ: Sonderpädagogischer Förderbedarf
<http://www.arbeiterkammer.com/online/sonderpaedagogischer-foerderbedarf-59619.html#E367818>, am 12.04.2012

Arbeitsmarktservice (2012a): Daten und Fakten
http://www.ams.at/ueber_ams/14155.html, am 12.04.2012

ATi (2012a): Ansorge Training international
http://www.ati.co.at/index_de.htm, am 16.04.2012

ATi (2012b): Ausbildung zum/r EDV-TrainerIn
http://www.ati.co.at/deutsch/Texte/edv_2012.pdf, am 16.04.2012

ATi (2012c): Ausbildung "Train the Trainer"
http://www.ati.co.at/deutsch/Texte/train_2012.pdf, am 23.4.2012

Bmukk (2012a): Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

http://www.bmukk.gv.at/schulen/service/schulinfo/sonderpaedagogischer_fb.xml, am
12.04.2012

BSB (2012a): Bundessozialamt
<http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/>, am 12.04.2012

BSB (2012b): Arbeitsassistenz
<http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Arbeitsassistenz>, am
30.4.2012

BSB (2012c): Integrative Berufsausbildung
[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Integrative_Berufsausbildung - Berufsausbildungsassistenz](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Integrative_Berufsausbildung_-_Berufsausbildungsassistenz), am 1.5.2012

Jugend am Werk (2011a): Allgemeines
<http://www.jaw.at/home/begleitung/beruflicheintegration/27/Projekt-job-inklusiv>, am
20.12.2011

Jugend am Werk (2011b): Ausbildung zum/r Trainerin
<http://www.jaw.at/home/berufsausbildung/seminare/37/Ausbildung-zum-Trainer-oder-zur-Trainerin>, am 28.12.2011

Jugend am Werk (2012a): Allgemeines
<http://www.jaw.at/home/ueberuns>, am 30.4.2012

Daten

Interview I mit Trainerin Marie, geführt am 12.01.2012

Interview II mit Trainer Paul, geführt am 03.02.2012

Beobachtungsprotokoll des Modules Berufsorientierung bei „Job inklusiv“, am
29.11.2011

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
SPF	Sonderpädagogische Förderbedarf

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Liste der interviewten TrainerInnen..... 11

Anhang

Narratives Interview

Einstiegsfrage: „Für meine Forschungsarbeit interessieren mich besonders die persönlichen Strategien und Methoden von dir als Trainerin. Was war das Highlight und was die Niederlage für Sie als Trainerin? Was haben Sie in dieser Situation gemacht und wie gehen Sie mit Herausforderungen um? Gibt es persönliche Strategien die Sie entwickelt haben um effizient mit den Jugendlichen arbeiten zu können? Ich werde Sie während ihrer Erzählungen nicht unterbrechen und vermeiden Fragen zu stellen. Sie können mir also alles erzählen, was ihnen in diesem Zusammenhang wichtig erscheint.“

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Marlene Tötzl, geboren am 17. Oktober 1988 in Mödling, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Gumpoldskirchen, am 7. Mai 2012

Unterschrift (MARLENE TÖTZL)