

Endbericht

# **Zur Professionalisierung von sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt**

Studie im Auftrag der Robert Bosch Stiftung GmbH

Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V.

Dr. Ingo Diedrich

Tilman Zschiesche

## Impressum

### Autoren

Dr. Ingo Diedrich  
Tilman Zschiesche

Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (ibbw)

Weender Landstraße 6  
37073 Göttingen

Tel.: 0551/548220  
E-Mail: [info@ibbw.de](mailto:info@ibbw.de)  
[www.ibbw.de](http://www.ibbw.de)

### Auftraggeberin und Herausgeberin

Robert Bosch Stiftung GmbH

Heidehofstraße 31  
70184 Stuttgart  
[www.bosch-stiftung.de](http://www.bosch-stiftung.de)

Viola Seeger  
Tel.: 0711/4608448

Alle Rechte vorbehalten  
© Robert Bosch Stiftung GmbH  
Stuttgart, 2009

Göttingen, 24. August 2009

## Inhaltsübersicht

1. Vorwort .....	5
2. Kurzfassung und Ergebnisse in Thesenform .....	6
2.1 Vorgehensweise.....	6
2.2 Zum beruflichen Handlungsfeld.....	6
2.3 Berufliche Anforderungen und Professionalität .....	7
2.4 Fortbildungsbedarfe.....	7
2.5 Fortbildungsstruktur .....	8
2.6 Angebotsstruktur .....	8
2.7 Zur Bedarfsgerechtigkeit der Angebote.....	8
3. Zielsetzung der Studie .....	9
4. Vorgehensweise und empirische Basis .....	10
4.1 Experteninterviews .....	10
4.2 Internetrecherche .....	11
4.3 Erfassung und Auszählungen von Fortbildungsangeboten.....	11
4.4 Standardisierte Befragung von Experten und Akteuren.....	12
4.5 Moderierte Gruppenreflexion mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von LISA-Projekten .....	13
5. Annahmen und Eingrenzung des Untersuchungsfeldes .....	14
5.1 Übergang und „Übergangssystem“ .....	14
5.2 Übergangsmanagement.....	15
5.3 Im Handlungsfeld tätige Personengruppen .....	16
5.4 Zum Begriff der Professionalisierung.....	16

6. Ergebnisse.....	17
6.1 Bedeutung des Arbeitsfeldes .....	17
6.2 Im Handlungsfeld tätige Professionen und Personengruppen .....	17
6.3 Anforderungen an die Fachkräfte im beruflichen Handlungsfeld.....	18
6.4 Zur Professionalität und Professionalisierung.....	19
6.5 Relevante Fortbildungsthemen.....	20
6.6 Fortbildungsbedarfe und -themen .....	23
6.6.1 Fortbildungsbedarfe und -themen für alle Personengruppen und Ausgangsqualifikationen.....	23
6.6.2 Fortbildungsbedarfe und relevante Themen nach Personengruppen und Ausgangsqualifikationen.....	23
6.6.3 Fortbildungsbedarfe nach Arbeitsfeldern und Perspektiven .....	26
6.7 Anbieter.....	28
6.8 Informationsquellen für Fortbildung.....	28
6.9 Fortbildungsangebote .....	29
6.9.1 Bedeutung und heterogene Struktur der Stichprobe.....	30
6.9.2 Ermittlung von Angeboten nach Themen.....	31
6.9.3 Beispiele für die Zuordnung der Angebote nach Themen.....	32
6.9.4 Organisationsform der Fortbildungen .....	39
6.9.5 Thematische Schwerpunkte der Fortbildungen .....	39
6.9.6 Bedarfe, Angebote und Nennungen nach Themen der Fortbildungen....	41
6.9.7 Nachfrage.....	42
6.9.8 Angebote nach Personen- bzw. Zielgruppen.....	43
6.9.9 Auszählung der Angebote nach Merkmalen.....	44
6.9.10 Zur Bedarfsgerechtigkeit der Angebotssituation.....	46

## 1. Vorwort

*Das Eine vorbei  
Das Andere noch fern  
Leer fühlt er sich an – der Übergang  
(Constanze Arnold)*

Das Spezifische des Übergangs ist das nicht Definierte bzw. Verortete.

Die Gestaltung von Übergängen war schon immer und auf mehreren Ebenen ein Hauptkennzeichen der Jugend. Der Übergang in die Arbeitswelt ist ein sehr bedeutsamer Bestandteil dieser Phase.

Die Arbeit mit Jugendlichen in diesen Übergängen findet in einem insgesamt wenig formalisierten und institutionalisierten Bereich statt. Es gibt sehr unterschiedliche Orte, Akteure, Konzepte und Methoden in diesem Feld; die gemeinsame Orientierung liegt in der Überwindung dieser Phase.

Die in diesem Bereich Tätigen müssen zum einen dem nicht Definierten und zum anderen der gemeinsamen Orientierung gerecht werden. In der Gestaltung dieses Spannungsfeldes werden sehr unterschiedliche Wege gegangen.

Dies macht das Arbeitsfeld Übergang vielschichtig und schwer greifbar.

Versuche diesen Bereich z.B. als „Übergangssystem“ klar zu definieren, können schon deshalb nicht befriedigen, weil sie die Tendenz in sich haben, etwas festzuschreiben, was sich durch die Bewegung auszeichnet und sich auch nicht als System darstellt.

Welche Tätigkeiten, Maßnahmen und Projekte zählen zum Arbeitsfeld des Übergangs? Welche Akteure sind relevant und welche Qualifikationen zeichnen sie aus? Gibt es notwendige Qualifikationen, die sich aus dem Spezifischen des Übergangs ableiten? Wie und wo können die Akteure ihre entsprechenden Kompetenzen fördern?

Um diese Fragen eindeutig zu klären, müssten in einem wissenschaftlichen Diskurs zunächst verbindlichere Definitionen zum Untersuchungsfeld gefunden werden. Die vorliegende Studie wurden im Zeitraum von Februar bis Mai dieses Jahres durchgeführt und kann weder auf der Grundlage eines wissenschaftlichen Diskurses noch auf der schmalen Basis der eigenen Empirie solche Definitionen ableiten oder selbst treffen. Sie muss sich vielmehr selbst auf das benannte Spannungsfeld einlassen und verschiedene – z.T. widersprüchliche – Perspektiven aufgreifen. Sie soll lediglich schlaglichtartig einige Orientierungspunkte für eine weiterführende Diskussion zur Professionalisierung in diesem beruflichen Handlungsfeld liefern.

Wir danken der Robert Bosch Stiftung für die Unterstützung bei der Durchführung der Studie.

## 2. Kurzfassung und Ergebnisse in Thesenform

Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung führte das Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (ibbw) im Zeitraum vom 1. Februar - 31. Mai 2009 die Studie „Professionalisierung von sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ durch. Im Kern stand die Frage nach den Fortbildungsmöglichkeiten für sozialpädagogische Fachkräfte in diesem beruflichen Handlungsfeld. Die folgenden Thesen stellen die Vorgehensweise dar und fassen die Ergebnisse der Studie in Kurzform zusammen. Detaillierte Angaben zu den Thesen finden sich im Hauptteil des Berichts.

### 2.1 Vorgehensweise

- Zur Vertiefung der Fragestellung und Sondierung des komplexen Untersuchungsfeldes wurden zunächst 13 qualitative Experteninterviews durchgeführt.
- Auf dieser Basis wurden zentrale Themen und Fragestellungen für einen standardisierten Fragebogen bestimmt sowie Kriterien für eine Auswahl, Auszählung und Indizierungen von Fortbildungsangeboten gebildet.
- Es folgte eine Internetrecherche zu Fortbildungsanbietern und -angeboten. Insgesamt wurden 533 aktuelle Fortbildungsangebote nach relevanten Themen und Merkmalen indiziert und ausgezählt.
- Für eine standardisierte Online-Befragung wurde 128 Experten und Akteure des Feldes ausgewählt.
- Ergänzend wurde eine moderierte Gruppenreflexion zu Fragen der Professionalisierung im Rahmen eines Workshops auf einem Arbeitstreffen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus LISA-Projekten<sup>1</sup> durchgeführt.

### 2.2 Zum beruflichen Handlungsfeld

- Die Eingrenzung des beruflichen Handlungsfelds „Übergang“ und die Zuordnung von Fachkräften zu diesem Handlungsfeld werden von den befragten Personen sehr unterschiedlich bestimmt. Es gibt keine einheitliche Definition des Handlungsfeldes „Übergang Schule-Beruf“, des sog. „Übergangssystems“ bzw. des „Übergangsmanagements“.
- Der Mangel an Transparenz und erkennbarer Struktur des Übergangssystems wird häufig beklagt. Die Orientierung innerhalb des Bereiches wird als schwierig erlebt. Es gibt zahlreiche Aktivitäten, die ohne Abstimmung oder Bezug nebeneinander stattfinden.
- In dieser Studie folgen wir der mehrheitlichen Auffassung der befragten Experten, dass im beruflichen Handlungsfeld „Übergang“ zwei Perspektiven mit teilweise unterschiedlichen Anforderungen ausgemacht werden können: die personenbezogene Perspektive und die strukturbezogene Perspektive. Die konstruktive Verknüpfung beider Perspektiven wird in dieser Studie als ein

<sup>1</sup> „LISA – Lokale Initiativen zur Integration junger Migranten in Ausbildung und Beruf“, ein Programm der Robert Bosch Stiftung

wesentliches Merkmal der Tätigkeit im sog. Übergangsmanagement (ÜM) verstanden.

### 2.3 Berufliche Anforderungen und Professionalität

- Im beruflichen Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf sind Personen unterschiedlicher Ausgangsqualifikation mit hohen und vielfältigen Anforderungen konfrontiert.
- In dieser Studie geht es – unabhängig von der Ausgangsqualifikation der Fachkräfte – vor allem um Tätigkeiten und Anforderungen, die im Allgemeinen dem sozialpädagogischen Handlungsfeld zugerechnet werden.
- Die beruflichen Anforderungen in diesem Handlungsfeld gehen nach Auffassung nahezu aller Experten allerdings über die klassische sozialpädagogische Qualifikation deutlich hinaus.
- Die Qualifikation der sozialpädagogischen Fachkräfte wird allgemein als hoch eingeschätzt. Gleichzeitig wird ein hoher Fortbildungsbedarf für das Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf konstatiert.
- Die Fortbildungsbereitschaft der Fachkräfte wird ebenfalls als hoch eingeschätzt, allerdings führen die Rahmenbedingungen der Tätigkeit (Überlastung, geringe Entlohnung, Projektgebundenheit der Beschäftigungsverhältnisse etc.) offenbar zu einer abnehmenden Fortbildungsbeteiligung bei vielen thematisch bzw. fachlich ausgewiesenen Fortbildungsangeboten. Bei abschlussorientierten Angeboten wird dagegen z.T. eine hohe Nachfrage festgestellt.

### 2.4 Fortbildungsbedarfe

- Im Handlungsfeld „Übergang“ finden sich viele z.T. sehr unterschiedliche Angebote und Maßnahmen. Die beruflichen Anforderungen für solche einzelnen Maßnahmen können oft gut beschrieben werden. In der Summe ergibt sich daraus eine schier unübersichtliche Vielfalt von konkreten beruflichen Anforderungen. Andererseits sind die für das Übergangsmanagement relevanten Kernkompetenzen kaum definiert.
- In Bezug auf einzelne Themen werden die höchsten Fortbildungsbedarfe im Bereich der Förderung von Sozialkompetenzen und der Zielgruppenorientierung (z.B. Migrationshintergrund) gesehen.
- Der Fortbildungsbedarf ist nach Ansicht der Befragten sowohl quantitativ als auch fachlich nach Einsatzfeld und Ausgangsqualifikation zu differenzieren. Der Bedarf bei den sozialpädagogischen Fachkräften wird u.a. in der Zielgruppenorientierung und im Wissen um die Wirtschaftsstruktur der Region gesehen. Bei den ehrenamtlich arbeitenden Personen geht es u.a. um Fortbildungsbedarfe im Bereich der Pädagogik und um das Verständnis der Jugendphase.

## 2.5 Fortbildungsstruktur

- Die Fortbildungsstruktur ist sehr heterogen. Die verschiedenen Akteure (Landesjugendämter, Träger der Jugendsozialarbeit, Wohlfahrtsverbände, private Anbieter, Hochschulen usw.) bieten in sehr unterschiedlichen Strukturen Fortbildungen an. Es gibt keine etwa der Lehrerfortbildung vergleichbare Fortbildungsstruktur<sup>2</sup> für sozialpädagogische Fachkräfte.
- Neben öffentlich und allgemein angebotenen Fortbildungen gibt es projekt- und programmgebundene Fortbildungsangebote, die sich an spezielle Gruppen (z.B. Projektbeteiligte) richten. Diese sind im Allgemeinen nur intern zugänglich und ausgeschrieben und wurden in dieser Studie nicht erfasst.

## 2.6 Angebotsstruktur

- Das Untersuchungsinteresse dieser Studie richtet sich auf allgemein zugängliche Fortbildungsangebote als einen Bestandteil von Professionalisierung im Handlungsfeld.
- Als wichtige Informationsquellen für Fortbildungen werden in den Befragungen Internetportale, freie Anbieter und Wohlfahrtsverbände genannt.
- Gefragt nach der Organisationsform von Fortbildungen werden Tagungen am häufigsten genannt. Interne Angebote, trägerübergreifende Angebote und Inhouse Angebote sind ebenfalls wichtig, während Fernkurse und E-Learning Angebote kaum genannt werden.
- Als wichtigste Quelle für Kompetenzerwerb wurde „Learning by doing“ genannt.
- Es gibt eine breit gefächerte Angebotsstruktur, die relevante Themen des Übergangsmanagements aufgreifen. Dies gilt z.B. für Themen des Selbstmanagements, der Beratung und der Begleitungstätigkeit (Case-Management).
- Es muss allerdings zwischen Fortbildungen mit Bezug zur personenbezogenen und zur strukturbezogenen Perspektive unterschieden werden. Zur strukturbezogenen Perspektive des Übergangs werden deutlich weniger Angebote genannt.

## 2.7 Zur Bedarfsgerechtigkeit der Angebote

- Die größte Lücke zwischen Bedarf und Angebotssituation wird bei den Themen „Kooperation zwischen den Berufsgruppen“, „Managen regionaler Übergangssysteme“ und „Kenntnisse der regionalen Wirtschaftsstruktur“ gesehen.

<sup>2</sup> vgl. Diedrich, Ingo; Zschiesche, Tilman: Endbericht. Bestandsaufnahme des Fort- und Weiterbildungsangebots für Lehrkräfte an beruflichen Schulen bezogen auf das Handlungsfeld der beruflichen Benachteiligtenförderung und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Göttingen 2009 – URL: [www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-D8D15DDA/kibb/a31\\_bestandsaufnahme-ibbw\\_p30567.pdf](http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-D8D15DDA/kibb/a31_bestandsaufnahme-ibbw_p30567.pdf) (Stand 24.08.2009)



### 3. Zielsetzung der Studie

Das Arbeitsfeld des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt ist sehr unübersichtlich. Dies betrifft sowohl die Anzahl, die Struktur und die Zielsetzungen der zahlreichen Maßnahmen als auch die Anforderungen an die damit befassten Professionen. Entsprechend vielfältig und unübersichtlich sind auch die Möglichkeiten der Professionalisierung für die Arbeit in diesem Bereich.

Die Robert Bosch Stiftung verfolgt das Interesse, sich einen Überblick zu den Fortbildungsbedarfen und -angeboten der vorwiegend sozialpädagogischen Fachkräfte im Arbeitsfeld des Übergangs Schule-Beruf zu verschaffen. Im Kern steht die Frage: Wie sehen die Fortbildungsmöglichkeiten für sozialpädagogische Fachkräfte in diesem Bereich aus?

Vor diesem Hintergrund hat das Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V. (ibbw) im Zeitraum vom 1. Februar - 31. Mai 2009 im Auftrag der Robert Bosch Stiftung die Studie „Professionalisierung von sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt“ durchgeführt.

Diese explorative Untersuchung will aus verschiedenen Perspektiven dieses eher unübersichtliche Feld beleuchten, erste Ergebnisse sammeln und Thesen formulieren. Der Anspruch auf eine repräsentative, wissenschaftlich fundierte Untersuchung kann durch diese Studie und ihre eher schmale Datenbasis nicht eingelöst werden. Vielmehr geht es darum, verschiedene relevante Perspektiven auf das Feld aufzuzeigen, Einschätzungen zu präsentieren, Beispiele zu nennen und auf dieser Basis, Orientierung stiftende Kategorien anzubieten.

Es soll durch diese Studie eine empirisch begründete Diskussionsgrundlage entwickelt werden, die es erlaubt, konkretere Fragestellungen im Umgang mit dem Untersuchungsfeld und evtl. Interventions- bzw. Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Im Zentrum stehen dabei die Fortbildungsangebote als ein Bestandteil von Professionalisierung im sozialpädagogischen Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf.

## 4. Vorgehensweise und empirische Basis

Die Erhebung von Fortbildungsangeboten für Fachkräfte im Übergang Schule-Beruf wirft vorab eine Reihe von Fragen auf, die in der Vorgehensweise und im empirischen Design der Studie zu berücksichtigen sind. Zum einen ist das berufliche Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf“ nicht klar definiert und somit auch die Zugehörigkeit von sozialpädagogischen und weiteren Fachkräften zu diesem Handlungsfeld nicht präzise zu bestimmen. Zum anderen gibt es kein diesem Handlungsfeld explizit zugeordnetes Qualifikationsprofil und es existiert auch kein mehr oder weniger zentral erfassbares Fortbildungsangebot für Fachkräfte in diesem Handlungsfeld.

Zur Identifizierung und Beschreibung von relevanten Fortbildungsangeboten ist also eine Reihe von Annahmen zu treffen, die sich auf das berufliche Handlungsfeld, die darin tätigen Personen und auf deren Fortbildungsbedarfe bzw. auf die für deren Professionalität relevanten Fortbildungsthemen beziehen.

Da der Fokus der Studie nicht auf die wissenschaftliche Beschreibung des Handlungsfeldes und auch nicht primär auf die Erforschung des Fortbildungsbedarfs gerichtet ist, werden im Untersuchungsdesign Annahmen zu diesen Bereichen mitgeführt, die vorab nicht validiert werden konnten. Fragen, die der Überprüfung dieser vorab getroffenen Annahmen dienen, wurden jedoch im Verlauf der Untersuchung immer wieder in die Befragungen eingebracht. Die hierzu getroffenen Aussagen werden in den folgenden Kapiteln zunächst dargestellt, bevor die weiteren Ergebnisse vorgestellt werden.

Um das beschriebene Untersuchungsfeld zu erschließen, wurde folgende Vorgehensweise mit unterschiedlichen empirischen Zugängen gewählt:

1. Experteninterviews zur Sondierung des Untersuchungsfeldes und zur Strukturierung der weiteren standardisierten Befragung
2. Internetrecherche zu Anbietern und Angeboten
3. Erfassung, Auszählung und Indizierung von Angeboten nach relevanten Themen und Merkmalen
4. Standardisierte Befragung von Experten und Akteuren des Feldes mit Hilfe eines Online-Fragebogens
5. Ergänzende Durchführung einer moderierten Gruppenreflexion zu Fragen der Professionalisierung im Rahmen eines Workshops auf einem Arbeitstreffen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus LISA-Projekten<sup>3</sup>

### 4.1 Experteninterviews

Es wurden dreizehn Leitfaden gestützte qualitative Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Bereichen und Bundesländern durchgeführt:

<sup>3</sup> An dem Workshop nahmen 22 Projekte teil, die im Programm „LISA – Lokale Initiativen zur Integration junger Migranten in Ausbildung und Beruf“ der Robert Bosch Stiftung gefördert werden

1. Wissenschaft und Hochschule
  - a. Prof. Dr. Arnulf Bojanowski (Universität Hannover)
  - b. Prof. Dr. Ruth Enggruber (Fachhochschule Düsseldorf)
  - c. Prof. Dr. Heinz Cornel (Alice Salomon Fachhochschule)
2. Ein Landesministerium mit der Zuständigkeit für Schule *und* Jugendhilfe
  - a. Ramona Gellrich/ Eva Maria Rehde (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg)
3. Träger der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe
  - a. Dr. Gabriele Girke, Antje Ludwig (Der Paritätische, Sachsen-Anhalt)
  - b. Jürgen Ludewig (AWO, Berlin)
4. Private Anbieter
  - a. Gerhard Bonifer-Dörr (Heidelberger Institut Beruf und Arbeit, HIBA)
  - b. Uwe Dezhgahi (ibbw, Fachbereich Migrationssozialarbeit)
5. Jugendämter
  - a. Monika Frank (Amt für soziale Dienste, Bremen)
  - b. Andreas Pchalek (Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, KVJS)
6. Beratung
  - a. Lutz Wende
7. Projekt „Regionales Übergangsmanagement“
  - a. Ralph Kersten (BMBF Projekt: Regionales Übergangsmanagement - RÜM Offenbach)

Ziel der Experteninterviews war es, aus verschiedenen Perspektiven die Struktur der berufsbegleitenden Professionalisierung in diesem Bereich in einem ersten Zugriff zu erfassen, Trends und Tendenzen zu erkennen und Hinweise für die Entwicklung des Fragebogens und der Einschätzung der Relevanz der bestehenden Fortbildungsangebote zu erhalten. Die Experten wurden in Abstimmung mit der Robert Bosch Stiftung ausgewählt. Die Gespräche wurden anhand eines einheitlichen Leitfadens geführt, aufgezeichnet und nach Gesprächsbereichen ausgewertet.

## 4.2 Internetrecherche

Nahezu alle Institutionen, die in dem für die Studie relevanten Bereich Fortbildungen anbieten, sind im Internet präsent. Mit Hilfe einer Internetrecherche wurden Institutionen, Zugänge zu Angebotsinformationen sowie die Präsentation von Angeboten recherchiert. Die Internetrecherche war zugleich Grundlage für die Erfassung der Angebote und der Institutionen und Personen, die in die Online-Befragung aufgenommen wurden.

## 4.3 Erfassung und Auszählungen von Fortbildungsangeboten

Die Auszählung der Angebote soll zum einen die Angebotsstruktur darstellen und zum anderen die Aussagen der Experteninterviews und der Online-Befragung anhand konkreter Beispielen verdeutlichen bzw. kontrastieren. Es wurde auf Grundlage der

vorangegangenen Schritte eine Stichprobe aus der Vielzahl der Anbieter gewählt, die Aussagen über die Angebote zu den relevanten Themen erwarten ließ. In der Auswahl sollte auch das Spektrum der Anbieter abgebildet werden. Es wurden insgesamt 533 Angebote erfasst und ausgezählt. Zur Strukturierung der Erfassung wurden diese Angebote zunächst nach Themen und später auch nach Merkmalen (vgl. Kap. 6.9.9) indiziert.

#### 4.4 Standardisierte Befragung von Experten und Akteuren

Auf der Basis der qualitativen Experteninterviews wurde ein standardisierter Online-Fragebogen entwickelt. Im Zentrum standen Fragen zu Fortbildungsbedarfen, zu Formen der Professionalisierung und zu bekannten bzw. als sinnvoll erachteten Angeboten. Diese wurden in Beziehung zu den Ausgangsqualifikationen der Fachkräfte im Handlungsfeld und zu den relevanten Fortbildungsthemen gesetzt. Folgende Institutionen wurden in die Stichprobe der zu befragenden Experten und Akteure aufgenommen:

- Fachhochschulen: Alle Fachhochschulen in Deutschland, die im Bereich der sozialen Arbeit Studiengänge anbieten, wurden ausgewählt. Bei den Fachhochschulen war für die Befragung einerseits die wissenschaftliche Perspektive interessant, andererseits treten die Fachhochschulen z.T. auch als Fortbildungsanbieter auf und können Aussagen über ihre Angebote machen.
- Internetsuchportale: Es wurden verschiedene Suchportale mit und ohne inhaltlichen Bezug zum Thema ausgewählt, die v.a. Auskunft über die bei ihnen präsentierten bzw. nachgefragten Angebote geben können.
- Landesinstitute: Vor allem die Landesjugendämter der Bundesländer übernehmen administrative Aufgaben in diesem Bereich und fungieren z.T. auch als Anbieter. Die vorhandenen Institute aus allen Bundesländern wurden ausgewählt.
- Wohlfahrtsverbände: Die sechs großen Wohlfahrtsverbände wurden sowohl als Träger von Maßnahmen, aber auch als Anbieter von Fortbildungen in diesem Bereich angesprochen.
- Berufsverbände der sozialen Arbeit wurden ausgewählt.
- Private Institutionen: Sowohl private Anbieter von Fortbildungen als auch Forschungsinstitute wurden in die Stichprobe übernommen.
- Gewerkschaften wurden als Anbieter ausgewählt.
- Alle Projekte aus dem BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“, Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“, wurden in die Stichprobe aufgenommen.

Für diese insgesamt 128 Institutionen und Projekte wurden Ansprechpersonen recherchiert. Diesen wurden die Zugangsdaten zu dem Online-Fragebogen mit der Bitte um eine Beteiligung an der Befragung zugeschickt.

Der Fragebogen wurde von 63 Personen aufgerufen und zumindest zum Teil ausgefüllt (Rücklauf nahezu 50%). In dem Fragebogen wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihren Bezug zur Thematik (Wissenschaft, Anbieter, Projekt im ÜM etc.) zu benennen. Dabei waren auch Mehrfachnennungen möglich (Vgl. Abb. 1). Über die Hälfte der beteiligten Personen nimmt für sich eine wissenschaftliche Perspektive in Anspruch, 40% vermitteln Fortbildungsangebote (wobei in dieser Kategorie auch die Internetportale enthalten sind) und 44% verstehen sich selbst als Anbieter von Fortbildungen. Fast 30% der Probanden führen Maßnahmen in diesem Bereich durch. Entsprechend dieser Heterogenität der Zugänge zum Feld, ist die Qualität der Angaben je nach Bereich unterschiedlich. So berufen sich Personen aus der Wissenschaft bei ihren Aussagen über das Arbeitsfeld evtl. auf ihnen vorliegenden Studien, während RÜM-Projektmitglieder vielleicht die konkrete regionale Struktur vor Augen haben. Auch bei den Fragen zu den Angeboten und Nachfragen ist es von Bedeutung, ob ein Anbieter mit Blick auf die eigenen Angebote antwortet oder z.B. ein Träger.

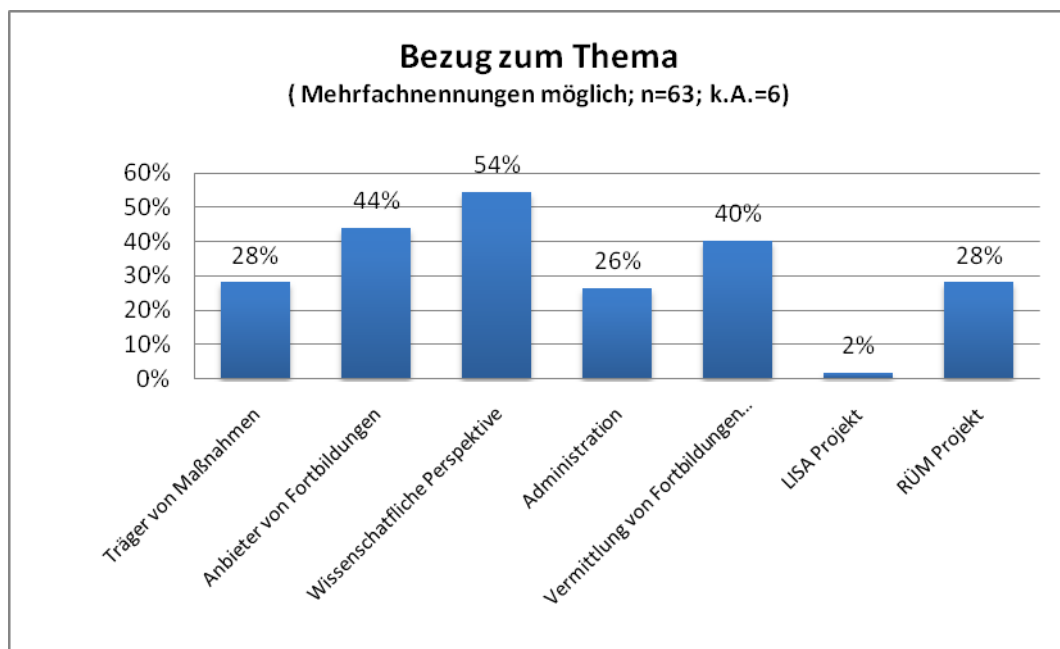


Abbildung 1: Rücklauf der Online-Befragung: Bezug zum Thema "Übergang"

#### 4.5 Moderierte Gruppenreflexion mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von LISA-Projekten

Im Rahmen des Programms LISA der Robert Bosch Stiftung werden bundesweit Projekte im Bereich des Übergangs mit dem Schwerpunkt der Integration von Migrantinnen und Migranten durchgeführt. Auf einem Arbeitstreffen der LISA-Projekte wurde von uns ein Workshop zum Thema „Kompetenzen von Fachkräften in LISA Projekten – Wie erwirbt man sie?“ moderiert. Mit soziometrischen Aufstellungen und Verfahren zur Gruppenreflexion konnte so auch ein gewisser Einblick in die Nachfrageseite (Perspektive der Projektmitarbeiter/innen) gewonnen werden, die bei der standardisierten Befragung eher unterrepräsentiert ist.

## 5. Annahmen und Eingrenzung des Untersuchungsfeldes

### 5.1 Übergang und „Übergangssystem“

Den „Übergang“ Schule-Beruf hat es schon immer gegeben. Es hat sich in den letzten Jahren jedoch ein gesellschaftlicher Bereich herausgebildet, der als eine problematische Form der Übergangsgestaltung angesehen wird.

Neben dem Dualen System und der schulischen Berufsbildung haben sich Maßnahmen etabliert, die unter dem Begriff des „Übergangssystems“ subsummiert werden. Als Übergangssystem wird von den Autoren der Studie „Berufsbildung im Umbruch“<sup>4</sup> die Summe der Maßnahmen zur professionellen Unterstützung der Jugendlichen in der Übergangsgestaltung bezeichnet – allerdings nur solche Maßnahmen, die nicht direkt auf einen Ausbildungsabschluss zielen, sondern dem Weg dorthin vorgelagert sind, ihn vorbereiten und ermöglichen sollen. In der vorliegenden Studie gehen wir von einer erweiterten Fassung des Begriffs aus, indem wir auch den Übergang Schule-Schule (z.B. Hauptschule - berufliche Schule) und die Berufsorientierung, aber auch z.B. ausbildungsbegleitende Maßnahmen einbeziehen. Auch betrachten wir in dieser Studie den Übergang Schule-Beruf weniger als ein System, als vielmehr ein Arbeitsfeld: Die Summe der auf die berufliche Integration als Voraussetzung für eine möglichst selbstbestimmte gesellschaftliche Teilhabe insbesondere sozial benachteiligter Jugendlicher gerichteten Maßnahmen werden als Teil des Übergangssystems und die aktive Tätigkeit im Sinne einer beruflichen Integrationsförderung<sup>5</sup> als Teil des Übergangsmanagements betrachtet. Nicht einbezogen in diese Studie sind allerdings Maßnahmen mit rein schulischem Charakter sowie – als Personen – Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, da einerseits die sozialpädagogischen Tätigkeiten (einschließlich der Sozialarbeit an Schulen) im Fokus der Studie stehen und zum anderen zu den Fortbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte im Bereich des Übergangs Schule-Beruf eine vergleichbare Studie<sup>6</sup> bereits vorliegt. Die klassischen Bezeichnungen der Jugendsozialarbeit bzw. der berufsbezogenen Benachteiligtenförderung kommen der Beschreibung der Tätigkeit am nächsten, jedoch handelt es sich in diesem Untersuchungsfeld nicht immer um sozialpädagogisch qualifizierte Fachkräfte und zum anderen kommen zu diesen klassischen Qualifikationsbildern neue Anforderungen hinzu, die aktuell unter dem Stichwort „Übergangsmanagement“ diskutiert werden und insbesondere den Aspekt der Vernetzung und Kooperation mit anderen Professionen und Zuständigkeiten in besonderer Weise einbeziehen.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Vgl. Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin 2007, Friedrich-Ebert-Stiftung (1. Aufl.).

<sup>5</sup> Vgl. Bojanowski, Arnulf: Umriss einer beruflichen Förderpädagogik. Systematisierungsvorschlag zu einer Pädagogik für benachteiligte Jugendliche, in: Bojanowski, A. et al. (Hrsg.): Diesseits vom Abseits – Studien zur beruflichen Benachteiligtenförderung, S. 330-362, Bielefeld 2005

<sup>6</sup> Vgl. Diedrich, I.; Zschiesche, T., 2009, a.a.O.

<sup>7</sup> Vgl. Reißig, Birgit; Braun, Frank: Warum braucht es regionales Übergangsmanagement?, in: Newsletter Nr. 1, Okt. 2008, Perspektive Berufsabschluss. Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Herausgeber: Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Programm Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Bonn 2008

## 5.2 Übergangsmanagement

Der Begriff des Übergangsmanagements wird häufig in Zusammenhang mit regionalen bzw. kommunalen Initiativen verwendet, die das Ziel haben, Institutionen und Maßnahmen mit der Aufgabe der beruflichen Integration von Jugendlichen – insbesondere von Jugendlichen mit schlechten Chancen – zu bündeln und zu koordinieren. Er bezieht sich damit auf alle Maßnahmen einer aktiven und gezielten Förderung der beruflichen Integration sowie deren Koordinierung. Hierin werden aktuell notwendige und sinnvolle Chancen für eine Optimierung gesehen. In diesem beruflichen Handlungsfeld – und dies ist ein wichtiger Hinweis aus der Mehrzahl der Expertengespräche – können zwei Perspektiven unterschieden werden, die z.T. unterschiedliche fachliche Anforderungen aufweisen:

Die *personenbezogene Perspektive* stellt die konkrete Arbeit mit den Zielgruppen in den Vordergrund. Hier werden z.B. Maßnahmen zur Berufsorientierung oder zur Potentialanalyse durchgeführt. Insbesondere die fallorientierte Begleitung ist in diesem Bereich von großer Bedeutung.

Demgegenüber stellt die *strukturbezogene Perspektive* die Rahmenbedingungen des Übergangs in den Vordergrund. Hier geht es um die Gestaltung der institutionellen und berufsübergreifenden Zusammenarbeit der relevanten Akteure. Es werden z.B. regionale Netzwerke aus Schule, Wirtschaft, Arbeitsagentur und Kommune aufgebaut.

Die Maßnahmen und Projekte im Bereich des Übergangsmanagements greifen in unterschiedlicher Gewichtung diese beiden Perspektiven auf. So gibt es z.B. Maßnahmen zur Berufsorientierung an Schulen, in denen die Arbeit der Fachkräfte eindeutig dem personenbezogenen Bereich zugeordnet werden können. Hier stehen z.B. Sozialkompetenzen der Jugendlichen, Strategien zur Lebensbewältigung und Teamentwicklungsmaßnahmen im Vordergrund.

Mehrere Experten weisen darauf hin, dass personenbezogene Maßnahmen nur dann als Teil des Übergangsmanagements betrachtet werden können, wenn sie auch einen konkreten Bezug zur strukturbezogenen Perspektive beinhalten. Sie sprechen nur dann von Übergangsmanagement, wenn in der jeweiligen Maßnahme bzw. dem jeweiligen Projekt eine Verknüpfung zwischen der personenbezogenen und der strukturbezogenen Perspektive ersichtlich ist.

Dies ist z.B. im Case-Management der Fall. Hier ist der Ausgangspunkt die personenbezogene Arbeit mit dem Jugendlichen, die Fachkräfte müssen sich jedoch auch konkret auf die äußeren Strukturen beziehen. Ohne Kenntnisse der Wirtschaftsstruktur ist es z.B. nicht möglich, die Jugendlichen sinnvoll zu beraten und zu begleiten.

Bei anderen pädagogischen Fachkräften, z.B. in einem Projekt des regionalen Übergangsmanagements (RÜM), liegt ein Schwerpunkt im strukturbezogenen Bereich. Sie bauen Netzwerke auf oder arbeiten im Projektmanagement; Netzwerke und

Maßnahmen sind aber immer auch konkret auf Jugendliche bezogen und gehen von Bedarfsanalysen aus.

Von einer Maßnahme bzw. Tätigkeit im Übergangsmanagement sprechen wir daher nur dann, wenn beide Perspektiven erkennbar enthalten und verknüpft sind. Damit grenzen wir das Untersuchungsfeld ein und schließen auf der einen Seite reine Maßnahmen der Jugendarbeit (Sport-, Kunst-, Freizeitangebote für Jugendliche) und auf der anderen Seite rein strukturbezogene Maßnahmen z.B. von Seiten der Wirtschaft oder der Verwaltung (Werbemaßnahmen, Maßnahmen der Regionalentwicklung etc.) aus.

### 5.3 Im Handlungsfeld tätige Personengruppen

Das berufliche Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf“ bleibt dennoch sehr weit und heterogen. Auch aus diesem Grund ist in dieser Untersuchung eine Eingrenzung auf die Berufsgruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte weder sinnvoll noch möglich. So ist der Bereich des personenbezogenen Übergangsmanagements zwar durch die Arbeit der sozialpädagogischen Fachkräfte bestimmt, es finden sich jedoch auch Personengruppen mit anderen Zugängen (z.B. Ehrenamtliche) oder Ausgangsqualifikationen (z.B. Ausbilder). In den leitenden und koordinierenden Funktionen – vorwiegend mit struktureller Perspektive – arbeiten die sozialpädagogischen Fachkräfte in einem Bereich, der nicht originär durch eine sozialpädagogische Perspektive geprägt ist. Diesen Bereich teilen sie sich z.B. mit Verwaltungspersonen und Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftlern.

Wir betrachten in der Studie also ein berufliches Handlungsfeld, das nicht eindeutig einzugrenzen ist, aber – abgesehen vom schulischen Auftrag – als überwiegend sozialpädagogisches Tätigkeitsfeld gilt. In diesem Handlungsfeld sind jedoch auch Personen mit anderen Zugängen in (sozial-)pädagogischer Funktion tätig. Obwohl es sich um ein sozialpädagogisches Tätigkeitsfeld handelt, werden die Grenzen der Profession in den Anforderungen jedoch auch überschritten. Besonders die Personengruppe der sozialpädagogischen Fachkräfte, deren Schwerpunkt die strukturbezogene Perspektive ist, sind häufig in einem Bereich tätig, der das klassische Verständnis sozialpädagogischer Arbeit deutlich erweitert. Diesen Bereich teilen sich sozialpädagogische Fachkräfte ebenfalls mit anderen Personengruppen.

Diese verschiedenen Dimensionen werden in der Datenerfassung aufgegriffen und – wo möglich – aufeinander bezogen. Das Spannungsverhältnis zwischen diesen Dimensionen wird in der Untersuchung nicht aufgehoben, das „Sozialpädagogische“ sowohl in der Beschreibung der Tätigkeiten als auch in der Qualifikation der Personen bestimmt jedoch das Untersuchungsfeld.

### 5.4 Zum Begriff der Professionalisierung

Professionalisierung umfasst sehr viel mehr als die berufliche Fortbildung. Dies steht jedoch im Fokus der Untersuchung; weitere Aspekte der Professionalisierung von Fachkräften werden nur ansatzweise erfasst.



## 6. Ergebnisse

### 6.1 Bedeutung des Arbeitsfeldes

Bereits in den Experteninterviews zeigte es sich, dass die quantitative Bedeutung des Arbeitsfeldes sehr unterschiedlich eingeschätzt wird. Die Einschätzungen lagen zwischen 30.000 und 100.000 tätigen Fachkräften in diesem Bereich.

In den Fragebogen sahen sich viele Probanden nicht in der Lage, Schätzungen in Bezug auf die Anzahl der Fachkräfte im Übergangsmanagement abzugeben. Die Spanne der abgegebenen Schätzungen ist noch größer als bei den Experteninterviews: der niedrigste Wert liegt bei 1.000 Fachkräften und der höchste bei 750.000. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Einschätzungen im Fragebogen.

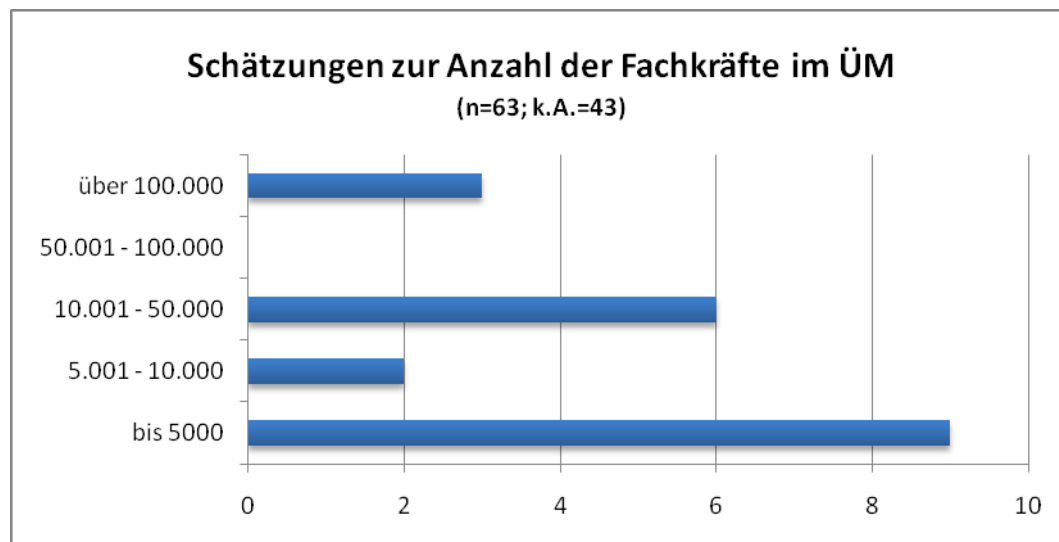


Abbildung 2: Online-Befragung: Anzahl der Fachkräfte im ÜM

### 6.2 Im Handlungsfeld tätige Professionen und Personengruppen

Der Formalisierungsgrad der Zugangsvoraussetzungen in diesem Arbeitsfeld ist relativ gering. Es gibt kein Berufsbild des Übergangsmanagers und zahlreiche Personengruppen mit ganz unterschiedlichen Grundqualifikationen und Zugängen arbeiten im Übergangsmanagement.

In den Experteninterviews wurden je nach Perspektive folgende Personengruppen hervorgehoben: sozialpädagogische Fachkräfte, Auszubildende (Fachkräfte mit handwerklichen, gewerblich-technischen, verwaltungs- oder kaufmännischen Abschlüssen etc.) mit teilweise oder überwiegend sozialpädagogischen Aufgabenstellungen, Lehrkräfte, sozialwissenschaftliche Berufe, Verwaltungspersonen,

„Quereinsteiger“ und Ehrenamtliche. Diese Gruppeneinteilung werden sowohl dem Fragbogen als auch der Auszählung der Angebotsdaten zugrunde gelegt.<sup>8</sup>

Im Online-Fragebogen wurde nach der Bedeutung der Gruppen für das Handlungsfeld gefragt. Die Abfrage ergab folgendes Ranking:

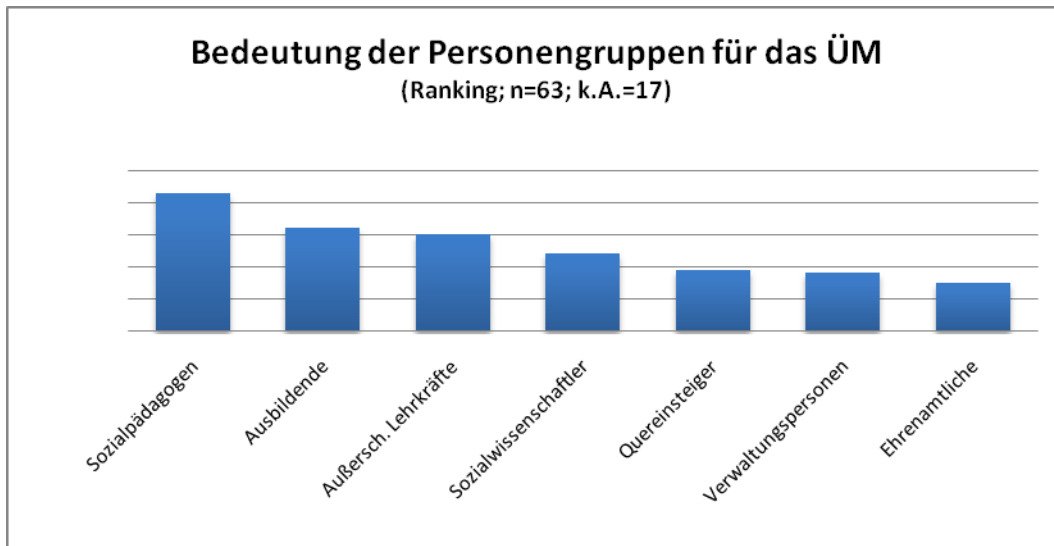


Abbildung 3: Online-Befragung: Bedeutung von Professionen und Zugängen im ÜM

Wenn man nur die erste Priorität betrachtet, wird die Bedeutung der sozialpädagogischen Fachkräfte noch deutlicher. 73% der Befragten halten demzufolge diese Gruppe für die wichtigste im Übergangmanagement.

Es werden im Folgenden diese unterschiedlichen Zugänge zum Handlungsfeld ÜM weiter berücksichtigt, der Fokus dieser Studie liegt jedoch bei den sozialpädagogisch qualifizierten Fachkräften.

### 6.3 Anforderungen an die Fachkräfte im beruflichen Handlungsfeld

Die Heterogenität des Arbeitsfeldes, die verschiedenen Perspektiven, die zahlreichen Modelle, Projekte, Maßnahmen und die geringe Formalisierung bringen es mit sich, dass die Fachkräfte sehr unterschiedlich eingesetzt werden.

Für die sozialpädagogischen Fachkräfte bedeutet dies, dass sie mehrheitlich im Bereich des personenbezogenen Übergangmanagement tätig sind. Sie führen z.B. mit Jugendlichen Maßnahmen zur Potentialanalyse, zum Sozialkompetenztraining oder zur Teamfähigkeit durch.

<sup>8</sup> Die Angebotsstruktur für Lehrkräfte in berufsbildenden Schulen wurde in einer gesonderten Studie, die das ibbw im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt hat, bereits untersucht. Daher werden in dieser Studie nur außerschulische Lehrkräfte berücksichtigt. Vgl. Diedrich, I.; Zschiesche, T. 2009, a.a.O

Darüber hinaus werden aber in den letzten Jahren Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung oder das Case-Management immer wichtiger. In diesen Arbeitsbereichen müssen die sozialpädagogischen Fachkräfte verstärkt Bezug nehmen auf die regionalen und wirtschaftlichen Strukturen.

Sozialpädagogische Fachkräfte arbeiten aber auch in Projekten des regionalen Übergangsmagements (RÜM) mit einer sehr stark strukturbezogenen Perspektive. Hier erarbeiten sie Projektkonzepte, bringen die verschiedenen Institutionen an einen Tisch, verhandeln mit Geldgebern, sind im Projekt- und Personalmanagement tätig, evaluieren Maßnahmen usw. Diesen Bereich teilen sie sich evtl. mit Verwaltungspersonal und Sozialwissenschaftlern.

Im sozialpädagogisch geprägten personenbezogenen Übergangsmangement arbeiten aber durchaus auch Personengruppen wie Ausbilder und Ehrenamtliche, die evtl. gar keine oder eine geringe pädagogische Grundqualifikation mitbringen.

Es gibt demzufolge weder ein eindeutiges Anforderungsprofil noch einen einheitlichen Qualifizierungsbedarf für die verschiedenen Personengruppen im Übergangsmangement.

Dies wurde bereits in den Expertengesprächen deutlich, denn je nach Perspektive werden sehr unterschiedliche Anforderungen für das Tätigkeitsfeld „Übergang Schule-Beruf“ genannt, die erst interpretierbar werden, wenn deutlich wird, auf welche Tätigkeit und auf welche Ausgangsqualifikation sie bezogen sind. Die Ergebnisse der quantitativen Befragung unterscheiden daher auch nach Tätigkeit und Ausgangsqualifikation und sind im Zusammenhang mit der Gesamtauswertung in einem späteren Kapitel dargestellt.

## 6.4 Zur Professionalität und Professionalisierung

Die Aussagen zur Professionalität der Personengruppen sind bei den interviewten Experten ebenfalls sehr unterschiedlich. Allgemein wird das Qualifikationsniveau der sozialpädagogischen Fachkräften jedoch als hoch eingeschätzt. Einigkeit besteht aber vor allem darin, dass der Qualifizierungsbedarf für das Handlungsfeld Übergang ebenfalls allgemein als „hoch“ angesehen wird.

2001 hatte die Studie von Christe et. al.<sup>9</sup> ergeben, dass das Studium an den Fachhochschulen die sozialpädagogischen Fachkräfte nicht ausreichend auf die berufsbezogene Benachteiligtenförderung vorbereite. Daran hat sich laut der Aussagen der Experten trotz gradueller Veränderungen oder einzelner innovativer Ansätze nichts Grundsätzliches geändert. Die Grundqualifikation des Studiums genüge nicht, die erweiterten Anforderungen des heutigen Übergangsmagements abzudecken.

<sup>9</sup> Vgl. Christe, Gerhard/Enggruber, Ruth/Fülbier, Paul/Mergner, Ulrich 2002: Benachteiligtenförderung und Fachhochschulstudium. Eine empirische Studie zur Vorbereitung von Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen im Fachhochschulstudium für eine Tätigkeit in der Benachteiligtenförderung. Hg. IAJ Oldenburg September 2002.

Damit ist auch die Frage nach den Formen der Professionalisierung für diese Tätigkeit aufgeworfen. Die Online-Befragung nach den aktuellen Formen der Kompetenzaneignung ergab folgendes Bild:

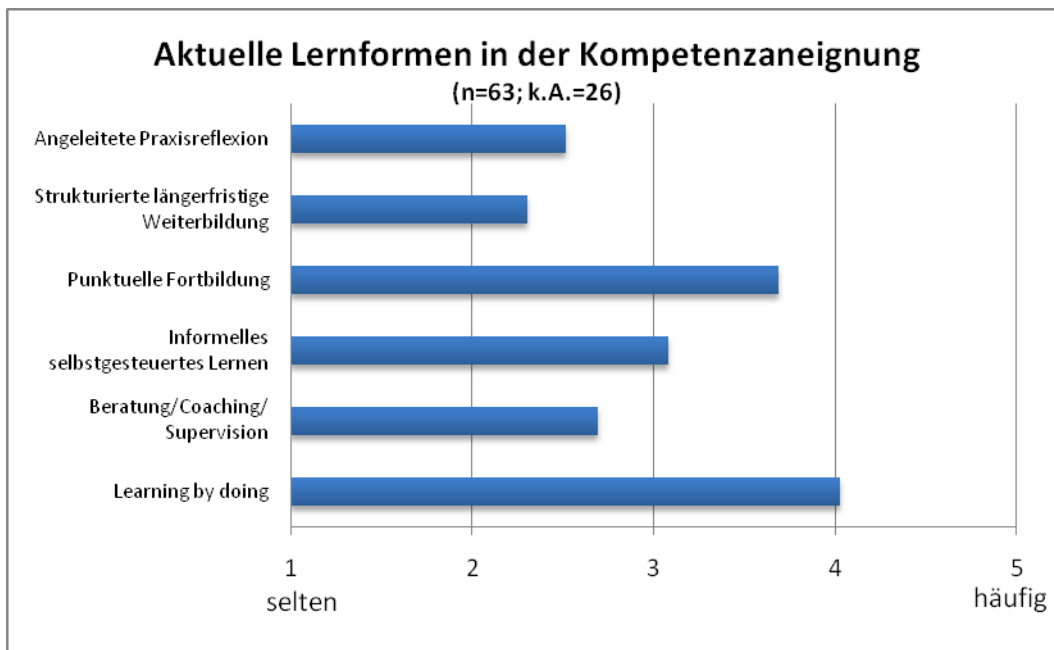


Abbildung 4: Online-Befragung: Formen der Kompetenzaneignung im Handlungsfeld

Am häufigsten wird „Learning by doing“ und am seltensten die strukturierte längerfristige Weiterbildung genannt. Dies entspricht auch einer verbreiteten Einschätzung der Experten über eine rückläufige Nachfrage nach substanziellen, längerfristigen Fortbildungen. Als Begründung wurden rückläufige Fördermöglichkeiten als auch problematischere Arbeitsverhältnisse (Entlohnung, Zeitverträge, unklare Perspektiven, hoher Zeitdruck) genannt. Unter solchen Voraussetzungen sei es auch für Anbieter schwierig, attraktive Angebote zu entwickeln, wenn sich die Nachfragestruktur nicht ändere.

## 6.5 Relevante Fortbildungsthemen

Die fachlichen Anforderungen an eine Tätigkeit im Übergangmanagement sind sehr vielfältig und kaum vollständig zu beschreiben. So können auch neben der klassischen sozialpädagogischen Qualifikation sehr unterschiedliche zusätzliche Qualifikationen oder Erfahrungen aus ganz anderen Bereichen nützlich sein oder manchmal den Zugang zu einer Zielgruppe sogar erst ermöglichen.

Auch von den verschiedenen Experten wurde aus unterschiedlichen Perspektiven ein sehr breites und heterogenes Tätigkeitsfeld beschrieben. Dies gilt auch für die Mitarbeiter/innen des LISA-Projekttreffens.

Aus den Nennungen der Experteninterviews wurden von uns 19 Themen ausgewählt, die mehrheitlich als besonders relevant genannt wurden. Diese Themen wurden sowohl

der standardisierten Befragung als auch der Erfassung und Auszählung der Angebote zunächst unsortiert und ohne Gewichtung zu Grunde gelegt.

Für eine Systematisierung können die Themen entsprechend ihres Bezugs zu den beiden Perspektiven gewichtet bzw. zugeordnet werden.

#### Vorwiegend personenbezogene Perspektive

<b>Begleitungs-tätigkeit</b> (Case-Management)	Fallarbeit, Case-Management. Wie kann ein Jugendlicher durch die verschiedenen Lebensbereiche und Phasen begleitet werden?
<b>Beratung</b>	Methoden und Techniken der Beratung.
Förderung der <b>Sozialkompetenzen</b> der Jugendlichen	Die Sozialkompetenzen der Jugendlichen stehen hier im Zentrum. Auf welche Weise und mit welchen Methoden können Jugendliche in der Entwicklung von Sozialkompetenzen gefördert werden?
Grundlagen zur <b>Jugendphase</b>	Was bedeutet es heute ein Jugendlicher zu sein? Was bedeutet dies für den Umgang mit Jugendlichen in der Phase des Übergangs.
<b>Methoden</b>	Die Methodenkompetenz, z.B. in der Berufsorientierung der Fachkräfte steht hier im Fokus.
<b>Selbstreflexion</b>	Selbstreflexion (Haltung zur eigenen Tätigkeit bzw. zu den Jugendlichen)
Schulische <b>Nachqualifizierung</b>	Die Unterstützung beim Nachholen von Abschlüssen und die Vorbereitung darauf werden hier thematisiert. Hierzu zählt auch die Sprachförderung in diesem Kontext.
Unterstützung der <b>Lebensbewältigung</b>	Unterstützung in der allgemeinen Lebensbewältigung (Planung, Orientierung usw.) der Jugendlichen wird hier erarbeitet.

Tabelle 1: Fortbildungsthemen mit personenbezogener Perspektive

## Vorwiegend strukturbezogene Perspektive

<b>Konzeptuelle</b> Ausrichtung	Konzepte für Projekte, Maßnahmen und regionale Strukturen.
<b>Managen</b> regionaler Übergangssysteme	Managementtechniken im Bereich des Übergangsmanagements.
<b>Personalmanagement</b>	Techniken des Personalmanagements, z.B. in der Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
<b>Projektmanagement</b>	Techniken des Projektmanagements werden erlernt.
<b>Rechtliche</b> Grundlagen	Rechtliche Grundlagen im Bereich des Übergangsmanagements, z.B. Neuerungen im Arbeitsrecht bzw. von Förderrichtlinien
Strategien zur <b>politischen Arbeit</b>	Wie gehe ich in meinem Arbeitszusammenhang mit den (sozial-) politischen Rahmenbedingungen um, welche Strukturen muss ich beachten, welche Strategien sind sinnvoll?

Tabelle 2: Fortbildungsthemen mit strukturbezogener Perspektive

## Personen- und strukturorientierte Perspektive

<b>Kooperation</b> zwischen den Berufsgruppen	Die Kooperation zwischen Berufsgruppen und Institutionen sind hier Thema und/oder Praxis.
<b>Professionelles</b> Selbstverständnis	Es wird am eigenen Berufsbild gearbeitet.
<b>Selbstmanagement</b>	Die eigene Person im Kontext der Anforderungen wird thematisiert.
<b>Wirtschaftsstruktur</b> und betriebliche Kooperation	Wie sieht die Wirtschaftsstruktur der Region aus, wo kann man Kontakte knüpfen, wie ist die Wirtschaft organisiert?

<b>Zielgruppenorientierung</b>	Innerhalb der Jugendlichen können besondere Gruppen (z.B. Migranten) identifiziert werden. In diesem Angebot stehen Zugänge und die Arbeit mit bestimmten Zielgruppen im Vordergrund.
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabelle 3: Fortbildungsthemen für das personen- und strukturbezogene ÜM

## 6.6 Fortbildungsbedarfe und -themen

### 6.6.1 Fortbildungsbedarfe und -themen für alle Personengruppen und Ausgangsqualifikationen

Anhand der 19 für das Übergangsmanagement ermittelten relevanten Themen wurden in der Online-Befragung die entsprechenden Fortbildungsbedarfe für alle Personengruppen abgefragt. Die höchsten Bedarfe werden demnach bei den Themen der Förderung der Sozialkompetenzen und der Zielgruppenorientierung gesehen. Ebenfalls werden die Themen „Kooperation zwischen den Berufsgruppen“, „Selbstreflexion“ und „Methodenkompetenz“ häufig genannt.

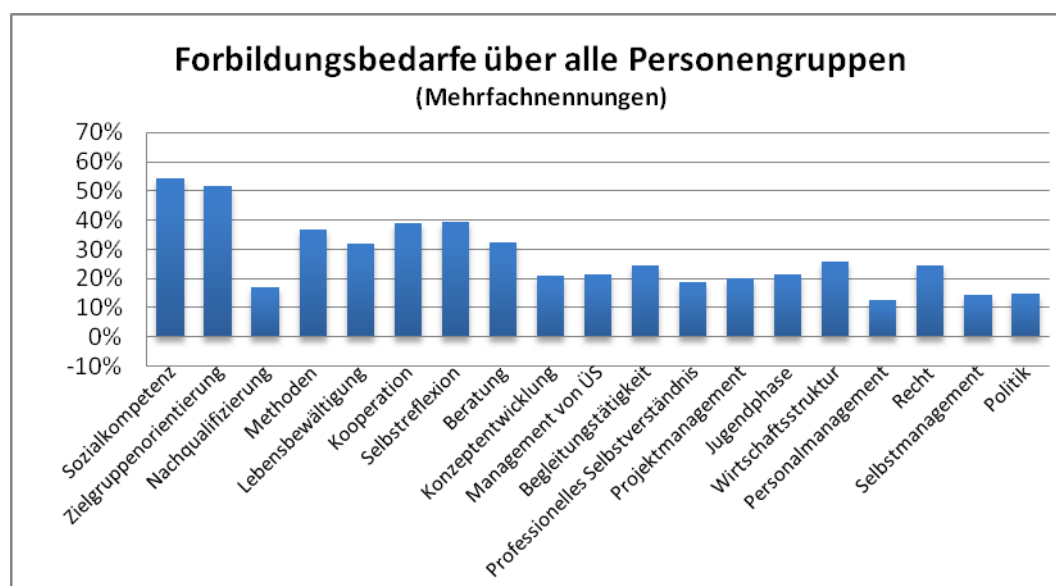


Abbildung 5: Online-Befragung: Fortbildungsbedarfe für alle Fachkräfte im ÜM

### 6.6.2 Fortbildungsbedarfe und relevante Themen nach Personengruppen und Ausgangsqualifikationen

Interessanter als dieser allgemeine Überblick sind allerdings die den einzelnen Personengruppen zugeordneten Fortbildungsbedarfe. Im Folgenden sind jeweils die fünf

häufigsten Nennungen aufgeführt<sup>10</sup>. So entstehen gruppenspezifische Bedarfsprofile, die miteinander verglichen werden können.

#### 6.6.2.1 Sozialpädagogische Fachkräfte

Fortbildungsbedarfe sozialpädagogischer Fachkräfte  
(Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=22)

<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	63 %
Förderung der <b>Sozialkompetenz</b> der Jugendlichen	54 %
<b>Wirtschaftsstruktur</b> und betriebliche Kooperation	51 %
<b>Begleitungstätigkeit</b> (Case-Management)	39 %
<b>Methoden</b> (z.B. der Berufsorientierung)	39 %

Tabelle 4: Bedarfsprofil der sozialpädagogischen Fachkräfte

Bei den sozialpädagogischen Fachkräften wird am häufigsten „Zielgruppenorientierung (z.B. Migrationshintergrund)“ genannt. Diese Zusammenfassung ist zwar als Kategorie problematisch, deckt sich aber mit Aussagen aus den Experteninterviews, die darauf hinweisen, dass junge Migranten sehr stark im Übergangssystem vertreten seien, aber zu wenig als besondere Zielgruppe Beachtung fänden. Im Übergangsmanagement sei die Zielgruppenorientierung durch eine Orientierung am Handlungsfeld verdrängt worden.

Auch das Thema „Wirtschaftsstruktur“ wird von den Experten mehrfach genannt. Sozialpädagogische Fachkräfte hätten z.T. geringe Kenntnisse über die regionale Wirtschafts- und Berufsstruktur. Ähnliches wird auch über die Kenntnisse des Berufsbildungssystems gesagt.

Die Förderung der Sozialkompetenz ist ein Bereich, in dem Sozialpädagogen seit längerer Zeit aktiv sind. Warum in diesem Bereich trotzdem ein so hoher Bedarf gesehen wird, kann nicht eindeutig geklärt werden. Wir gehen davon aus, dass hier eine besondere und dauerhafte Herausforderung aufgrund problematischer Sozialisationsverläufe mancher Jugendlicher, der schwierigen Einmündung in Ausbildung und Beruf sowie der Anforderungen der Betriebe (Stichwort: „Kriterienkatalog Ausbildungsreife“) gesehen wird.

#### 6.6.2.2 Ausbilderinnen und Ausbilder

Fortbildungsbedarfe bei Ausbilderinnen und Ausbilder bzw. Personen mit handwerklichen, gewerblich technischen oder kaufmännischen Abschlüssen  
(Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=23)

Förderung der <b>Sozialkompetenz</b> der Jugendlichen	75 %
<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	70 %
<b>Selbstreflexion</b> (Haltung zur eigenen Tätigkeit bzw. zu den Jugendlichen)	58 %
<b>Kooperation</b> zwischen den Berufsgruppen	45 %
<b>Methoden</b> (z.B. der Berufsorientierung)	38 %

Tabelle 5: Bedarfsprofil der AusbilderInnen

<sup>10</sup> Im Anhang werden weitere Daten zu den Personengruppen präsentiert



Bei den Ausbildern, die im sozialpädagogischen Arbeitsfeld tätig sind, steht als Fortbildungsbedarf die Förderung der Sozialkompetenz mit einem sehr hohen Wert an der Spitze. Ähnlich hoch ist auch hier die Zielgruppenorientierung. Im Unterschied zu den Sozialpädagogen hat hier die Selbstreflexion einen hohen Stellenwert.

### 6.6.2.3 Außerschulische Lehrkräfte

Fortbildungsbedarfe bei außerschulischen Lehrkräften (Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=14)

Förderung der <b>Sozialkompetenz</b> der Jugendlichen	36 %
<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	33 %
<b>Kooperation</b> zwischen den Berufsgruppen	31 %
Unterstützung der <b>Lebensbewältigung</b>	26 %
<b>Methoden</b> (z.B. der Berufsorientierung)	25 %

Tabelle 6: Bedarfsprofil der außerschulischen Lehrkräfte

Insgesamt sind die Werte bei den außerschulischen Lehrkräften niedriger als bei den anderen Gruppen. Ob dies daran liegt, dass die Lehrkräfte als besonders gut professionalisiert gelten oder ob dies andere Gründe hat, kann hier nicht geklärt werden. Abgesehen von der Höhe ähnelt das Bedarfsprofil aber dem der Ausbilder.

### 6.6.2.4 Verwaltungspersonen

Fortbildungsbedarfe bei Verwaltungspersonen (Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=25)

<b>Kooperation</b> zwischen den Berufsgruppen	47 %
Wirtschaftsstruktur und betriebliche <b>Kooperation</b>	42 %
<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	34 %
<b>Rechtliche Grundlagen</b>	34 %
<b>Selbstreflexion</b> (Haltung zur eigenen Tätigkeit bzw. zu den Jugendlichen)	34 %

Tabelle 7: Bedarfsprofil bei den Verwaltungspersonen

Die Verwaltungspersonen arbeiten wahrscheinlich am häufigsten im strukturellen Übergangmanagement. Für sie werden die größten Bedarfe in der Kooperation zwischen den Berufsgruppen und der Bezug zur Wirtschaft gesehen. Aber auch personenbezogene Themen wie die Methodenkompetenz und die Zielgruppenorientierung sind hier wichtig. Im Gegensatz zu den anderen Gruppen wird hier auch die rechtliche Kompetenz als Fortbildungsbedarf hervorgehoben.

### 6.6.2.5 Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen

Fortbildungsbedarfe bei Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen (Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=25)

Förderung der <b>Sozialkompetenz</b> der Jugendlichen	47 %
<b>Kooperation</b> zwischen den Berufsgruppen	39 %
<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	39 %
<b>Methoden</b> (z.B. zur Berufsorientierung)	39 %
<b>Beratung</b>	34 %

Tabelle 8: Bedarfsprofil der SozialwissenschaftlerInnen

Die Höhe der genannten Bedarfe ist hier relativ ausgeglichen. Bedarfe werden v.a. im personenbezogenen Bereich gesehen. Dies deutet entweder darauf hin, dass sie v.a. als in diesem Bereich tätig wahrgenommen werden oder im strukturorientierten Bereich als relativ kompetent gelten.

#### 6.6.2.6 Ehrenamtliche Mitarbeiter

Fortbildungsbedarfe bei ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
(Mehrfachnennungen; n=63; k.A.=26)

<b>Selbstreflexion</b> (Haltung zur eigenen Tätigkeit bzw. zu den Jugendlichen)	65 %
<b>Zielgruppenorientierung</b> (z.B. Migrationshintergrund)	57 %
Förderung der <b>Sozialkompetenz</b> der Jugendlichen	57 %
Unterstützung der <b>Lebensbewältigung</b>	46 %
<b>Methoden</b> (z.B. der Berufsorientierung)	43 %

*Tabelle 9: Bedarfsprofil der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen*

In den Experteninterviews werden die ehrenamtlichen Mitarbeiter mehrfach den sozialpädagogischen Fachkräften gegenübergestellt. Sie arbeiten häufig im gleichen Bereich, ohne in der Mehrzahl über die pädagogische Grundqualifikation zu verfügen. Hier wird in den Interviews der größte Bedarf gesehen. Dies deckt sich teilweise mit den Angaben im Fragebogen. Die konkrete Arbeit mit den Jugendlichen scheint hier das Feld für die Bedarfe zu sein.

Noch höher wird der Bedarf bei der Selbstreflexion gesehen. Hier liegt der Wert mehr als doppelt so hoch wie bei den Sozialpädagogen und ähnelt dem der Ausbilder. Dies entspricht den Aussagen der Experten, die insbesondere in der Haltung der Ehrenamtlichen zu den Jugendlichen einen hohen Fortbildungs- und Reflexionsbedarf sehen. Den Ehrenamtlichen wird oft eine große Distanz zum Alltag der Jugendlichen unterstellt.

Auffällig ist, dass bei allen Gruppen die Zielgruppenorientierung als Bedarf einen hohen Wert erreicht. Das deutet darauf hin, dass unabhängig von der konkreten Arbeit der einzelnen Gruppen die Bedeutung des Zugangs zu den einzelnen Zielgruppen, insbesondere der Migranten, als besonders wichtig einerseits und problematisch andererseits eingeschätzt wird.

### 6.6.3 Fortbildungsbedarfe nach Arbeitsfeldern und Perspektiven

Im Fragebogen wurden die Probanden auch aufgefordert, das Arbeitsfeld Übergangsmanagement stärker ins Blickfeld zu nehmen. Sie sollten drei wichtige Themen für die Professionalisierung jeweils für die strukturbezogene und die personenbezogene Perspektive des Übergangsmanagements angeben. Dabei standen ihnen drei Felder zur freien Eingabe (erste, zweite und dritte Priorität) zur Verfügung. Trotz der Möglichkeit zur Freieingabe orientierten sich die Probanden weitgehend an dem Themenkatalog. Die Eingaben konnten demzufolge leicht gruppiert und entsprechend der Priorität sortiert werden.

### 6.6.3.1 Themen für das strukturbezogene Übergangsmanagement

Folgende Themen wurden als besonders wichtig für den Bereich des strukturbezogenen Übergangsmanagements genannt. Die Reihenfolge gibt die Priorität der Nennungen wieder:

#### Strukturbezogene Perspektive

1. Netzwerkarbeit
2. Strategien der politischen Arbeit
3. Kooperation zwischen den Berufsgruppen
4. Wirtschaftsstruktur und betriebliche Kooperation
5. Management regionaler Übergangssysteme
6. Konzeptuelle Ausrichtung
7. Qualitätsmanagement
8. Projektmanagement
9. Rechtliche Grundlagen

Tabelle 10: Professionalisierungsthemen für das strukturbezogene ÜM

### 6.6.3.2 Themen für das personenbezogene Übergangsmanagement

Für den Bereich des personenbezogenen Übergangsmanagements wurden folgende Themen mit der angegebenen Priorisierung genannt.

#### Personenbezogene Perspektive

1. Beratung
2. Zielgruppenorientierung
3. Kooperation zwischen den Berufsgruppen
4. Begleitungstätigkeit (Case Management)
5. Methoden (z.B. der Berufsorientierung)
6. Förderung von Sozialkompetenz der Jugendlichen
7. Selbstreflexion
8. Selbstmanagement
9. Qualitätsmanagement

Tabelle 11: Professionalisierungsthemen für das personenbezogene ÜM

## 6.7 Anbieter

Die Experten wurden in den qualitativen Interviews nach wichtigen Anbietern von relevanten Fortbildungsangeboten befragt. Folgende Anbietergruppen wurden dabei genannt:

- Wohlfahrtsverbände
- Landesjugendämter
- Fachhochschulen
- Private Erwachsenenbildner
- Gewerkschaften
- Kirchen

Schon allein diese Zusammenstellung macht die Heterogenität der Fortbildungsstruktur in diesem Feld deutlich. In der weiteren Untersuchung wurden diese Institutionen als Quelle von Angeboten berücksichtigt.

## 6.8 Informationsquellen für Fortbildung

Als wichtige Informationsquellen für Fortbildung („Was würden Sie einer Person raten, die eine Fortbildung sucht? Informieren Sie sich bei ...“) wurden in der Online-Befragung in der angegebenen Gewichtung genannt:

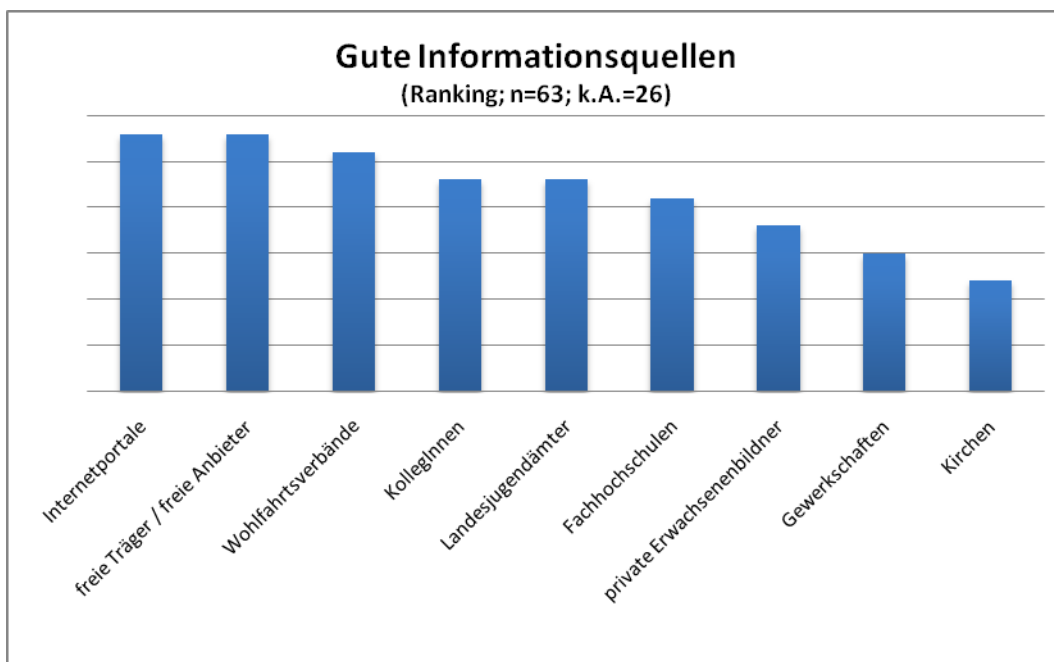


Abbildung 6: Online-Befragung: Informationsquellen für Fortbildungen

Weitere Einzelnennungen waren:

- alle Wohlfahrtsverbände  
ISA, Münster (Fachdebatte)  
Deutscher Verein (Fachdebatte)

- [www.hiba.de](http://www.hiba.de)  
[www.bibb-gpc.de](http://www.bibb-gpc.de)  
<http://news.jugendsozialarbeit.de/jsa/bagkjs/bagkjs.nsf>
- [mangerseminare.de](http://mangerseminare.de)  
[oncampus  
meine.stadt](http://oncampus.meine.stadt)
- Haufe als Fortbilder mittelständischer Unternehmer,  
Gute Literatur gibts überall.
- IBBW, Inbas, Hiba, good practice BiBB, DJI
- DJI, bibb, Weinheimer Initiative, Universität Münster
- [sozialarbeitsnetz.de](http://sozialarbeitsnetz.de)
- Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern ([www.bildung-mv.de](http://www.bildung-mv.de))  
Das Portal ist gut, leider sind die Lehrerfortbildungen im Moment nicht so optimal auf Übergangsmanagement oder BO ausgerichtet.
- [www.spinnenwerk.de](http://www.spinnenwerk.de)  
[www.jugendnetz-berlin.de](http://www.jugendnetz-berlin.de)

Interessanterweise wird den Internetportalen eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Im Internet werden von den Anbietern meist die jeweiligen Angebote präsentiert. Darüber hinaus gibt es explizite Fortbildungsportale, auf denen sich verschiedene Anbieter präsentieren können. Es gibt aber auch inhaltlich orientierte Portale, auf denen auch vereinzelt Fortbildungen eingestellt werden. Nach unserer Recherche gibt es jedoch kein Portal, das auch nur ansatzweise einen tatsächlichen Überblick über die Angebote für den relevanten Bereich anbietet. Es ist u.a. aufgrund der Nennungen der befragten Institutionen davon auszugehen, dass nicht den allgemeinen Fortbildungsportalen (z.B.: [/www.fortbildung-online.de](http://www.fortbildung-online.de)) die größte Bedeutung zugeschrieben wird, sondern eher fachspezifischen Internetseiten.

## 6.9 Fortbildungsangebote

Es war im Rahmen dieser Studie nicht möglich, eine repräsentative Stichprobe von Fortbildungsangeboten zu bilden. Stattdessen haben wir exemplarisch Anbieter aus den Anbietergruppen ausgewählt. Die Auswahl ergibt sich zum einen auf der Grundlage der Internetrecherche (veröffentlichte Angebote) und zum anderen aus der Nennung relevanter Anbieter durch die Experten: HIBA und INBAS wurden als Vertreter der Gruppe privater Anbieter am häufigsten genannt. Die ASH ist eine der Fachhochschulen, die sich im Weiterbildungssektor stark engagiert und ein breites Angebot hat. Die AWO und die CARITAS wurden aus den Wohlfahrtsverbänden ausgewählt und das SFBB ist als staatliche Institution in diesem Bereich präsent. Die exemplarische Auswahl der Anbieter und entsprechender Angebote gestattet eine deskriptive Erfassung. Anhand der Beispiele wird deutlich, welche Art von Angeboten es gibt und wie einzelne Angebote präsentiert werden. Die quantitativen Aussagen der Auszählung geben Anhaltspunkte, erlauben aber keinen tatsächlichen Vergleich oder gar belastbare Aussagen über das gesamte Fortbildungsangebot.

Es wurde jeweils das aktuelle Programm der Institute erfasst. Die Zahl in Klammern gibt die Anzahl der erfassten Angebote pro Anbieter wieder. Angebote im Rahmen von Förderprogrammen oder Initiativen, die sich nur an die im Programm arbeitenden Fachkräfte richten, wurden nicht erfasst. Zur Erhebung der Angebote wurde folgende Stichprobe von Anbietern ausgewählt und deren aktuelles Fortbildungsangebot vollständig nach den oben genannten Themen ausgezählt:

- HIBA: Weiterbildungsprogramm 2009 (119)
- INBAS: Im Internet veröffentlichte „Offene Seminare“ und Inhouse Angebote (15)
- ASH (Alice Salomon Hochschule): Weiterbildungsprogramm 2009 (Einzelseminare, Zertifikatskurse, Master Studiengänge ) (107 Angebote)
- AWO: Fortbildungskatalog 2009 der Bundesakademie. Ausgewählte Themenbereiche: (82)
  - Arbeitsmarkt
  - Bürgerschaftliches Engagement
  - Interkulturelle soziale Arbeit
  - Kinderhilfe, Jugendhilfe
  - Methoden der sozialen Arbeit
  - Personalführung
  - Sozialwirtschaft
- CARITAS: Im Internet veröffentlichte Angebote der „Katholischen Akademie für Jugendfragen“ (30)
- SFBB: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (180). Fortbildungsprogramm 2009: Fachübergreifender Bereich, Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit

### 6.9.1 Bedeutung und heterogene Struktur der Stichprobe

In den Experteninterviews wurde mehrfach die fehlende Transparenz im Fortbildungsmarkt kritisiert. Dies liegt offensichtlich z.T. auch daran, dass die Institutionen zum Teil sehr verschiedene Strategien und Interessen mit ihren Angeboten verfolgen. Dies führt auch zu einer unterschiedlichen Präsentationsform der Angebote. Aber selbst Institutionen mit ähnlichen Interessen verfolgen verschiedene Strategien in der Präsentation. Dies wird zum Beispiel in der Gegenüberstellung von HIBA und INBAS deutlich.

#### 6.9.1.1 HIBA

HIBA präsentiert im Bereich der Fortbildung eine Übersicht des Jahresprogramms von ca. 100 Angeboten ([www.hiba.de/fortbildung/2009/index.htm](http://www.hiba.de/fortbildung/2009/index.htm) - 28.04.2009). Potentielle Nutzer können anhand der Themen, des Datums, der Preise und der verknüpften Inhalte

ein Angebot auswählen. Es ist auch möglich, ein entsprechendes Jahresprogramm downzuloaden bzw. als Printversion zu bestellen.

Darüber hinaus gibt es einen allgemeinen Hinweis auf Inhouse-Seminare.

#### 6.9.1.2 INBAS

INBAS hat den Fortbildungsbereich auf eine eigene Seite ausgelagert ([www.weiterbildung.inbas.com](http://www.weiterbildung.inbas.com) - 28.04.2009). Auf der Startseite werden v.a. zwei aktuelle Seminare zum Thema Case-Management und zur Benachteiligtenförderung präsentiert. Eine Jahresübersicht bzw. ein entsprechender Katalog wird nicht angeboten.

Stattdessen wird der Inhouse Bereich differenziert dargestellt: für die Berufsvorbereitung werden acht mögliche Seminare und für die Personalentwicklung fünf Seminare ausführlich beschrieben.

#### 6.9.2 Ermittlung von Angeboten nach Themen

Auf Basis der in den Experteninterviews ermittelten Themen wurden in einem weiteren Schritt entsprechende („relevante“) Angebote ermittelt. Ohne die vorangegangenen Schritte wäre die Ermittlung relevanter Angebote sehr schwierig gewesen.

Diese Themen können jedoch auch danach unterschieden werden, ob sie unabhängig vom Übergangssystem bestehen oder nicht. So ist das Thema „Management von Übergangssystemen“ eindeutig bezogen auf das Handlungsfeld des Übergangssystems. Ganz anders sieht dies z.B. bei den Themen des Selbstmanagements, des Projektmanagements oder auch der Zielgruppenarbeit aus. Zur Fortbildung für diese Themen gibt es Spezialisten, die u.U. keinen Bezug zur Arbeit im Übergangssystem haben. Der Workshop mit den LISA Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat gezeigt, dass diese Spezialisten auch genutzt werden. So wurde z.B. zum Thema „Projektmanagement“ die Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement ([www.gpm-ipma.de](http://www.gpm-ipma.de)) genannt. Sie bieten zahlreiche Seminare und Workshops zum Thema Projektmanagement an, ohne dabei Bezug auf die Jugendhilfe oder das Übergangssystem zu nehmen. Sie sind Spezialisten für Projektmanagement und nicht für den Bezug auf das hier relevante Handlungsfeld. Trotzdem sind sie als Anbieter für Personen in diesem Handlungsfeld relevant.

Ähnliches gilt für den Themenbereich „Selbstmanagement“. Es gibt spezifische Aspekte des Selbstmanagements im Übergangssystem. Aber es gibt zahlreiche Spezialisten für dieses Thema, auch ohne expliziten Bezug zum Handlungsfeld. So wurde im LISA Workshop die systemische Familientherapeutin Dr. Almute Nischak als wichtige Beraterin genannt. Das gleiche gilt für Hatice Aslan, die sich unter dem Label der „Ganzheitlichen Beratung in Lebensfragen“ präsentiert ([www.haticeaslan.com](http://www.haticeaslan.com)). Es gibt zahlreiche Angebote von Coaches, Beratern, Supervisoren usw., die als Spezialisten für das Thema, aber nicht aufgrund ihrer Kenntnisse des hier relevanten Handlungsfeldes ausgewählt werden.

Neben anderen Themen gilt dies auch für die „Zielgruppenorientierung“. Schon in den Experteninterviews wurde darauf hingewiesen, dass es zahlreiche Angebote für den Bereich der interkulturellen Kompetenz gäbe. Es gibt Einzelreferenten, aber auch Institute, die sich als Spezialisten für dieses Thema ausweisen und auch von Fachkräften im Übergangsmanagement zur eigenen Kompetenzentwicklung ausgewählt werden. Auf dem LISA Workshop wurde u.a. Dr. Mohammad Heidari von Pro Dialog ([www.pro-dialog-koeln.de](http://www.pro-dialog-koeln.de)) und das Institut für interkulturelles Training ([www.interkulturelles-institut.de](http://www.interkulturelles-institut.de)) genannt.

Diese Angebote sind eindeutig auf die jeweiligen Themen zentriert. Das hier relevante Handlungsfeld ist sekundär. Trotzdem können diese Angebote für die Kompetenzentwicklung sehr nützlich sein. Die Angebote dieser Spezialisten werden im Folgenden jedoch nicht mehr extra aufgeführt, müssen aber in der Diskussion Berücksichtigung finden.

Die folgenden Beispiele sollen verdeutlichen, welche Angebote aus der Stichprobe den ermittelten Themen zugeordnet wurden. Die Auswahl beinhaltet keinerlei Aussagen über die Qualität des Angebots noch des Anbieters.

### 6.9.3 Beispiele für die Zuordnung der Angebote nach Themen

#### 6.9.3.1 Förderung der Sozialkompetenzen der Jugendlichen

- ASH: Berufsbegleitender Zertifikatskurs zum/zur »Pädagogen/-in für Vermittlung sozialer Kompetenzen & Gewaltprävention«
    - Die Teilnehmenden sollen am Ende u.a. Kompetenzen zu folgenden Schwerpunkten verfügen: Leitung/Durchführung von sozialen Trainings und Multiplikatorenschulungen
    - Handlungs-/Methodenkompetenz im Umgang mit auffälligen KlientInnen
    - Entwicklung/Umsetzung verschiedener Praxismodelle der Gewaltprävention
- 180 Std. Präsenzzeit und 120 Std. Selbststudium werden für den Kurs veranschlagt. Voraussetzung ist ein Hochschulabschluss und Praxiserfahrung. Der Kurs wird mit einem Zertifikat abgeschlossen und beinhaltet anrechnungsfähige Credits.

#### 6.9.3.2 Zielgruppenorientierung (z.B. Migrationshintergrund)

- SFBB: Migrantenjungen machen und haben Probleme?! Jungengemäße Zugänge zu jugendlichen Migranten

In Kooperation mit dem Institut „mannigfaltig“ werden „praxiserprobte Zugänge zu Jungen nicht-deutscher Herkunft vorgestellt“.

Das zweitägige Seminar richtet sich u.a. an Mitarbeiter/innen der Jugendsozialarbeit.



### 6.9.3.3 Methoden der Berufsorientierung

- AWO: Das Integrierte Potenzial-Assessment im Übergang Schule-Beruf - Potenziale Jugendlicher erkennen und fördern, Modul 1: Potenzialdiagnose und Förderung von Schlüsselkompetenzen

Diese Methode wurde explizit für die Arbeit im Übergangssystem entwickelt. Die Fortbildung ist modular aufgebaut und hat ihre Schwerpunkte in der Diagnose und Förderung von Schlüsselqualifikationen und Berufsorientierung. Das Modul 1 dauert drei Tage.

Die Zielgruppe liegt bei den Fachkräften des Übergangsmagements.

### 6.9.3.4 Methoden zur Förderung von Schlüsselqualifikationen

- INBAS: Seminar: Methodik/Didaktik

Es geht um die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen bei Jugendlichen in der Berufsvorbereitung.

„Die im Seminar vorgestellten Methoden werden im Hinblick auf die Erfordernisse der individuellen Förderung und der Binnendifferenzierung vermittelt und wurden so ausgewählt, dass sie von den Teilnehmenden in ihrer täglichen Berufspraxis eingesetzt werden können.“

Das Seminar richtet sich an Lehrkräfte, Sozialpädagog/inn/en, Bildungsbegleiter/innen und Ausbilder/innen.

Das Seminar ist als Inhouse Veranstaltung konzipiert.

### 6.9.3.5 Unterstützung der Lebensbewältigung

- ASH: Berufsbegleitender Zertifikatskurs »Kulturelle Bildung in der Sozialen Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen«

Die kulturelle Bildung „kann einen spezifischen Beitrag zur Qualifizierung Jugendlicher leisten, indem sie einerseits schulisches Lernen unterstützt, andererseits aber auch eigenwillige Wege jenseits des formalen Bildungskanons ermöglicht. Nicht-formales, stark intrinsisch motiviertes Lernen regt dazu an, Alternativen jenseits idealtypischer Biografieerläufe zu entwickeln, die im Zuge des Wandels auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Normalität einbüßen.“

Die Teilnehmenden lernen diese Perspektive und Methoden kennen. 144 Std. Präsenzzeit und 156 Std. Selbststudium müssen für das creditausgestattete Zertifikat aufgewendet werden.

### 6.9.3.6 Kooperation zwischen den Berufsgruppen

- HIBA: Kunde Betrieb. Geeignete Kooperationsbetriebe finden und langfristig mit ihnen zusammenarbeiten

Es werden Wege aufgezeigt Betriebe als Kooperationspartner langfristig zu gewinnen.

Der zweitägige Kurs richtet sich an Mitarbeiter/-innen der beruflichen Integrationsförderung, ARGE und Optionskommunen.

#### **6.9.3.7 Selbstreflexion (Haltung zur eigenen Tätigkeit bzw. zu den Jugendlichen)**

- SFBB: Körperliche Präsenz in der pädagogischen Arbeit

„Die körperliche Kompetenz von Pädagog/-innen und Therapeut/-innen ist in ihrer Arbeit ebenso gefordert wie die soziale, emotionale und geistige Kompetenz. Dies betrifft sowohl das allgemeine pädagogische Feld als auch den Umgang mit 'schwierigen' Kindern und Jugendlichen.“

„Eigene körperliche Kompetenzen werden in diesem Seminar erforscht und ihre Anwendungsmöglichkeiten für die Arbeit erschlossen. Techniken zur Erhöhung der körperlichen Kompetenz werden vermittelt.“

Ein dreitägiges Seminar für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe.

#### **6.9.3.8 Beratung**

- CARITAS: Arbeit mit Metaphern und Imagination in der Beratung

„Metaphern und Imaginationen regen die Phantasie an, sie sind die treibende Kraft um innere Realitäten zu beeinflussen, unbewusste Potentiale anzustoßen, festgefahrene Problembeschreibungen aufzulösen und die Aufmerksamkeit auf selbstbestimmte Lösungen und vorhandene Ressourcen zu lenken.“

In einem dreitägigen Seminar lernen „Sozialpädagogische Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung“ diese Möglichkeiten zu nutzen.

- SFBB: Interkulturelle Regelkompetenz in Beratungsstellen

In dem zweitägigen Seminar für sozialpädagogische Fachkräfte werden die spezifischen Zugangskennnisse für die Beratung von Migranten vermittelt.

- HIBA: Die Kunst der guten Beratung - Möglichkeiten und Grenzen.

Ziel des Seminars ist, die Beratungskompetenz so zu intensivieren, dass von ihr wirksame Impulse für die Förderung des Jugendlichen ausgehen.

#### **6.9.3.9 Konzeptuelle Ausrichtung**

- SFBB: Profilentwicklung von Konzepten und Projekten der Jugendarbeit im ländlichen Raum Brandenburgs

„Konzepte und Projekte der Jugendarbeit im ländlichen Raum müssen sehr offen und flexibel auf die sich verändernden Bedarfe ihrer Zielgruppen reagieren können. Das erfordert z.B. die konzeptionelle Veränderung von Angeboten, die Gewinnung neuer Kooperationspartner, die Bereitstellung spezifischer Kompetenzen, die Umstrukturierung von Rahmenbedingungen etc.“

Zur Unterstützung dieser Veränderungsprozesse wird Beratung zur Verfügung gestellt.

#### **6.9.3.10 Managen regionaler Übergangssysteme**

- INBAS: Übergreifende Integrationsstrategien

Das Inhouse Seminar richtet sich an Sozialpädagog/inn/en, Bildungsbegleiter/innen und Ausbilder/innen im Bereich des Übergangssystems.

„Zu den inhaltlichen Schwerpunkten zählen:

- Ausbildungs- und Betriebsreife
- Beschaffung, Verarbeitung und Anwendung von aktuellen Kenntnissen des regionalen, bundesweiten und europaweiten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes
- Beschaffung, Verarbeitung und Anwendung von aktuellen berufskundlichen Informationen
- Berufliche und regionale Mobilitätsstrategien
- Bedeutung der Praktika im Hinblick auf die Integration
- Erarbeitung verschiedener Akquisitionstechniken.“

Im Blick steht sowohl das personenbezogenen als auch das strukturbezogene Übergangsmanagement. Der Beziehung der Bereiche wird bearbeitet.

- HIBA: Führen im Veränderungsprozess - Handlungsfelder und Werkzeuge

Im Bereich des Übergangssystems gibt es ständig Änderungen aufgrund neuer Richtlinien. „Die Aufgabe von Führungskräften ist es, ihre Mitarbeiter/innen in diesem Wandel mit zunehmen, sie zu befähigen und zu motivieren, Veränderungen mit zu tragen.“

Im zweitägigen Seminar werden die Grundlagen und Möglichkeiten des Change Managements erörtert. Angesprochen sind Führungs- und Führungskräfte.

#### **6.9.3.11 Begleitungstätigkeit (Case-Management)**

- INBAS: Grundlagenseminar Case-Management

Elemente und Methoden des Case-Managements im Bereich des Übergangssystems werden dargestellt und geübt.

„Sie lernen das Instrument Case-Management und dessen einzelne Phasen kennen und können dieses auf die praktische Arbeit mit besonders benachteiligten Jugendlichen übertragen. Auch sind Sie in der Lage, die kooperative Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren vor Ort professionell zu gestalten und zu stärken.“

Die Veranstaltung ist als zweitägiges Seminar konzipiert.

- HIBA: Neue Wege in der Bildungsbegleitung

„Seine Rollenerwartungen klarbekommen, dazu eigene Handlungsstrategien entwickeln für ein persönliches Konzept, in der Rolle zu agieren und viele praktische Instrumente des Case-Managements werden in diesem Seminar behandelt. In besonderer Weise soll es auch um Rollen beim Verhandeln mit Betrieben bei der Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit gehen.“

Das zweitägige Seminar richtet sich an alle Fachkräfte, die in der Bildungsbegleitung arbeiten.

#### 6.9.3.12 Professionelles Selbstverständnis

- SFBB: Kooperation von Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Schule

„Ziel der Fachtagung ist es, aktuelle Herausforderungen zu diskutieren, Praxisbeispiele der Zusammenarbeit von Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Schulen zu reflektieren und den Ausbau verlässlicher und wirksamer Kooperationsstrukturen zu fördern.“

Die Fachtagung richtet sich an Fachkräfte der Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit, Lehrkräfte, Schulleitungen und Leitungskräfte der Schulämter.

#### 6.9.3.13 Projektmanagement

- HIBA: Projektmanagement - Methoden und Techniken für die Umsetzung der Integrationsplanung

„Projektmanagement als Methode eignet sich in der beruflichen Integrationsförderung einerseits zur systematischen Planung und Durchführung von Integrationsmaßnahmen andererseits zur Planung und Durchführung von Projekten zum handlungsorientierten Lernen mit Kunden/Teilnehmenden.“

In dem zweitägigen Seminar sollen die Techniken erlernt und auf den Alltag vorbereitet werden.

- AWO: Konzeptentwicklung- Von der Idee zum Antrag / Projektanträge konzipieren

Das dreitägige Seminar richtet sich an alle Mitarbeiter/innen sozialer Einrichtungen. U.a. werden an konkreten Beispielen Konzeptentwürfe ausgearbeitet.

„Die zentralen Fragen, die mit dieser Veranstaltung beantwortet werden sollen, sind:

- Wodurch zeichnet sich ein gutes Konzept aus?
- Wie sieht der innere Leitfaden eines Konzepts aus?
- Was ist im Rahmen der Antragstellung zu beachten?“

#### 6.9.3.14 Grundlagen zur Jugendphase

- AWO: Arbeitstagung- Junge Menschen als Zielgruppe der Familienbildung / Implementierung von Angeboten für junge Menschen

„Experten/-innen aus der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und Familienbildung stellen aktuelle Befunde zu Situation und Perspektiven junger Menschen und (Familien-) Bildungsangebote für die Zielgruppe vor. Workshops zu Schwerpunktthemen wie Gender und Rollenverständnis, Familien- und Lebensplanung, Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Elternschaft, Sexualität und Werteerziehung bieten den Tagungsteilnehmer(n)/-innen die Möglichkeit, sich mit Ansätzen, Konzepten und Methoden von Angeboten an der Schnittstelle von Jugendarbeit und Familienbildung auseinanderzusetzen.“

Die zweitägige Tagung richtet sich u.a. an Mitarbeiter/innen der Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe und der Industrie und Handelskammern.

#### 6.9.3.15 Personalmanagement

- HIBA: Kooperation schafft Motivation - Teamentwicklung in der Benachteiligtenförderung

„Das Seminar geht von den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer(innen) mit und in Gruppen aus und betrachtet vor diesem Hintergrund die Rollen in den Arbeitsteams. In Anlehnung an Situationen aus der Praxis wird Kommunikation und Verhalten im Team analysiert. Die verschiedenen Berufsgruppen lernen die gegenseitigen Erwartungen und Zuschreibungen kennen. Es werden typische Konfliktfelder herausgearbeitet und Lösungsstrategien entwickelt. Ziel ist es, die individuellen Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten für erfolgreiche Teamarbeit kennen zu lernen und Methoden der Kommunikation und der Konfliktbewältigung zu erproben.“

Das dreitägige Seminar richtet sich an alle Berufsgruppen der Benachteiligtenförderung.

- AWO: Zertifikatsreihe- Führen in Zeiten des Wandels / Erfolgreiche Personalführung in sozialen Organisationen

Die Fortbildungsreihe richtet sich an Führungskräfte in der Sozialwirtschaft mit Personalverantwortung und dauert insgesamt ca. 30 Tage.

„Eine wirkungsvolle und umsetzungsorientierte Personalführung erfordert Kenntnisse einschlägiger Instrumente und Methoden, aber auch die Fähigkeit, sich eine eigene Haltung zur Entwicklung von Mensch und Organisation zu erarbeiten. Unsere Zertifikatsreihe möchte Sie dabei mit praxisorientierten Modulen und fachlichem Know-How unterstützen. Die Reflexion und Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen steht dabei stets im Vordergrund.“

#### 6.9.3.16 *Rechtliche Grundlagen*

- CARITAS: Update Arbeitsrecht

Die eintägige Tagung richtet sich an Leitungspersonen. Im Zentrum stehen Neuerungen im Arbeitsrecht und die Förderungsmöglichkeiten durch die BA.

#### 6.9.3.17 *Selbstmanagement*

- HIBA: Körperliche und geistige Fitness für Manager

„Das Seminar bietet allen Teilnehmer(inne)n ein sofort umsetzbares Trainingskonzept, das mentales Wohlbefinden steigert und hilft, die Stressindikatoren auf physischem und psychischem Weg erheblich zu minimieren. Burnout, Stress, Entscheidungsschwächen und nachlassende Leistungskurven wird somit aktiv entgegengetreten.“

Das dreitägige Seminar richtet sich an Führungskräfte aus den Sozialorganisationen.

- INBAS: Zeit- und Selbstmanagement

Es werden Methoden vorgestellt, den beruflichen Alltag klarer zu strukturieren und bei der „Bewältigung Ihrer vielfältigen Aufgaben“ zu helfen.

Das Angebot ist als ein- bis dreitägige Inhouse Veranstaltung konzipiert.

### 6.9.4 Organisationsform der Fortbildungen

Als weiteres Item wurde nach der Organisationsform von Fortbildungen in der Online-Befragung gefragt. Am häufigsten wurden hier Tagungen und interne Angebote vor Inhouse-Veranstaltungen und trägerübergreifenden Angeboten genannt.

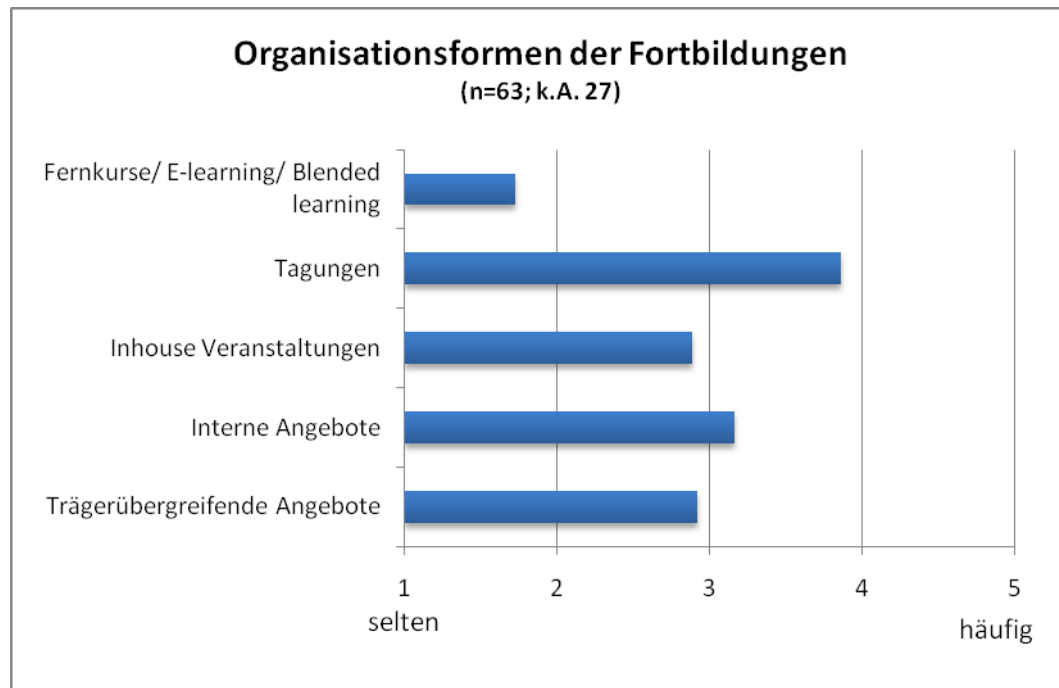


Abbildung 7: Online-Befragung: Organisationsform der Fortbildungen

### 6.9.5 Thematische Schwerpunkte der Fortbildungen

In den Experteninterviews wurde allgemein nach der Angebotssituation gefragt. In der exemplarischen Auszählung konnten Angebote relevanter Anbieter dargestellt werden. Im Online-Fragebogen wurde eine dritte Perspektive bezüglich der Angebote erfasst. Die Probanden konnten bis zu drei Beispiele für Fortbildungsangebote angeben, die von ihnen als relevant für eine Professionalisierung im ÜM erachtet werden. Diese Möglichkeit wurde nur im geringen Maße genutzt. Nur neun Probanden führten insgesamt 18 Angebote an:

- Strategien zum Umgang mit verhaltensauffälligen Jugendlichen
- Projektmanagement
- Netzwerktreffen/Themenworkshops der wissenschaftlichen Begleitung zur Förderinitiative 1 des Programms "Perspektive Berufsabschluss"
- Ausbildungsreife
- Jahrestagung Weinheimer Initiative
- Berufsorientierung - Ressourcen bündeln
- Spez. Case Management für Fachkräfte von ARGEn u. Suchtkrankenhilfe
- Tandemfortbildung: Jugendsozialarbeit an Hauptschulen

- Einbindung von Eltern
- Job Coach
- individualisiertes Lernen / Tele-Tutoring
- Ansätze zur Elternarbeit
- Jahrestagung Hauptschulinitiativen
- Vorbereitung von Schülern auf den Beruf
- Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Arbeitstitel)
- Aufgaben des Fallmanagements
- Spracherwerb
- Mädchen werden Friseurin, Jungen werden Kfz - Mechaniker

Zu den Angeboten wurden weitere Angaben wie Anbieter, Kostenübernahme und Zielgruppe erfasst, werden aber hier wegen der geringen Fallzahlen nicht einzeln aufgeführt.

Auch die Zuordnung zu den 19 thematischen Schwerpunkten wurde abgefragt. Am häufigsten wurden „Methoden“ vor „Förderung der Sozialkompetenz der Jugendlichen“, „Unterstützung der Lebensbewältigung“ und „Kooperation zwischen den Berufsgruppen bzw. Institutionen“ in Form von konkreten Beispielfortbildungen genannt. Es ist jedoch die kleine Stichprobe zu beachten.

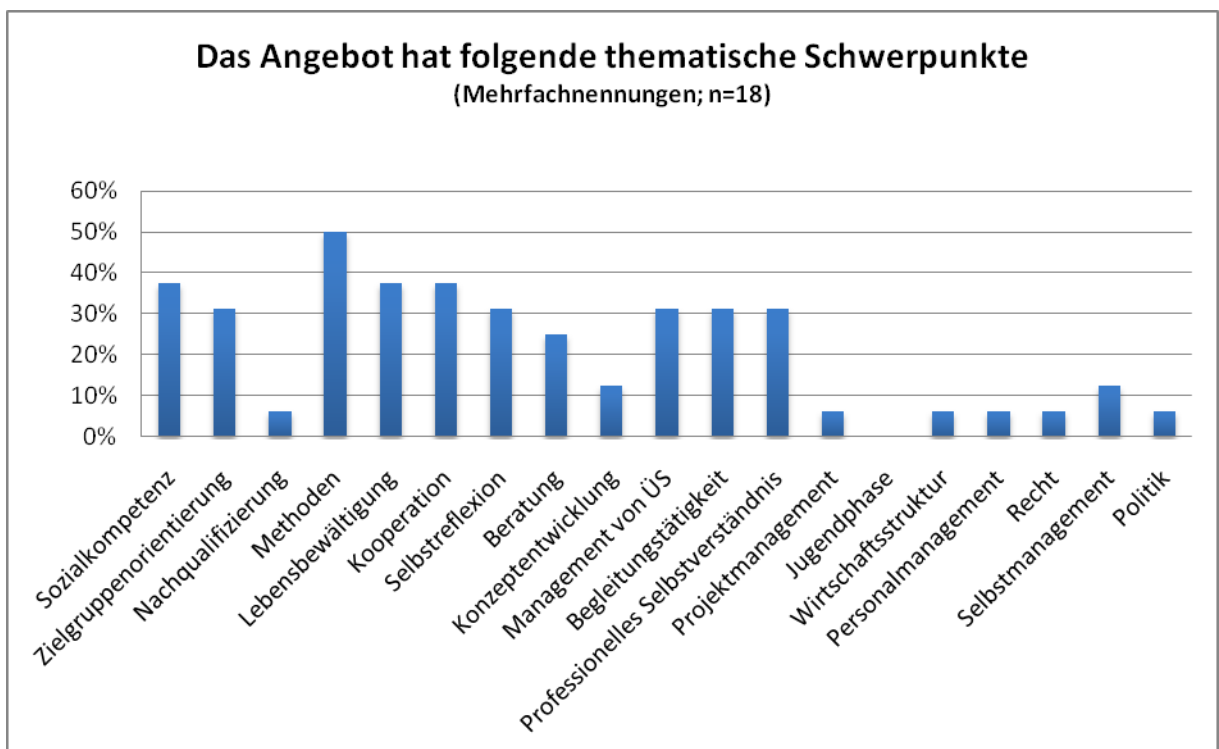


Abbildung 8: Online-Befragung: Thematische Schwerpunkte der Beispielfortbildungen im Fragebogen



Die in der Internetrecherche erfassten 533 Angebote wurden ebenfalls nach den 19 eingangs identifizierten Themen ausgezählt. Bei den Angeboten lagen die höchsten Werte bei „Beratung“, „Lebensbewältigung“, „Begleitungstätigkeit“, „Selbstmanagement“ und „Selbstreflexion“. Diese Themen wurden in der von uns untersuchten Stichprobe prozentual am häufigsten angeboten.

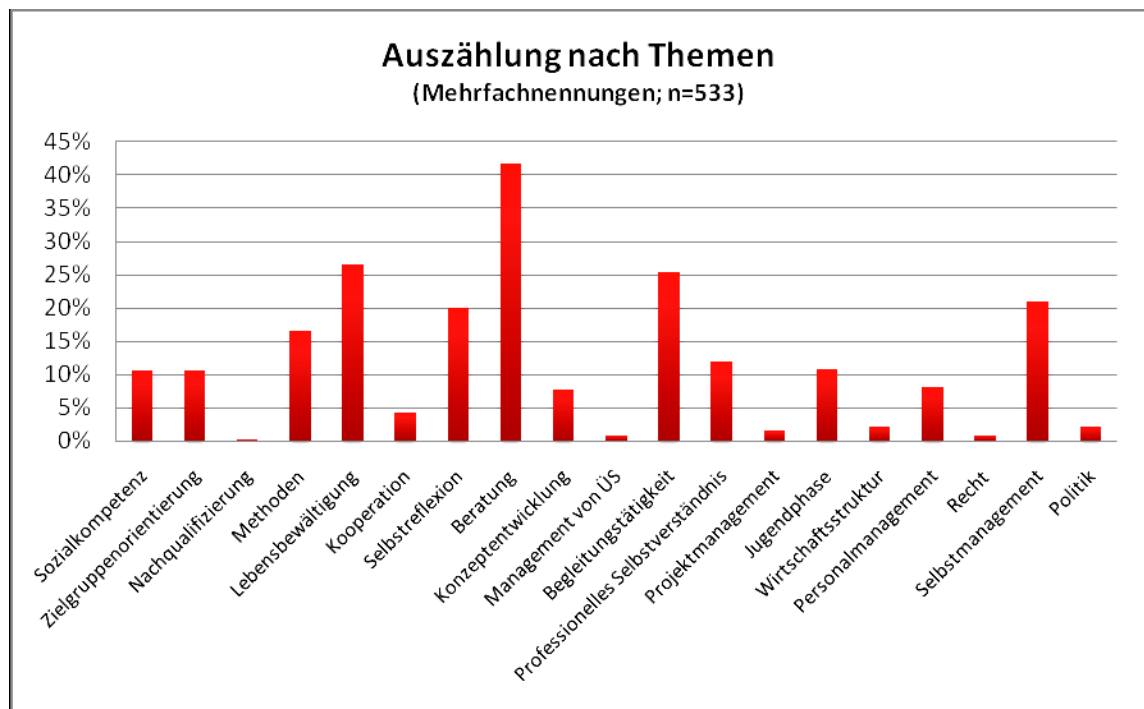


Abbildung 9: Auszählung der Stichprobe: Thematische Schwerpunkte der Fortbildungen

### 6.9.6 Bedarfe, Angebote und Nennungen nach Themen der Fortbildungen

Im Fragebogen hatten die Probanden die Möglichkeit sowohl Bedarfe als auch relevante Angebote entsprechend des Themenkataloges aufzuführen. Trotz der geringen Anzahl von genannten Beispielen können diese vorsichtig mit den genannten Bedarfen abgeglichen werden. Wenn man auch noch die Auszählung der 533 Angebote hinzunimmt ergibt sich für einzelne Fortbildungsbereiche ein interessantes, diskussionswürdiges Bild.

Bedarfe und Angebote liegen besonders bei den Themen „Sozialkompetenz“, „Zielgruppenorientierung“, „Nachqualifizierung“, „Kooperation“, „Management im US“, „Wirtschaftsstruktur“ und „Recht“ weit auseinander. Das Angebot fällt deutlich hinter die genannten Bedarfe bzw. die als relevant genannten Beispiel für Angebote zurück. Dagegen scheint bei den Themen „Beratung“, „Begleitungstätigkeit“, „Selbstmanagement“ und „Lebensbewältigung“ das Angebot ausreichend zu sein bzw. den Bedarf zu übertreffen, wenn sich die Ergebnisse so interpretieren lassen. Es muss jedoch beachtet werden, dass die zugrunde liegenden Bezugsgrößen nicht wirklich

vergleichbar sind und hier nur ein „Bild“ dargestellt wird, das Trends im Sinne von „hoch“ bzw. „niedrig“ ausdrücken soll.

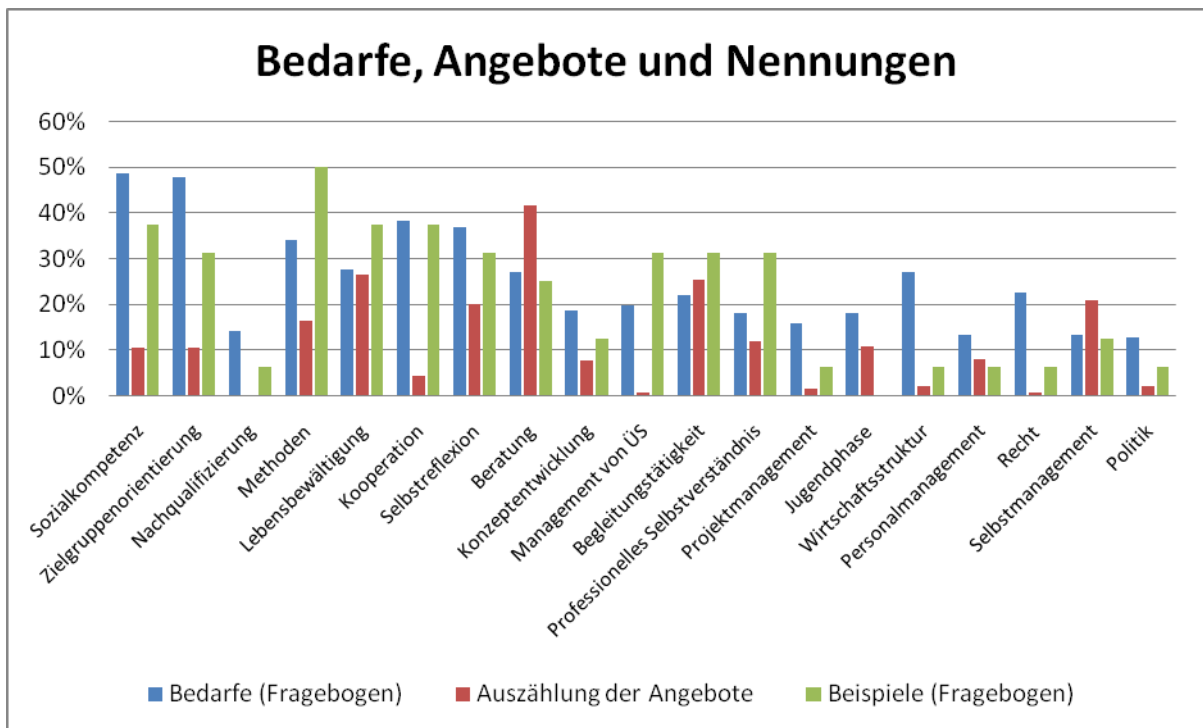


Abbildung 10: Online-Befragung: Vergleich Bedarfe, Angebote und beispielhafte Nennungen

### 6.9.7 Nachfrage

In der Online-Befragung wurden die Anbieter und Vermittler von Fortbildungsangeboten auch explizit zur Nachfrage nach den verschiedenen Themen befragt. Die Befragung ergab hohe Werte im Bereich der Methoden, aber auch der rechtlichen Fragen, der Förderung der Sozialkompetenz, aber auch der Kooperation, der Beratung und des Projektmanagements. Wenn man auch die anderen Fragebögen mit einbezieht ändert sich diese Einschätzung nur wenig.

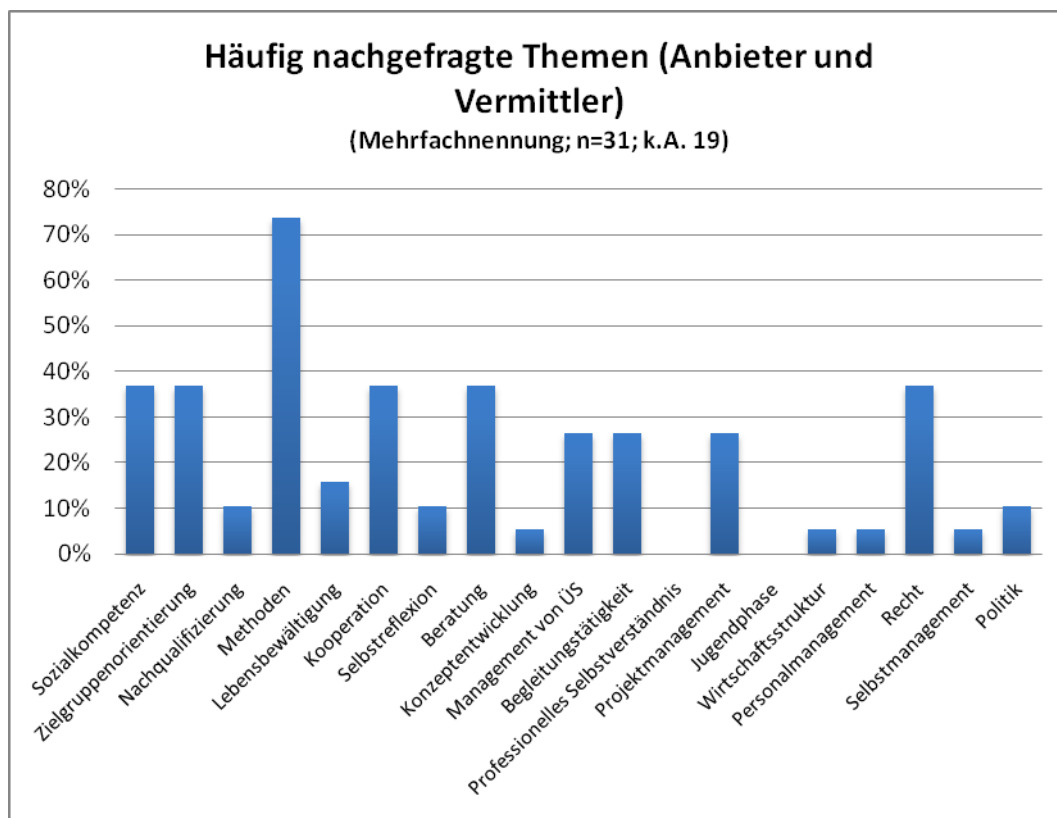


Abbildung 11: Online-Befragung der Anbieter und Vermittler von Angeboten: Nachfrage nach Fortbildungen

### 6.9.8 Angebote nach Personen- bzw. Zielgruppen

Gleicht man die im Fragebogen als Beispiele genannten Angebote mit den Ergebnissen der Auszählung ab, so ergibt sich folgendes Bild: Für die Gruppen der „Quereinsteiger“ und der „Sozialwissenschaftler“, die auch als Zielgruppen der Beispielangebote genannt wurden, konnten keine Angebote ermittelt werden. Dies liegt jedoch wahrscheinlich an der Ausschreibungspraxis der Angebote, die diese Zielgruppen nicht explizit berücksichtigt. Nach Anteilen am Gesamtangebot richten sich die ausgezählten Angebote vorwiegend an sozialpädagogische Fachkräfte und in zweiter Linie an Auszubildende, gefolgt von außerschulischen Lehrkräften und Verwaltungspersonen als in den Ausschreibungen genannten Zielgruppen. Bei einigen Angeboten werden Leitungs- und Führungskräfte als Zielgruppe genannt.

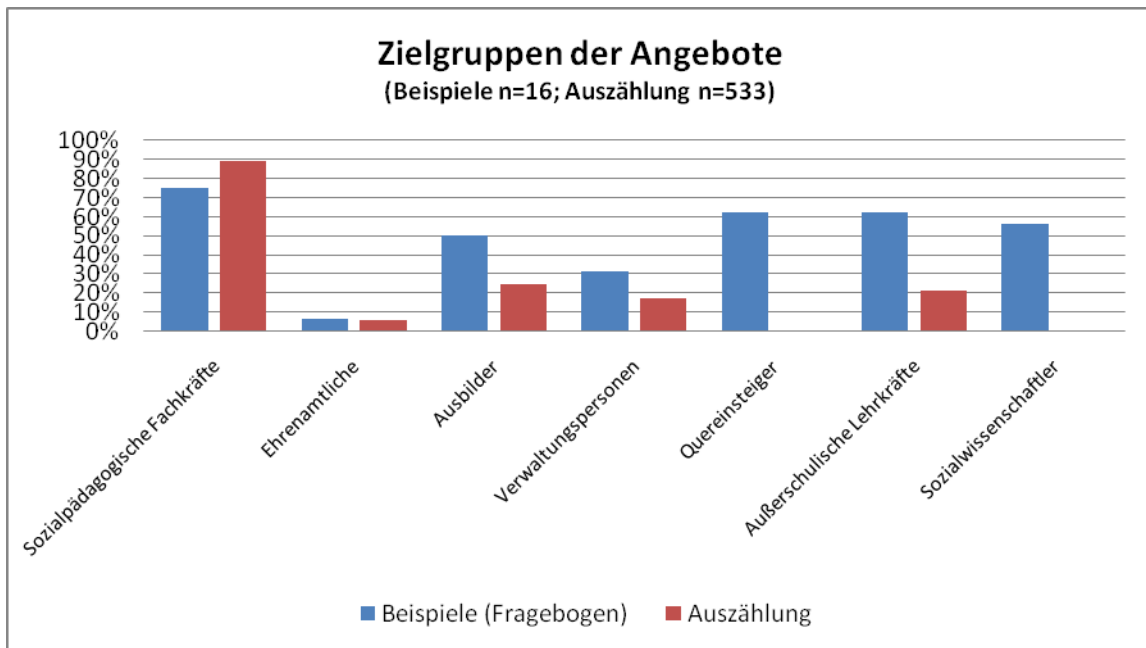


Abbildung 12: Zielgruppen der Angebote nach Beispielen (n=18) und Auszählung (n=533)

### 6.9.9 Auszählung der Angebote nach Merkmalen

Bisher wurden die Fortbildungen den Themen und Personengruppen zugeordnet. Dies sagt aber nur wenig darüber aus, inwieweit diese Fortbildungen auf das Arbeitsfeld des Übergangsmanagements Bezug nehmen. So gibt es z.B. Fortbildungen, die zwar Case-Management für Sozialpädagogen anbieten, dies aber im gerontologischen Bereich verorten.

Auch Fortbildungsangebote z.B. zu Beratungstechniken oder zur Zielgruppenorientierung werden häufig ohne expliziten Bezug zum Übergangsmanagement angeboten. Diese Angebote können durchaus sinnvoll für die Arbeit im Übergangsmanagement sein. Um aber den evtl. expliziten Bezug zum Übergangsmanagement zu erfassen, wurden zusätzlich zu den 19 Themen fünf Merkmale definiert. Diese Merkmale ergänzen die Themen im Sinne einer Matrix und heben Aspekte, die aufgrund der Expertengespräche besondere Relevanz erhalten, hervor. Diese Kategorisierung zielt auch darauf ab, so etwas wie einen „Kernbereich“ der Professionalität zu erfassen, der etwas anderes ist als die Summe einzelner Qualifikationen.

#### Merkmale zur Übergangsorientierung

Strukturbezogenes ÜM	Das Angebot kann explizit dem strukturbezogenen Übergangsmanagement zugeordnet werden. So geht es hier z.B. nicht allgemein um Projektmanagement, sondern um Projektmanagement im ÜM.
Personenbezogenes ÜM	Das Angebot kann explizit dem personenbezogenen Übergangsmanagement zugeordnet werden.
Struktur- und personenbezogenes ÜM	Das strukturbezogene- und personenbezogene Übergangsmanagement wird in Beziehung gesetzt.

Migrantenbezogenes ÜM	Im Handlungsfeld des ÜM wird diese Zielgruppe „mitgedacht“ bzw. die Arbeit mit der Zielgruppe der Migranten wird auf das Handlungsfeld Übergangssystem bezogen.
Kooperierend	Verschiedene Berufsgruppen (z.B. Sozialpädagogen und Ausbilder) arbeiten in der Veranstaltung zusammen.

*Tabelle 12: Merkmale für eine Zuordnung zum ÜM*

Diese fünf Merkmale wurden als Indikatoren für diese Fragestellung in der Auszählung der 533 Angebote genutzt. Die Angebote wurden also insbesondere in den Beschreibungen daraufhin untersucht, ob auf das Übergangsmanagement in seinen unterschiedlichen Perspektiven Bezug genommen wird. Aufgrund der Wichtigkeit der Zielgruppenorientierung (s.o.), insbesondere bei den Migranten, wurde auch dieser Aspekt besonders erfasst. Als kooperierend wurde eine Veranstaltung schließlich dann qualifiziert, wenn sie sich nicht nur an verschiedene Berufsgruppen richtet, sondern diese sich gemeinsam fortbilden. Dies gilt z.B. für Tandemfortbildungen von Sozialpädagogen und Lehrkräften.

Die Auszählung der Angebote nach diesen Merkmalen ergibt eine deutliche Betonung der personenbezogenen Perspektive im Übergangsmanagement mit einem Anteil von knapp 14 Prozent am Gesamtangebot aller Fortbildungen. Die Häufigkeit der anderen Merkmale fällt dagegen deutlich zurück. Dieses Bild scheint auch die Ergebnisse des Workshops der LISA-Tagung zu bestätigen. Das Meinungsbild auf Grund der soziometrischen Aufstellungen zeigte, dass es nach überwiegender Auffassung bzw. nach der Erfahrung der Projektmitarbeiter/innen im Grunde ein breites, aber eher unübersichtliches Fortbildungsangebot zu vielen Themen gibt, die das berufliche Handlungsfeld „Übergangsmanagement“ betreffen. Dagegen sind Themen, die so etwas wie den „professionellen Kernbereich“ des Übergangsmanagements ausmachen, also den inneren Zusammenhang der verschiedenen fachlichen Anforderungen betreffen, nur vereinzelt zu identifizieren.

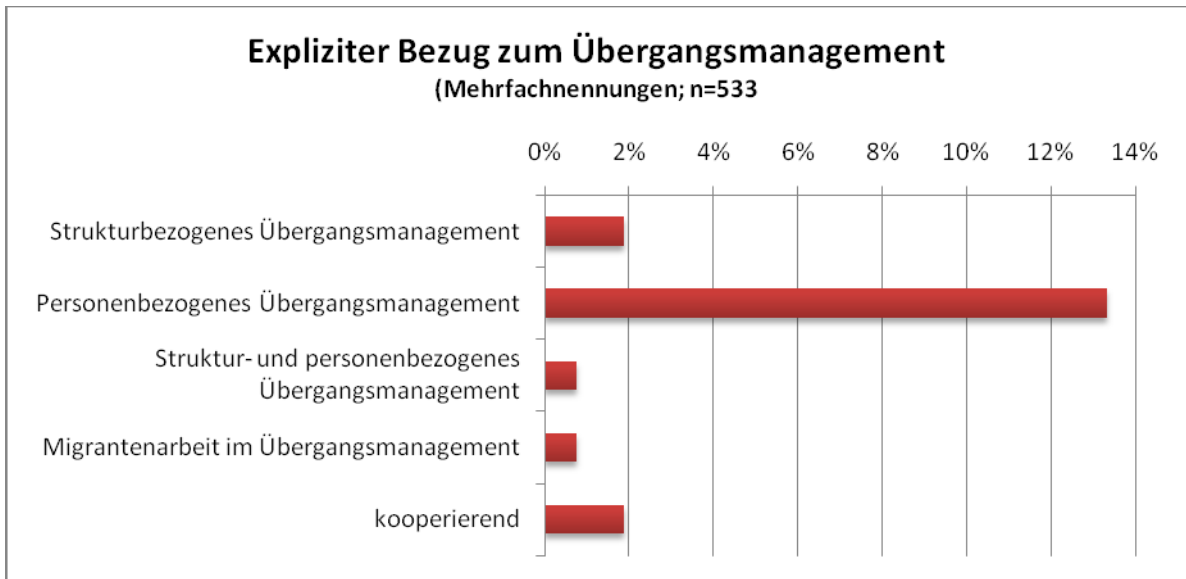


Abbildung 13: Auszählung der Angebote: Häufigkeit nach Merkmalen

### 6.9.10 Zur Bedarfsgerechtigkeit der Angebotssituation

In der Online-Befragung wurden Fortbildungsbedarfe anhand von Themen für die einzelnen Personengruppen ermittelt. Diese wurden rechnerisch in Beziehung gesetzt zu den ausgezählten Angeboten und den angegebenen Fortbildungen. Im Fragebogen wurde aber auch nach der Einschätzung der Beziehung zwischen Bedarf und Angebot bei den jeweiligen Themen gefragt.

Inwieweit wird die bestehende Angebotssituation den selbst formulierten Bedarfen gerecht? Die Probanden konnten auf einer Skala von 1 (unzureichend) bis 5 (bedarfsgerecht) für jedes Thema die Angebotssituation beurteilen. Die Mittelwerte liegen alle zwischen 2 und 3,5, die Streuung ist bei vielen Themen allerdings relativ hoch.

Trotz der hohen Streuung und dem kleinen Bereich der Mittelwerte lassen sich vorsichtige Aussagen treffen. Abgesehen von den Themen „Selbstmanagement“ und „Projektmanagement“ wird die am ehesten bedarfsgerechte Angebotssituation bei Themen des personenbezogenen Übergangsmanagements gesehen.

#### **Bei folgenden Themen gilt die Angebotssituation am ehesten als bedarfsgerecht**

Selbstmanagement	3,5
Beratung	3,3
Begleitungstätigkeit (Case-Management)	3,3
Rechtliche Grundlagen	3,2
Grundlagen der Jugendphase	3,2
Projektmanagement	3,0

Tabelle 13: Bedarfsgerechtigkeit 1

Angebotssituationen, die am ehesten als unzureichend eingeschätzt werden, beziehen sich demgegenüber vorwiegend auf Themen des strukturellen Übergangsmanagements.

**Bei folgenden Themen gilt die Angebotssituation am ehesten als unzureichend**

Kooperation zwischen den Berufsgruppen	2,2
Managen regionaler Übergangssysteme	2,2
Wirtschaftsstruktur und betriebliche Kooperation	2,5
Strategien zur politischen Arbeit	2,5
Konzeptuelle Ausrichtung	2,7

*Tabelle 14: Bedarfsgerechtigkeit 2*

Dies entspricht auch den Einschätzungen der interviewten Experten. Demzufolge gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich im Bereich des Selbstmanagements fortzuentwickeln. Auch im eher klassischen sozialpädagogischen Themenbereich, wie Beratung, Methoden im Umgang mit Jugendlichen und Case-Management, gibt es nach diesen Ergebnissen eine ausreichend breite Angebotspalette. Allerdings würde der Bezug zum Übergangsmangement nicht immer herausgestellt.

Anders sähe es bei Themen des strukturellen Übergangsmagements aus. Sozialpädagogische Fachkräfte würden dem Bedarf und der spezifischen Aufgabenstellung entsprechende Angebote viel schwerer finden können.

## Anhang

## Weitere Graphen

