

Konzeption für das lokale Büro „Die Chance“

Zu den wesentlichen Elementen bzw. zu den wichtigsten Qualitätsstandards des lokalen Büros „Die Chance“ zählen insbesondere

- die Akzeptanz der jungen Menschen ihrer aktuellen Lebenssituation
- das Anknüpfen an ihre Stärken
- eine individuelle Begleitung
- ein aufsuchender Ansatz
- die Einbindung der Eltern bzw. des sonstigen sozialen Umfeldes

sowie im seiner weiteren Entwicklung auch ein enger Bezug zur Wirtschaft.

Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie ggfls auch berufliche Nachqualifizierung sollen im lokalen Büro „Die Chance“ systematisch miteinander verknüpft werden.

Die Grundkonzeption für das lokale Büro „Die Chance“ ist u.a. aus diesem Grund auf die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt.

Die einzelnen Bestandteile

- Fallmanagement
- Integrationsbegleitung
- Gesundheitsberatung
- Ausbildungs- bzw. Arbeitsvermittlung
- Betreuung in den Ausbildungsstellen

sollen im Projektverlauf weitestgehend von den Projektakteuren selbst entwickelt und im Rahmen einer Evaluation optimiert werden.

Zielgruppe und Zielsetzungen

Zielgruppe

Zur Zielgruppe des lokalen Büros „Die Chance“ zählen alle Jugendlichen und junge Erwachsene aus dem Sozialraumgebiet Köln-Chorweiler mit Problemen bzw. individuellen Beeinträchtigungen im Übergang von der Schule in den Beruf. Diese können aus verschiedensten individuellen, gesellschaftlichen und institutionellen Hemmnissen resultieren.

Das Angebot des lokalen Büros „Die Chance“ richtet sich insbesondere an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die durch die Regelsysteme im Übergang Schule - Beruf nicht erreicht werden bzw. wurden.

allgemeine Zielsetzungen

Im Rahmen des Projektes „Lokales Büro- Die Chance“ soll gemeinsam mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine sinnvolle und passgenaue individuelle Perspektive erarbeitet und in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Hierbei soll so weit wie möglich auf bestehende Hilfesysteme zurückgegriffen werden.

Die Teilnehmer/innen sollen entsprechend ihren individuellen Möglichkeiten sehr deutlich zu Eigeninitiative und Reflexion aufgefordert werden. Hierbei soll ohne Bevormundung das individuell höchstmögliche Maß an Eigeninitiative gefordert und gefördert werden. Sie sollen mit Blick auf eine erfolgreiche soziale und berufliche Integration in die Lage versetzt werden, Verantwortung für sich und ihr Tun zu übernehmen und ihr Leben eigenverantwortlich und gesellschaftsadäquat zu gestalten.

Entwicklung von Kompetenzen und Motivation

Insbesondere sollen gefördert werden

- persönliche Kompetenzen
(Motivation, Leistungsfähigkeit, Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit)
- soziale Kompetenzen
(Kommunikationsfähigkeit, Sprachkompetenz, Kooperations- und Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Empathie)
- methodische Kompetenzen
Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen

Durch das lokale Büro „Die Chance“ sollen

- die TN motivierter werden und ihre beruflichen Integrationsmöglichkeiten besser und realistischer einschätzen können
- die TN sich in ihrer beruflichen Qualifizierung verbessert fühlen
- den TN gute Zugänge eröffnet werden
- zusätzliche Erkenntnisse und Erfahrungen für den Gesamtprozess gewonnen werden.

verbesserter Umgang mit Einschränkungen

Die individuelle persönliche und berufliche Perspektive wird geklärt:

Die Teilnehmenden erkennen ihre Potenziale und schätzen ihre Situation realistischer ein. Die Teilnehmenden sind motiviert, ihre Situation zu verbessern.

Qualifizierung

Jede/r Teilnehmer/in verbessert ihre/seine Berufs- bzw. Ausbildungsreife bzw. für jede/n Teilnehmer/in ist mindestens eine realisierbare und längerfristig wirksame Handlungsoption eingeleitet worden.

Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt

Ein Teil der Zielgruppe bringt häufig neben sozialen oder gesundheitlichen Einschränkungen weitere Merkmale mit, die die Chancen auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt verschlechtern. Die Mehrheit ist dennoch in der Regel von Beginn an zuversichtlich, auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Zuversicht soll im Beratungsverlauf gesteigert werden.

Mittel- bzw. langfristiges Ziel ist hierbei die Aufnahme eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses.

Methodik

- Fallbesprechung und Fallkonferenz
- Zusammenarbeit an den Schnittstellen im Projekt
- verantwortliche Entwicklung und Umsetzung von Hilfeplanung
- aufsuchende Hilfe
- allgemeines Bildungsmanagement

Organisation

personelle Ausstattung

Die Aufgabenstellung und die Zielsetzungen des lokalen Büros „Die Chance“ stellen hohe Anforderungen an die personelle Ausstattung des Modellprojektes. Hierzu gehört neben entsprechendem Fachwissen auch eine spezielle sozialpädagogische Qualifikation.

Das lokale Büro „Die Chance“ sollte mit mindestens 2 Mitarbeiter/innen besetzt sein, die in etwa folgendem Anforderungsprofil entsprechen sollten:

- positive Grundeinstellung zur Zielgruppe des lokalen Büros
- überdurchschnittliche Kommunikationsfähigkeit
- hohe Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft
- darüber hinaus Fähigkeit und Bereitschaft, sich Akzeptanz und Vertrauen beim Klientel und beim Trägersystem zu erarbeiten
- Erfahrungen in problemlösender Gesprächsführung und Konfliktlösungsverhalten
- Eigeninitiative und selbstständiges Arbeiten in der Planung, Organisation und Steuerung von Arbeitsabläufen
- fachliche Kompetenz (Fachkenntnisse in SGB II, SGB III, SGB VIII)
(mit Ergänzung über fachliche Mentoren, die namentlich benannt werden sollen)
- Kenntnisse über das regionale und das gesamte Kölner Hilfesystem
- mehrjährige Erfahrung in sozialpädagogischer Arbeit mit Jugendlichen
(bevorzugt Tätigkeiten im Bereich Beratung, Unterstützung und Begleitung Jugendlicher und junger Erwachsener auf dem Weg in Ausbildung und Beruf bzw. Erfahrung in Streetwork bzw. mobiler Jugendarbeit)
- möglicherweise mit eigenen Migrationshintergrund
- zweigeschlechtliche Besetzung (u.a. wegen des Genderaspekts)

räumliche Ausstattung

Damit für die Zielgruppe deutlich erkennbar ist, dass das Projekt ein „neues“ Hilfeangebot ist und somit auch als neue „Chance“ wahrgenommen werden kann, sollte das lokale Büro „Die Chance“ getrennt von sonstigen Räumlichkeiten der am Projekt beteiligten Ämter und Institutionen untergebracht werden.

Weitere Anforderungen an die Lage und Positionierung des sozialen Büros sollten Aspekte der Niedrigschwelligkeit und zentralen Lage im Zielgebiet sein.

Selbstverständnis des lokalen Büros „Die Chance“

Selbstverständnis des lokalen Büros ist „Wir kümmern uns um jeden, der kommt und gehen auf diejenigen zu, die unsere Unterstützung benötigen.“

Ein Weiterverweisen an andere Stellen - in engem Zuständigkeitsdenken - soll nicht mehr erfolgen. Jede/r Jugendliche soll bis in das für ihn jeweils passende System begleitet werden („warme Übergabe“).

Auch bei einer evtl. Fallrücknahme (z.B. wenn eine spezielle Problematik von dem hierfür zuständigen Träger aufgegriffen bzw. abgeschlossen wurde) soll das Prinzip der „warmen Übergabe“ gelten.

Das lokale Büro verfolgt hierbei in einer sozialräumlichen Orientierung in Kooperation mit den schon vor Ort tätigen Akteuren unter Einbeziehung der Steuerungsebene u.a. folgende Zielsetzungen:

- eine aufeinander abgestimmte Arbeitstruktur
- Abbau von Doppelarbeit
- Verringerung bzw. Abbau von Kommunikationslöchern
- Optimierung von Arbeitsabläufen

Hierbei sollen die etablierten Institutionen und Träger in keinsten Weise in ihrer originären Aufgabenstellung infrage gestellt werden. (Projekte für Schulumde/-verweigerer etc.) Dieses ist allerdings nicht gleichzusetzen damit, Jugendlichen Wege abzunehmen. Vielmehr ist hiermit gemeint, Wege gemeinsam zu gehen, wenn Schwellen zu etablierten Anbietern (wie z.B. Agentur für Arbeit oder ArGe) zu hoch sind oder als zu hoch empfunden werden.

Das lokale Büro versteht sich insofern als Teil der im Sozialraumgebiet Köln-Chorweiler, Chorweiler-Nord, Seeberg-Nord und Blumenberg schon vorhandenen Angebotsstruktur zur „Beratung, Unterstützung und Begleitung Jugendlicher und junger Erwachsener auf dem Weg in Ausbildung und Beruf“. Die in diesem Bereich vor Ort schon tätigen Akteure müssen über den Auftrag und die Zielsetzungen des lokalen Büros informiert und in den Prozess eingebunden werden.

Prozesse

Die Teilnehmenden sollen im Beratungsverlauf ihren individuellen Möglichkeiten entsprechend sehr deutlich zu Eigeninitiative und Reflektion aufgefordert werden.

Der/die Casemanager/in führt ein Erstgespräch, das in Einzelfällen auch mehrere Termine umfassen kann. Hierbei werden auf der Basis der Fragestellungen in einem für das lokale Büro entwickelten Anamnesebogens die für die weitere Beratung notwendigen Eckdaten ermittelt. Hierbei soll, sofern bereits andere Profilings durchlaufen wurden, die aussagekräftig genug sind, hierauf aufgebaut werden.

Auf der Grundlage der Anamnese erstellt der/die Casemanager/in gemeinsam mit dem Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen einen Hilfeplan, der die kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfe feststellt.

Hierbei werden in einem „Aktionsplan“ die zwischen Berater/in und Beratenem vereinbarten Schritte (Wer macht was und bis wann) festgelegt.

Bei der Planung der Umsetzungsschritte und der Durchführung der Hilfen können auch Fallkonferenzen durchgeführt werden, zu denen der/die Casemanager/in hierzu erforderliche und zu beteiligende Träger bzw. Kooperationspartner hinzuzieht.

Die Koordination, Steuerung und Begleitung des gesamten Prozesses obliegt dem/der Casemanager/in. Er/Sie bleibt während der gesamten Verweildauer prozessverantwortlich und führt den Hilfeplan.

Hierzu gehört die Überprüfung der Wirksamkeit der eingeleiteten Prozesse.

Sofern weitere spezielle Fachdienstleistungen notwendig sein sollten, werden diese vermittelt. Der/die Jugendliche wird hierbei nach dem Prinzip der „warmen Übergabe“ in das neu eingebundene System begleitet. Der/die Casemanager/in bleibt in solchen in Übergangsphasen operativ eng angebunden. Er/Sie stimmt die Hilfeplanung kontinuierlich mit den anderen einbezogenen Bereichen ab, nimmt Anregungen und Hinweise aus diesen Bereichen auf und entwickelt mit den Jugendlichen Lösungsmöglichkeiten.

Hilfsmittel

Anamnesebogen (Anlage 1)

- als Hilfsmittel bzw. als eine Art Gesprächsleitfaden
- als sukzessive Datensammlung während des Beratungsverlaufs
- ohne Anspruch auf Vollständigkeit

Aktionsplan (Anlage 2)

- als Dokumentation der zwischen Berater/in und Beratenem vereinbarten Schritte
Wer macht was und bis wann.

Zugangswege

Es ist zu unterscheiden zwischen

- denjenigen, die kommen
- denjenigen, die „abgeholt“ werden müssen.
-

Hieraus ergeben sich folgende Zugangswege:

- über Daten (z.B. EBK-Verfahren)
- über Dritte
Projekte und Institutionen, die mit der Zielgruppe arbeiten oder von dieser aufgesucht werden (z.B. Familienhelfer/innen, Erziehungsbeistände, Mitarbeiter/innen in den ASD, Schulsozialarbeiter/innen und Beratungslehrer/innen an allen Schulformen inkl. Berufskollegs, Streetworker, Träger, Jugendeinrichtungen) und sonstige im Sozialraum tätige Institutionen wie z.B. auch Polizei usw.
- über Mundpropaganda
- über Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Presse etc.)

Weitergabe von strukturellen und prozessualen Erkenntnissen

- zur Entwicklung von Prozessstrukturen, um
 - Kommunikationsnotwendigkeiten und Absprachebedarfe gut regeln zu können
 - passende Angebote für jeden Einzelfall anbieten bzw. deren Entwicklung anzustoßen
 - ein individuell unterstützendes Qualifizierungsmodul zu finden.
- zur Entwicklung beratungsunterstützender Instrumente, die zu einer Verbesserung im Umgang mit ihren Einschränkungen sowie die Erhöhung ihrer Leistungsfähigkeit und Etablierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führen können
- zur Entwicklung von Anforderungskriterien an für die Zielgruppe benötigte eingliederungswirksame Instrumente
- zur Entwicklung von Prozessstrukturen, die für die Zielgruppe eine optimale individuelle Unterstützung ermöglichen.

Nachbetreuung

Das lokale Büro soll im Rahmen einer Nachbetreuung entlang folgender Fragestellungen gezielt nachhaken:

- Welche Schritte wurden gegangen und welche nicht?
- Was hat funktioniert hat und was nicht?
- Warum waren eingeleitete Schritte nicht erfolgreich?

Förderung der Gesundheitskompetenz

Im Beratungsverlauf sollen auch Angebote im Gesundheitsbereich angesprochen werden wie z.B. Ernährungsberatung, Konfliktbehauptung, Gedächtnistraining, Entspannung und Bewegung, Klettern, Raucherentwöhnung usw.

Die Angebote im Gesundheitsbereich dienen neben der körperlichen Ertüchtigung auch dem allgemeinen Empowerment. Sie haben vielfach eine sozialintegrative Gruppenkomponente. Hierzu ist ggfls noch ein spezieller vertiefender Anamnesebogen zu Krankheitsbildern, Selbsteinschätzungen und Erwartungen zu entwickeln.

Jugendlichen, für die ein entsprechender Bedarf festgestellt wurde, wird angeboten, sich in einem Erstgespräch von der Gesundheitsberatung informieren zu lassen und anschließend für sich zu prüfen, ob sie das Angebot annehmen wollen.

Ziel ist die längerfristige aktive Teilnahme an Angeboten der Gesundheitsberatung.

Datenweitergabe / Datenaustausch

- Eine Weitergabe von Daten oder Infos erfolgt in der Verantwortung des/r Beraters/in, mit Einverständnis des/r Betroffenen oder zumindest mit einer entsprechender Info an den/die Betroffene/n.
- Es muss noch konkreter definiert werden, ob und welche Daten über ihre Nutzung im individuellen Beratungsverlauf hinaus auch für eine Evaluation oder für sonstige Zwecke verwendet werden sollen. Dieses soll (muss) dann in anonymisierter Form erfolgen.

Gremien- und Berichtsstruktur

Projektleitung um alle notwendigen operativen fallübergreifend bestehende Probleme anzusprechen, Lösungswege zu vereinbaren bzw. Entscheidungen zu treffen. Die Projektleitung begleitet zudem die Evaluation des Projektes, organisiert die Workshops und berät über die Fortentwicklung des Projekts. Sie hat zugleich die umsetzende bzw. Informationsverantwortung zu den engeren Projektakteuren. Sie erarbeitet alltagstaugliche Prozessbeschreibungen, klärt Arbeitsdefinitionen sowie ein gemeinsames Umsetzungsverständnis.

Beirat

Das Projekt und die Projektleitung sollen über einen Beirat, bestehend aus den Mitgliedern des AK lokales Büro „Die Chance“ in den weiteren Entwicklungsschritten begleitet werden. Hierzu muss noch eine Geschäftsordnung erstellt werden. Dies kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

U 25 Steuerungsgruppe zur Einbindung aller beteiligten Geschäftsführungen, zur Diskussion der Zwischenstände des Projektes und zur Diskussion strategischer Entwicklungsmöglichkeiten.

Dienst- und Fachaufsicht

Die Dienst- und Fachaufsicht liegt bzw. bleibt bei den Ämtern, welche den/die Mitarbeiter/in für das Projekt abgestellt haben.

Der Projektleitung obliegt die Koordinierung vor Ort. Die Projektleitung stellt hierbei insbesondere die Weitergabe entsprechender Infos an die jeweiligen Ämter sicher, wenn ein dienstaufsichtliches Einschreiten für erforderlich gehalten wird.

Evaluation (Wirksamkeitsanalyse)

Zur Durchführung einer Evaluation wird eine Fremdvergabe favorisiert. Insofern werden zu den Rahmenbedingungen nur erste Eckpunkte formuliert, die in einen Vertrag mit einer mit der Evaluation des Modellprojekts beauftragten Institution einfließen könnten.

Die Evaluation soll einen Nutzen für die Teilnehmenden und die engeren Projektbeteiligten erzeugen durch eine Rückkoppelung von Zwischenergebnissen auch schon während der laufenden Projektumsetzung. In der Evaluation sollen Ergebnisse erzeugt und in das Projekt zurückgespiegelt werden. Hierbei soll eine breit angelegte Zielformulierungsphase dazu beitragen, dass alle Beteiligten ihre eigenen Handlungsziele innerhalb eines gemeinsamen Zielsystems verfolgen.

Die Evaluation soll bewerten und dokumentieren, welche der ursprünglichen Zielsetzungen sich als anpassungsbedürftig erwiesen haben und/oder wo eine Prozessoptimierung erreicht wurde.

Im Zuge der Evaluation sollen die Einstellungen, Stärken und Schwächen der Zielgruppe exemplarisch für eine ggfls auch stadtweite Ausdehnung des Projekts analysiert werden, um hierdurch eine Prozessoptimierung zu erreichen und diese zu dokumentieren.

Folgende Ebenen sollten ggfls getrennt evaluiert werden:

- die Einzelfall-Ebene
- die strukturelle Ebene
- den Erkenntnisgewinn

zentrale Fragestellungen der Evaluation:

- Welche Prozessorganisation gewährleistet eine optimale Unterstützung für die Zielgruppe?
- Welche Instrumente sind für Zielgruppe am geeignetsten?