

Ein Praxis- und  
Erfahrungsbericht  
der ÖSB Consulting



# Jugendliche auf dem Weg in die Arbeitswelt

**3 Projekte**  
**6 Jahre**  
**12.500 Jugendliche**

# Inhaltsverzeichnis

Die Herausforderung	3
Neue Perspektiven	4
c'mon <sup>17</sup>	5
step2job4youth	6
c'mon <sup>APP</sup>	7
Was die Projekte verbindet	8
Was die Projekte unterscheidet	9
Besonderheiten in der Beratung und Begleitung von Jugendlichen	10
Wahl der Beratungssettings	11
Passgenaue Methoden und Instrumente	12
BetriebskontakterInnen – Teil des Erfolgs	15
Wirkungen und Erfolge	16
„A B O“ – das Nachfolgeprojekt	18
Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit Jugendlichen	20

## Die Herausforderung

Für eine wachsende Zahl von Jugendlichen wird der Übergang in die berufliche Ausbildung und in die Arbeitswelt schwieriger. Das zeigt sich in Österreich beispielsweise an der hohen Jugendarbeitslosigkeit, an der hohen Zahl von Jugendlichen in geförderter Ausbildung und an den ca. 10.000 Jugendlichen, die sich weder in Beschäftigung, noch in Ausbildung, noch in Training befinden (not in employment, education or training – NEET). Darüber hinaus führen veränderte Arbeitsmarktbedingungen wie die Zunahme flexibler Beschäftigungsformen, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge und Selbständigkeit dazu, dass sich die Übergangsphasen zwischen Schule und Beruf deutlich verlängern und/oder brüchiger werden. Die Wege sind nicht mehr so klar vorgezeichnet, der Arbeitsmarkt für Jugendliche ist mehr und mehr durch Destandardisierung gekennzeichnet, die Beschäftigungsstabilität ist gering, die Arbeitslosendynamik hoch (EC Justice 2013).

Wenn auch in Österreich die institutionellen und strukturellen Risikofaktoren für die Entstehung von NEET-Situationen geringer sind als in anderen EU-Mitgliedstaaten, erhöhen individuelle Faktoren wie früher Schulabbruch der Jugendlichen, geringe Bildung der Eltern, keine EU-Staatsbürgerschaft, Krankheiten, Betreuungspflichten von Kindern oder Angehörigen, Drogen- und Alkoholmissbrauch, schwierige Familienverhältnisse und Verhaltensauffälligkeiten das NEET-Risiko deutlich (BMASK 2014).

Die prognostizierte Zunahme ethnischer und kultureller Heterogenität – insbesondere in den Ballungszentren – wird diese Herausforderungen weiter anwachsen lassen. Je länger individuelle Phasen der Inaktivität und Arbeitslosigkeit andauern, desto weniger werden die Potenziale der Jugendlichen genutzt, umso mehr steigt das Risiko von Dequalifikation, physischer/psychischer Erkrankung, Stigmatisierung und/oder sozialer Desintegration. Die politische und gesellschaftliche Partizipation von NEET-Jugendlichen nimmt ab und die Gefahr einer Radikalisierung zu. Weitreichende Konsequenzen für die betroffenen Jugendlichen als auch gravierende gesellschaftspolitische und ökonomische Auswirkungen sind die Folge. Laut Eurofound (2012) belaufen sich die volkswirtschaftlichen Kosten des NEET-Phänomens allein in Österreich auf 3,17 Milliarden Euro.

## Neue Perspektiven

Die Einbindung von jungen Menschen in Berufsausbildung und Arbeit und damit in unser Wirtschafts- und Gesellschaftssystem schafft Stabilität bei den Jugendlichen und leistet einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt, aber auch zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und stellt eine sichere Investition in die Zukunft dar. Um einerseits im Sinne der Prävention zu verhindern, dass Jugendliche aus dem Schul- und Ausbildungssystem herausfallen, bzw. andererseits den Einstieg in die berufliche Ausbildung bzw. Arbeitswelt bewältigen können, stellt das AMS Wien verschiedene Unterstützungsangebote in Form von Case Management und individueller Beratung bereit.

Die ÖSB Consulting hat zwischen 2009 und 2015 die Projekte c'mon<sup>17</sup>, step2job4youth und c'mon<sup>APP</sup> konzipiert, implementiert, umgesetzt und weiterentwickelt.

Die drei Projekttypen waren in der konkreten Zielsetzung und Schwerpunktsetzung unterschiedlich ausgerichtet, wurden im Zeitablauf auf die jeweiligen Anforderungen adaptiert und reichten von der Heranführung an den Arbeitsmarkt, über die Arbeitsmarktintegration bis hin zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass die begleiteten Jugendlichen hinsichtlich ihrer psychischen, physischen und kognitiven Voraussetzungen, ihrer Vorbildung und Motivationslage sowie ihrer sozialen Integration sehr heterogen waren und sich die persönlichen Entwicklungen im Laufe des mehrmonatigen Beratungsprozesses oftmals sehr dynamisch verändern konnten.

Durch eine hohe Reflexions- und Innovationskultur konnte das Unterstützungsangebot insgesamt als auch durch unterschiedliche Beratungsschienen und Methoden individuell und situationsgerecht an die Bedarfe der Jugendlichen angepasst und eingesetzt werden.

Die vorliegende Broschüre stellt die Projekte in ihrer Gemeinsamkeit und Unterschiedlichkeit vor, gibt einen Überblick über die durchgeführten Aktivitäten und reflektiert die umfassenden Erfahrungen, die bei der Umsetzung der geplanten Aktivitäten und bei der Beratung, Unterstützung und Begleitung der in Summe ca. 12.500 Jugendlichen gesammelt werden konnten. Die Inhalte wurden vom Redaktionsteam gemeinsam mit den ProjektleiterInnen Irmin Schmidt, Hildegard Matsch, Sandra Meidlinger und Lukas Goldgruber erarbeitet.

Eine zentrale Erkenntnis dieser mehrjährigen, tausendfachen Beratungs- und Begleittätigkeit Jugendlicher lautet:

**Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt gelingt insbesondere dann, wenn die soziale Integration dieser Jugendlichen Hand in Hand geht mit betrieblicher Integration.**

Und weil Unternehmen zunehmend unter Konkurrenzdruck stehen und die Anforderungen an die Beschäftigten generell steigen, sollten jene Betriebe, die sich zur Aufnahme von Jugendlichen entscheiden, die leistungseingeschränkt, geringqualifiziert, sozial- oder gesundheitlich belastet sein mögen, durch ein strukturelles betriebliches Beratungs- und Entlastungsangebot unterstützt werden – als Anreiz für die Übernahme ihrer (gesellschaftlichen) Integrationsarbeit.

## c' mon<sup>17</sup>



Mit dem Projekt c' mon<sup>17</sup> - Case Management für junge Erwachsene (2009 - 2014) wurde ein Beratungsangebot für Jugendliche im Alter von 17 bis 21 Jahren realisiert, das sie freiwillig in Anspruch nehmen konnten.

Ziel war es, Jugendliche mit „Abbruchkarrieren“ und hohem Unterstützungsbedarf wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Wenn auch die Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt wurde, stand die nachhaltige Bearbeitung von vorgelagerten Problemen (Wohnungslosigkeit, Schulden, psychische Krisen, gesundheitliche Probleme, fehlende Orientierung im österreichischen Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, Betreuungspflichten) im Vordergrund der Beratung.

Eine eingehende Anamnese der individuellen Ausgangssituation der jungen Menschen ermöglichte die Ermittlung der Ursachen, die bisherige Integrationsversuche in den Arbeitsmarkt scheitern ließen. Die Bearbeitung und Lösung der vielfältigen und der Arbeitsmarktintegration vorgelagerten Problemlagen schaffte die Grundlage für die Umsetzung des gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeiteten Plans Richtung Arbeitsmarktintegration.

Da die Beratung individuell war, wurde auch der Ablauf flexibel gestaltet. Zudem bestand für die Jugendlichen die Möglichkeit, auch nach Unterbrechungen erneut auf das Angebot zurückzugreifen.

### c' mon<sup>17</sup> – fact box

In enger Kooperation mit dem AMS wurden insgesamt 185 Infotage ausgerichtet, zu denen insgesamt 5.544 Jugendliche und junge Erwachsene eingeladen wurden, wovon 2.804 sich für eine Teilnahme entschieden. 444 davon konnten erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. 124 traten eine Ausbildung in einer ÜBA (Überbetriebliche Lehrausbildung), IBA (Integrative Berufsausbildung) oder FIA (FacharbeiterInnen-Intensivausbildung) an und 107 konnten mit einer anderen Höherqualifizierung beginnen.

## step2job4youth

Das Projekt step2job4youth (2010 - 2015) war für Jugendliche und junge Erwachsene von 17 bis 21 Jahren vorgesehen, die eine bedarfsorientierte Mindestsicherung (mit oder ohne Leistungsbezug des AMS) bezogen haben und/oder einen erhöhten Unterstützungsbedarf aufwiesen.

Ziel war es, bei den Jugendlichen die Vermittlungshemmnisse zu reduzieren, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie mindestens 62 Tage durchgängig am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt in Beschäftigung zu halten.

Abhängig von der von den Case ManagerInnen getroffenen Entscheidung, welche Jugendlichen für mindestens 62 Tage vermittelbar sein könnten, wurden Jugendliche mit

guter Integrationschance der vermittlungorientierten Schiene bzw. solche mit multiplen Problemlagen der betreuungsintensiven Schiene zugewiesen. Diese Zuweisung konnte bei Bedarf auch unterbrochen werden. D.h. stellte sich heraus, dass vor der Vermittlung die Bearbeitung von vorgelagerten Problemen erforderlich ist, was dies jederzeit möglich. Um die Vermittlungserfolge im Projekt zu steigern, unterstützten BetriebskontakterInnen aktiv die Lehrstellenakquisition in der Privatwirtschaft.

### step2job4youth- fact box

In Kooperation mit dem AMS wurden 126 Infotage organisiert, zu denen insgesamt 3.353 Jugendliche eingeladen wurden. 1.793 davon nahmen eine unterstützende Beratung vom step2job4youth Team in Anspruch. 1.020 Jugendliche konnten am ersten oder zweiten Arbeitsmarkt eine Arbeit antreten, davon 384 Jugendliche für mindestens 62 Tage. Von 942 Jugendlichen wurde ein Abschluss (z.B. eine Ausbildung) erzielt.



## c' mon<sup>APP</sup>

Das Projekt c' mon<sup>APP</sup> - Vermittlungsorientiertes Case Management (2011 - 2015) war ein Beratungs- und Betreuungsangebot für Jugendliche, die beim AMS Wien lehrstellensuchend gemeldet waren bzw. sich in einer ÜBA (Überbetriebliche Lehrausbildung) oder BOCO-Maßnahme (Berufsorientierung und Coaching) befanden.

Ziel war es, Jugendliche in einer ÜBA bei der Bearbeitung von anstehenden Problemen zu begleiten und sie zu stabilisieren, um einen Abbruch an der ÜBA zu vermeiden, bzw. sie bei der betrieblichen Lehrstellensuche und der Aufnahme eines Lehrverhältnisses am ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Bei der Vermittlung von Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt, wurden zuerst in einer Screeningphase die Kompetenzen der Jugendlichen erhoben. Anschließend arbeiteten die Case ManagerInnen intensiv mit den Jugendlichen am Bewerbungsprozess und unterstützten sie in Kooperation mit den BetriebskontakterInnen bei der Lehrstellensuche. Die Sicherstellung des Verbleibs der Jugendlichen

in den Ausbildungsbetrieben erfolgte durch eine dreimonatige Nachbetreuung sowohl der Jugendlichen (durch die Case ManagerInnen) als auch der Betriebe (durch die BetriebskontakterInnen).

Ging es darum bei den Jugendlichen einen Abbruch der ÜBA zu vermeiden bzw. sie zu stabilisieren, stand die Bearbeitung von der Lehrstellensuche vorgelagerten Problemen im Vordergrund (z.B. Berufsorientierung, Gesundheit, Familie, Wohnsituation, Finanzen).

Ergänzend zur Einzelbetreuung wurden zielgruppenadäquate Workshops (z.B. Bewerbungstraining, Prüfungsangst - Verhalten in Prüfungssituationen, Zielformulierung, Konflikte meistern, Teambuilding, Drogen/Sucht) für beide Gruppen von Jugendlichen (AMS lehrstellensuchend und ÜBA-Jugendliche) angeboten. Die Workshops für die ÜBA-Jugendlichen fanden bei den ÜBA-Trägern vor Ort statt und wurden z.T. gemeinsam mit einschlägigen Beratungsstellen (z.B. Drogen/Sucht, Schulden) durchgeführt.

### c' mon<sup>APP</sup> – fact box

Insgesamt wurden 489 Infotage veranstaltet, die sowohl beim AMS als auch bei ÜBA-Trägern durchgeführt wurden. 7.779 Jugendliche sind in das Projekt eingestiegen, wovon 1.212 Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden konnten.

## Was die Projekte verbindet

In allen drei Projekten wurden im Besonderen Jugendliche mit multiplen Problemlagen, Jugendliche mit Pflichtschulabschluss und lehrstellen-suchende Jugendliche betreut.

Professionelle, intensive und individuelle Beratung und Begleitung im Einzelsetting stand in allen drei Projekten im Vordergrund.

Allen Projekten lag das Case Management Konzept zugrunde. In diesem Sinne,

- wurde die konkrete Bedarfslage der Jugendlichen erhoben und eine auf die individuelle Situation der Jugendlichen ausgerichtete Beratung angeboten,
- war die Beziehungsarbeit zentral, um das Vertrauen der Jugendlichen zu gewinnen,
- wurden im Sinne des Empowerments vorhandene und verborgene Fähigkeiten der Jugendlichen erhoben und gestärkt,
- agierten die Case ManagerInnen gegenüber den für die Jugendlichen relevanten Einrichtungen als KooperationspartnerInnen, um ein funktionierendes Netzwerk gewährleisten zu können,
- koordinierten sie Abläufe und führten notwendige Dienstleistungen zusammen
- fungierten die Case ManagerInnen in ihrer intermediären Rolle als Schlüsselperson zwischen Jugendlichen und Unterstützungseinrichtungen.

In allen drei Projekten wurde der Besuch der Informationsveranstaltungen den Jugendlichen nahegelegt, während die Teilnahme am Projekt selbst freiwillig war.

*„Gut war, dass schnell und sorgfältig alles geklärt und erarbeitet wurde, dass mein Berater sich wirklich für mich einsetzte und dass wir uns unseren Berater selbst aussuchen durften.“*

*(step2job4youth)*

Die Wahl des/der Case ManagerIn erfolgte durch die Jugendlichen selbst.

Die Case MangerInnen klärten in regelmäßigen Abständen den weiteren Verlauf des Beratungsprozesses mit dem AMS als Entscheidungsträger ab.

Die Teamzusammensetzung als auch die Beratung selbst basierte auf Gender- und Diversity-Grundsätzen.

Mehr als 60% der Jugendlichen wiesen einen migrantischen Hintergrund auf.

## Was die Projekte unterscheidet

### Spezifische Zielgruppen:

- Bei c´mon<sup>17</sup> und bei step2job4youth wurden auch Jugendliche betreut die über keinen Pflichtschulabschluss verfügen.
- Bei c´mon<sup>APP</sup> waren es vorwiegend beim AMS als lehrstellensuchend gemeldete und bei der ÜBA beschäftigte Jugendliche.

### Unterschiedliche Zielsetzung der Projekte:

- Im Projekt c´mon<sup>17</sup> ging es in erster Linie um die Bearbeitung von der Arbeitsmarktintegration vorgelagerten Problemen. Ziel war eine Stabilisierung der Jugendlichen und in Folge eine schrittweise Heranführung an den Arbeitsmarkt.
- step2job4youth hatte zum Ziel, die Jugendlichen mindesten 62 Tage zu vermitteln und/oder Vermittlungshemmnisse zu reduzieren.
- Bei c´mon<sup>APP</sup> stand die Stabilisierung von Drop-Out gefährdeten Jugendlichen, die sich in der ÜBA (Überbetrieblichen Lehrausbildung) befanden, sowie die rasche Lehrstellenvermittlung im Vordergrund.

Im Unterschied zu den anderen beiden Projekten gab es bei c´mon<sup>17</sup> in der ersten Projektphase keine zeitlichen Vorgaben hinsichtlich der Fragen ab wann, wie lange und bis wann die Jugendlichen Beratung in Anspruch nehmen konnten bzw. für wie lang sie vermittelt werden mussten. Hingegen war bei step2job4youth beispielsweise die Vermitt-

lung für mindestens 62 Tage als Ziel vorgegeben. Beim c´mon<sup>APP</sup> gab es eine drei monatige Nachbetreuung, sobald sich die Jugendlichen in einer Lehre befanden.

Während in den Projekten c´mon<sup>17</sup> und step2job4youth in erster Linie das Einzelsetting zum Einsatz kam, waren im Projekt c´mon<sup>APP</sup> auch Gruppensettings in Form von Workshops ein zentrales und erfolgreiches Instrument bei der Begleitung der Jugendlichen. Der Einsatz von Einzel- oder Gruppensettings war stark abhängig vom sich unterscheidenden Profil der Jugendlichen in den einzelnen Projekten und sich daraus abgeleiteten Herausforderungen (Auseinandersetzung mit den der

*„Die Beratungsstunden waren das Highlight meiner Woche und haben mich auf meinem beruflichen Werdegang begleitet und sehr unterstützt! Mehr als zufrieden.“ (c´mon<sup>APP</sup>)*

Arbeitsmarktintegration vorgelagerten Problemen oder direkte Vermittlungsaktivitäten, weil die Jugendlichen „jobready“ waren).

# Besonderheiten in der Beratung und Begleitung von Jugendlichen

## **Festlegung von Teilzielen ...**

Je nach Komplexität der Ausgangslage der Jugendlichen und jungen Erwachsenen variiert der Beratungs- und Begleitungsprozess, denn abhängig von der Ressourcenlage (z.B. verfügt der/die Jugendliche über ein unterstützendes soziales Umfeld?) unterscheidet sich der Unterstützungsbedarf. Während bei Jugendlichen, die als jobready eingestuft werden (dies war insbesondere bei c'mon<sup>APP</sup> der Fall), sich die Unterstützung auf die Vermittlung konzentriert, muss bei Jugendlichen, die mit Mehrfachproblematiken konfrontiert sind, das Unterstützungsangebot auf weitere Lebensbereiche und themenoffen ausgeweitet und gestaltet werden. Dabei darf das Ziel der Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmarktintegration nicht aus den Augen verloren werden.

*„Durch das persönliche Gespräch war die Beratung wesentlich nützlicher und auch angepasster für das Finden eines Jobs.“ (step2job4youth)*

## **... und themenoffene Arbeit in Schleifen**

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass besonders in der Arbeit mit Jugendlichen mit multiplen Problemlagen, eine lineare, auf ein Ziel ausgerichtete Herangehensweise wenig erfolgsversprechend ist. Stattdessen ist ein flexibles, in Schleifen angelegtes Arbeiten erforderlich. Das schrittweise Herantasten und die Festlegung von Teilzielen ist bei den Jugendlichen deutlich zielführender, als die anfängliche Festlegung und

Konzentration auf ein weiter weg liegendes Ziel, wie das idealtypisch im Case Management Ansatz vorgesehen ist. Diese Vorgehensweise des schrittweisen Herantastens, indem anstehende Themen/Probleme (themenoffene Beratung) unmittelbar bearbeitet und gelöst werden, hilft den Jugendlichen den Nutzen zu erkennen, unterstützt den Aufbau einer vertrauensvollen, verbindlichen Arbeitsbeziehung und erhöht somit die Wahrscheinlichkeit, dass die Jugendlichen im Prozess verbleiben und sich der Betreuung und Begleitung nicht entziehen. Für ein erfolgreiches Vorkommen der Jugendlichen hat sich auch die aktive und unterstützende Begleitung der Jugendlichen zu den jeweiligen EntscheidungsträgerInnen (AMS, Betriebe) bewährt.

## **Vertrauensvolle Arbeitsbeziehung**

Grundlage für ein erfolgreiches Arbeiten ist der Aufbau einer vertrauensvollen und verbindlichen Arbeitsbeziehung zu den Jugendlichen. Das Vorhandensein einer zentralen Bezugsperson ist deshalb so bedeutsam, da oftmals genau den mit Mehrfachproblematiken konfrontierten Jugendlichen das notwendige soziale Unterstützungssystem fehlt, um bestehende diverse Herausforderungen meistern zu können. Auch wenn eine auf einen begrenzten Zeitraum aufgebaute Beziehung ein funktionierendes soziales Unterstützungssystem nicht ersetzen kann, so kann sie doch (entscheidend) dazu beitragen, die Weichen der Jugendlichen so zu stellen, dass sie in eine mit Perspektiven ausgestatteten Zukunft blicken und sich dadurch der Gefahr der sozialen Desintegration entziehen.

# Wahl der Beratungssettings

## Einzelsetting

Um den Aufbau einer tragfähigen und stabilen Arbeitsbeziehung gewährleisten zu können, ist das Einzelsetting mit den Jugendlichen Voraussetzung. Im Rahmen des Einzelsettings kann gezielt eine umfassende Planung individuell notwendiger Maßnahmen erfolgen, es kann auf die Bedarfe der Jugendlichen eingegangen werden und es ist zeitlich flexibel einsetzbar. Durch den direkten Kontakt und Austausch erleichtert das Einzelsetting die regelmäßig notwendige Durchführung der Standortbestimmung, die Festlegung individueller Teilziele, das Würdigen von Erfolgen und das Auffangen von Rückschlägen. Durch den direkten Kontakt können weiters vorhandene Ressourcen gezielter eingesetzt und gestärkt werden. Die Bearbeitung von scham- und konfliktbehafteten Themen ist im Einzelsetting leichter

*„Jetzt weiß ich, wie Bewerbungsunterlagen richtig geschrieben werden und was mir noch gut gefällt ist, dass die Betreuungen sehr intensiv auf einen eingehen.“ (c'mon<sup>APP</sup>)*

möglich. Auch ist das Einzelsetting bei Jugendlichen, die in der Gruppe schwierig zu betreuen sind, eine erfolgversprechende Alternative und hat sich bei älteren Jugendlichen mit Kurserfahrung bewährt.

Das Einzelsetting kam schwerpunktmäßig bei den Projekten c'mon<sup>17</sup> und step2job4youth zum Einsatz, da

beim Großteil der Jugendlichen die Bearbeitung von multiplen Problemlagen erforderlich war.

## Gruppensetting

Der gezielte Einsatz des Gruppensettings im Verlauf des Beratungsprozesses dient, neben der Intention den Beratungsverlauf abwechslungsreich und dadurch motivationsfördernd zu gestalten, vor allem der Vermittlung von Wissen auf breiter Basis. Inhaltliche Schwerpunkte von themenbasierten Workshops können z.B. sein: Ablauf von Bewerbungsprozessen, Vorbereitung auf Aufnahmetests, Umgang mit Prüfungssituationen, soziale Kompetenzen, Gewaltprävention.

Auch wird das Gruppensetting als Übungsfeld für die Jugendlichen (z.B. im Rahmen eines Übungs-Assessment-Center) genutzt. Sie können im geschützten Rahmen ihre persönlichen Kompetenzen entdecken und weiterentwickeln und eine realistische Selbsteinschätzung erlangen. In Folge können die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Gruppensettings in der weiteren Gestaltung des Beratungsprozesses im Einzelsetting Eingang finden.

Handelte es sich um jüngere Jugendliche und lag der Schulbesuch noch nicht lange zurück, begünstigt das das Arbeiten in der Gruppe. Das Gruppensetting kam vor allem bei c'mon<sup>APP</sup> zum Einsatz, das am stärksten vermittlungsorientiert ausgerichtet war. Gezielte Trainings waren für Jugendliche passend, die jobready waren und schnell auf eine Lehrstelle vermittelt werden sollten.

## Passgenaue Methoden und Instrumente

Mit Ausnahme der Netzwerkkarte wurden im Zuge der Projektumsetzung folgende Methoden und Instrumente entwickelt, getestet, zum Einsatz gebracht und im Zeitablauf auf die spezifischen, sich ändernden Bedarfe weiterentwickelt.

### **Kompetenzbilanzierung (c'mon<sup>17</sup>, z.T. step2job4youth)**

Die Kompetenzbilanzierung (KOBI) ist ein standardisiertes und ressourcenorientiertes Verfahren, das informelle Kompetenzen (Stärken, Ressourcen, soziale und kulturelle Kompetenzen) erfasst, um den Jugendlichen diese eigenen Fähigkeiten und Stärken bewusst zu machen, sie zu stärken und zu „empowern“.

Dieses Instrument wurde im Rahmen des Projekts c'mon<sup>17</sup> von den PsychologInnen im Team eigens für die Zielgruppe der Jugendlichen entwickelt, die zum Teil keine formalen Bildungsabschlüsse vorweisen konnten, wenig bis keine Berufserfahrung und mit multiplen Vermittlungshindernissen zu kämpfen hatten.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass bereits bestehende Verfahren besonders bei diesen Jugendlichen nicht direkt anwendbar bzw. nicht geeignet sind, da sie prozessorientiert aufgebaut sind, d.h. mehrere Sitzungen sind notwendig, sprachlich oft zu komplex gestaltet sind und im Gruppensetting stattfinden. Es bedurfte also eines Verfahrens, das sich durch einen überschaubaren und abgeschlossenen Zeitrahmen (2-stündiger Prozess) und ohne äußere Stressfaktoren, wie es ein Einzelsetting eher gewährleisten kann, auszeichnet.

Das Verfahren gliedert sich in die Teilkomponenten offenes Interview, Erfassung sozialer Kompetenzen und Erfassung interkultureller Kompetenzen. Die Gestaltung und inhaltliche Ausrichtung dieser drei Komponenten basiert auf Teilen verschiedener, bereits bestehender Verfahren.

*„Die Beraterin hatte immer ein offenes Ohr für meine Anliegen, sie hat sich immer viel Zeit genommen und hat mir bei meinem Lebenslauf und durch diverse Beratungen sehr weitergeholfen.“  
(step2job4youth)*

Das offene Interview wurde selbst entwickelt und beinhaltet Fragen nach familiären Aufgabenfeldern, sozialen Verpflichtungen, EDV-Kenntnissen und Sprachqualifikationen verknüpft mit der Frage, wie gern die Jugendlichen diese Aufgaben wahrnehmen bzw. zum Einsatz bringen.

Die Erfassung der sozialen Kompetenzen erfolgt mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens, der an die Sprache der Zielgruppe angepasst ist (Kanning 2009). Demnach können Ergebnisse zu den vier Skalen „soziale Orientierung“, „Offensivität“, „Selbststeuerung“ und „Reflexibilität“ gewonnen werden.

Die interkulturellen Kompetenzen werden mit Hilfe eines Fragebogens erfasst, der sich an das „Würzburger Interkulturelle Kompetenz-Inventar (WIKI-KJ)“ (Reinders u.a, 2011) anlehnt.

Unmittelbar nach der Erhebung erfolgt durch die PsychologInnen aus den Projektteams in schriftlicher Form eine ressourcenorientierte Rückmeldung an die Jugendlichen die, zusätzlich zu den Ergebnissen, auch eine Einschätzung der betreuenden BeraterIn beinhaltet. In Folge fließt diese Rückmeldung auch in die Beratung mit ein. Am Ende erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat über die Teilnahme an der KOBİ.

### **Berufsschnupperkisten (Einsatz in allen Projekten)**

Auch dieses Instrument wurde eigens für den Einsatz in der Einzelsetting-Beratung von gering qualifizierten Jugendlichen in der Phase der Berufsorientierung im Rahmen des Projekts c´mon<sup>APP</sup> entwickelt. Die Berufsschnupperkisten ermöglichen das Näherbringen von Berufsbildern und eine oftmals erste Begegnung mit Materialien der gewünschten Berufe.

*„Meine Beraterin war sehr nett und ich bin sehr, sehr zufrieden, denn durch sie habe ich eine passende Lehrstelle gefunden.“  
(c´mon<sup>APP</sup>)*

Dabei werden praktische Übungen durchgeführt, bei denen die Jugendlichen Materialien „begreifen“ und berufliche Situationen im gewünschten Lehrberuf realitätsnah erleben und ausprobieren können. Dadurch können die Jugendlichen als auch der/die BeraterIn einerseits wertvolle Zusatzinformationen über Interesse und Eignung für den jeweiligen Be-

ruf gewinnen. Andererseits können, zu einem frühen Zeitpunkt und in einem geschützten Rahmen, falsche Vorstellungen und Erwartungen gegenüber einem Beruf geklärt und gegebenenfalls Alternativen aufgezeigt werden.

### **Zusatzabklärung Kompetenzen (c´mon<sup>APP</sup>)**

Auch hier erfolgte im Rahmen des Projekts c´mon<sup>APP</sup> eine neue Zusammenstellung und Anpassung vorhandener Tests, passend für die Zielgruppe. Die Zusatzabklärung Kompetenzen (ZAK) bietet eine Entscheidungshilfe bei der Frage, für welche berufliche Richtung sich der/die Jugendliche eignet.

Die Standortbestimmung der Jugendlichen wird dabei durch standardisierte diagnostische Leistungstests unterstützt (Sprachkenntnisse, Mathematik, IT-Kenntnisse, Konzentration, Merkfähigkeit, Einschätzung kognitiver Niveaus, Matching für handwerkliche/technische und kaufmännische Berufe, soziale Kompetenzen). Besonderes Augenmerk wird dabei auf Ressourcen und mögliche Entwicklungsfelder der Jugendlichen gelegt. Die Durchführung und Interpretation der Ergebnisse erfolgt ebenfalls durch PsychologInnen.

### **Ready4job Fragebogen (c´mon<sup>APP</sup>, z.T. step2job4youth)**

Zur effektiveren Abklärung der Jugendlichen wurde im Rahmen vom Projekt c´mon<sup>APP</sup> ein weiteres neues Instrument entwickelt, das zur Erfassung der Jobreadiness der Jugendlichen für eine betriebliche Lehrstelle zum Einsatz kommt.

Dabei handelt es sich um einen Selbsteinschätzungsfragebogen, der Aussagen beinhaltet wie „Ich weiß genau, welchen Lehrberuf ich erlernen möchte“, „Ich bin sehr motiviert eine Lehrstelle zu finden“, „Ich weiß, wie man bei einem Bewerbungsgespräch auftreten soll“, „Ich fühle mich oft belastet, weil ich Aufgaben in der Familie übernehmen muss“, etc. Diese Aussagen können auf einer 5er Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ bewertet werden. Die Ergebnisse stellen die Basis dar, um eine erste Einschätzung des/der Jugendlichen und die Planung weiterer Beratungsschritte vornehmen zu können.

*„Sehr nützlich! (...) In jeder Hinsicht! Im Bereich Wohnen und weiter kommen im Leben und wieder in die Arbeitswelt. Sie hat mich auch sehr motiviert wenn es mir mal nicht so gut ging.“  
(step2job4youth)*

### **Übungs-Assessment-Center (c´mon<sup>APP</sup>)**

Zur Bewältigung von Bewerbungssituationen werden Übungs-Assessment-Center angeboten. Die Jugendlichen lernen in diesem Rahmen, sich vor der Gruppe zu präsentieren, anspruchsvolle Aufgaben zu lösen und den Umgang mit dieser speziellen Gruppensituation. Die Ergebnisse aus dieser simulierten Bewerbungssituation werden mit jedem/r einzelnen Jugendlichen reflektiert.

### **Gesprächsvarianten mit BetriebskontakterInnen (c´mon<sup>APP</sup>)**

Die Jugendlichen überprüfen gemeinsam mit der/dem BetriebskontakterIn und unterstützt von der/dem BeraterIn, ob sie allgemeinen und/oder speziellen betrieblichen Anforderungen entsprechen. Dabei werden auch die Bewerbungsunterlagen überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Herstellung einer solchen Situation ermöglicht es, den weiteren Unterstützungsbedarf der Jugendlichen zu erfassen.

In einem modifizierten Setting (ohne teilnehmende BeraterIn) erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, sich auf ein Bewerbungsgespräch vorzubereiten, es durchzuführen und durch die Rückmeldungen der/des BetriebskontakterIn wertvolle Informationen für zukünftige Bewerbungsgespräche zu erhalten.

### **Netzwerkkarte (Einsatz in allen Projekten)**

Zusätzlich zu den oben skizzierten „Eigenentwicklungen bzw. Adaptionen“ wurde von den Case ManagerInnen die „Netzwerkkarte“ systematisch eingesetzt. Sie ist ein Instrument zur Erfassung des persönlichen sozialen Netzwerks der Jugendlichen (Familie, FreundInnen, Schule/Beruf, professionelle Unterstützung), das in Folge gemeinsam mit der/dem BeraterIn analysiert wird. Die Netzwerkkarte legt den Blick frei auf bereits vorhandene Unterstützung und ermöglicht, zusätzlichen Unterstützungsbedarf zu identifizieren und in den Beratungsprozess zu integrieren.

## Die BetriebskontakterInnen - Teil des Erfolgs

Zu den Aufgaben der BetriebskontakterInnen, die in den Projekten step2job4youth und c´mon<sup>APP</sup> zum Einsatz kamen, zählt die Ansprache von Unternehmen, die offene Lehrstellen anbieten, und die Akquise von Betrieben, die bisher noch nicht bzw. seit längerem nicht mehr in der Lehrlingsausbildung tätig sind. Neben der laufenden Pflege vorhandener branchenübergreifender Firmenkontakte ist hier vor allem auch die enge Zusammenarbeit mit dem Service für Unternehmen (SfU) des AMS und der Wirtschaftskammer Wien (WKW) hilfreich.

### **Skepsis abbauen, Informationen bereit stellen**

Von Seiten der BetriebskontakterInnen gilt es gegenüber den Betrieben Überzeugungsarbeit zu leisten, um die oftmals bestehende Skepsis von Seiten der Betriebe gegenüber einer Lehrlingsaufnahme zu beheben. Die Erfahrung hat gezeigt, dass das Angebot, Informationen für die Errichtung von Lehrverhältnissen aufzubereiten und zur Verfügung zu stellen, gerne angenommen wird.

### **Lehrlinge vorauswählen und vorbereiten**

Auch werden die Vorauswahl und die Vorbereitung von passenden Jugendlichen durch die BeraterInnen und BetriebskontakterInnen von den Betrieben als große Entlastung wahrgenommen. Dies erfolgt im Rahmen von Gesprächen, in denen die Jugendlichen gemeinsam mit der/dem BetriebskontakterIn und unterstützt von der/dem BeraterIn überprüfen, ob sie den speziellen betrieblichen Anforderungen entsprechen. Die

Betriebe schätzen auch die Möglichkeit, Jugendliche im Rahmen eines Arbeitstrainings, einer Arbeitserprobung oder eines Kurzpraktikums kennen zu lernen.

### **Begleitung der Lehrlinge und AusbilderInnen**

Beginnt ein betriebliches Lehrverhältnis, hat sich sowohl die Begleitung der Jugendlichen bis zum Ende der Probezeit, als auch das zur Verfügung stellen einer Ansprechperson für die AusbilderInnen bewährt. Oftmals sind die von Seiten der Betriebe gestellten Anforderungen an die Jugendlichen sehr hoch. Hier gilt es auf Seiten der Betriebe für die Situation der Jugendlichen um Verständnis zu werben. Die Jugendlichen hingegen werden auf die Erfordernisse, die in einem Betrieb erfüllt werden müssen, vorbereitet und entsprechend begleitet. Zentral für einen langfristigen Erfolg ist ein gutes Zusammenspiel aller Beteiligten.

Die Zufriedenheit der Betriebe mit dieser Vorgehensweise und mit der Art der Betreuung zeigte sich darin, dass es von Seiten der betreuten Betriebe auch in der Folge immer wieder Anfragen nach geeigneten Lehrlingen gab.

Das zeigt, dass Unternehmen, die bei ihrer Aufnahme „leistungsschwächer“ Jugendlicher von den BetriebskontakterInnen strukturell unterstützt und begleitet werden und so Entlastung für ihre Integrationsarbeit erhalten, positive Erfahrungen machen und trotz eines herausfordernden, wirtschaftlichen Umfelds immer wieder bereit sind, diesen Jugendlichen eine Chance zu geben.

## Wirkung und Erfolge

Beim Projekt c´mon<sup>APP</sup>, bei dem die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz ein Schwerpunkt war und bei dem die Jugendlichen den Beratungsprozess zur Gänze durchlaufen haben, konnten durchschnittlich 35 - 40% der Jugendlichen auf den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

### ... bei Jugendlichen

Sie haben mögliche Anlaufstellen kennengelernt und verfügen über hilfreiche Informationen, um sich bei Bedarf Hilfe und Unterstützung holen zu können.

Sie haben gelernt, wie man Bewerbungsunterlagen gestaltet, was es bei Bewerbungsgesprächen zu beachten gilt und wie man sich auf Prüfungen vorbereiten kann.

Die Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen hat einen realistischen Blick auf die eigenen Möglichkeiten und Potentiale erhöht.

Das Sichtbarmachen der eigenen Ressourcen hat zur Stabilisierung und zur Stärkung des Selbstwertes der Jugendlichen beigetragen.

Die Auseinandersetzung mit möglichen Berufen hat die Orientierung unterstützt und zur Klärung von Berufswünschen beigetragen.

Vorhandene Zeitressourcen und ein flexibler Rahmen haben die Gestaltung einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung zwischen den Jugendlichen und den Case ManagerInnen ermöglicht. Dadurch wurde ein gutes Lernfeld für den Erwerb von sozialen Kompetenzen wie Verlässlichkeit, klare Kommunikation und positive Gestaltung von (Arbeits-) Beziehungen geschaffen. Kompetenzen, die in der Arbeitswelt, neben der fachlichen Qualifikation, entscheidend sein können.

Jugendliche haben auch nach Unterbrechungen wieder auf das Angebot (vor allem im Projekt c´mon<sup>17</sup>) zurückgegriffen.

*Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit den Leistungen im Rahmen des Projekts c´mon<sup>17</sup> schätzen die Jugendlichen im Besonderen:*

- *das maßgeschneiderte Setting und das Eingehen auf die Bedürfnisse des/der Einzelnen*
- *die hohe BeraterInnenkompetenz*
- *die fachliche Kompetenz der BeraterInnen im Besonderen bei der Unterstützung im Bewerbungsprozess und bei der Vermittlung wichtiger Informationen in verschiedenen Problem-situationen*
- *die wertschätzende und unterstützende Haltung der Case ManagerInnen*
- *das zur Verfügung stellen von ausreichend Beratungszeit*
- *die zeitliche Flexibilität*

Quelle: Auswertungen der TeilnehmerInnenzufriedenheit durch das AMS

### ... bei den Unternehmen

Unternehmen, die bereits in den ersten Projektphasen betreut wurden, haben z.T. aktiv nach passenden Lehrlingen nachgefragt.

Unternehmen waren wiederholt bereit, Lehrlinge aufzunehmen.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen haben die Informationsaufbereitung bzgl. Lehrlingsaufnahme und die Vorauswahl und Vorbereitung der Jugendlichen sehr geschätzt, weil sie dafür keine oder zu wenig eigene Ressourcen haben.

Ebenfalls geschätzt wurde die Möglichkeit, auf BetriebskontakterInnen als Ansprechpersonen beim Auftreten von Schwierigkeiten mit den Jugendlichen zurückgreifen zu können.

*„Das Jugendprojekt c´mon<sup>APP</sup> ist ein gelungenes Projekt sowohl für uns als Unternehmen als auch für die jugendlichen Arbeitssuchenden. Besonders geschätzt haben wir bei der Zusammenarbeit mit den BetriebskontakterInnen die kompetente Beratung und Betreuung. Die Vorauswahl der BewerberInnen, die Zeitersparnis für die Unternehmen, sowie die Begleitung während des Praktikums bis hin zur Übernahme in ein fixes Lehrverhältnis.“*

*Tanja Schachinger  
Leitung Personal  
Donauturm Aussichtsturm und  
Restaurant Betriebsgesellschaft m.b.H.*

*„Bei der Lehrlingssuche muss nicht ich als Unternehmen um Unterstützung anfragen, sondern die/der BetriebskontakterIn kommt zu mir und bietet mir Unterstützung und Vorschläge von LehrlingskandidatInnen an. Dementsprechend findet die auf mein Suchprofil zugeschnittene Vorselektion bereits statt. Ein daraus resultierender Vorteil für unser Unternehmen ist vor allem der Faktor Zeit, den ich aufwenden muss, um vorzuselektieren. Eine zweite daraus sich ergebende sehr positive Erfahrung ist, dass wir aus den bestpassendsten KandidatInnen wählen können. Weiter so!“*

*Eva-Maria Scheifinger, MSc  
Leitung Personalwesen  
WEDCO Handelsgesellschaft m.b.H.*

## „A|B|O“ - das neue Projekt



Das AMS Wien (gemeinsam mit dem waff und kofinanziert durch den ESF) setzt die Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener mit dem Projekt „A|B|O Arbeit, Beratung, Orientierung. Jugend“ (<http://abo-jugend.at>) seit Juli 2015 fort und hat mit der Durchführung die ÖSB Consulting gemeinsam mit dem WUK - Werkstätten und Kulturhaus beauftragt. „A|B|O“ unterstützt bei der Suche nach betrieblichen oder überbetrieblichen Lehrstellen durch individuelle Beratung und Orientierung. Auch wenn die Zielsetzungen im Vergleich zu den Vorgängerprojekten variieren bzw. neue dazugekommen sind (z.B. die Drehscheibenfunktion), sind die im Rahmen der drei Vorläuferprojekte entwickelte Expertise und erworbenen Erfahrungen gut übertragbar und anwendbar.

*„Ich hatte eine gute persönliche Beratung, sie [Anm., die Beraterin] hat mir viel geholfen und ich hab auch einen Workshop gemacht, so zum Vorbereiten für Vorstellungsgespräche. Der hat mir auch viel gebracht, weil da konnte man alles vorher ausprobieren.“  
(A|B|O)*

Beispielsweise kann

- Bei der Entwicklung von neuen Tools und Methoden fließen das in den drei Projekten erworbene Methoden- und Instrumentenwissen und die damit gemachten Erfahrungen ein.
- Bewährte Herangehensweisen können übernommen werden und müssen hinsichtlich der Passung nicht erst ausgelotet und ausprobiert werden (z.B. hat sich die Möglichkeit, die/den BeraterIn selbst auswählen zu können, bewährt).
- Die Betreuung der Betriebe erfolgt auf Basis der gemachten Erfahrungen und kann systematisch weiterentwickelt werden.
- Auf bestehende Kontakte zu den Betrieben, die für eine Zusammenarbeit zur Verfügung stehen bzw. potentiell interessiert sind, wird zurückgegriffen und
- die Kenntnisse über die Trägerlandschaft und die im Zuge der Projektlaufzeiten aufgebauten Kontakte ermöglichen es, Kooperationen rasch und ohne Vorarbeit zu aktivieren.

## Quellen

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2014): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“. Sozialpolitische Studienreihe Band 17

[http://www.studienreihe.at/cms/Z02/Z02\\_2.a/1342553789510/bisherige-studien/studien-einzelband-uebersicht/band-17-unterstuetzung-der-arbeitsmarktpolitischen-zielgruppe-neet](http://www.studienreihe.at/cms/Z02/Z02_2.a/1342553789510/bisherige-studien/studien-einzelband-uebersicht/band-17-unterstuetzung-der-arbeitsmarktpolitischen-zielgruppe-neet)

Eurofound (2012): NEETs. Young people not in employment, education or training, Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publication Office of the European Union. Luxembourg

<http://eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market-social-policies/needs-young-people-not-in-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy>

European Commission – Directorate - General for Justice (2013): Starting Fragile. Gender Differences in the Youth Labour Market. ENEGE

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902\\_starting\\_fragile\\_report\\_2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902_starting_fragile_report_2013_en.pdf)

Kanning, Uwe Peter (2009). Inventar sozialer Kompetenzen. Hogrefe

<http://www.testzentrale.de/programm/inventar-sozialer-kompetenzen.html>

Reinders Heinz, Gniewosz Burkhard, Gresser Anne, Schnurr Simone (2011): Erfassung interkultureller Kompetenzen bei Kindern und Jugendlichen. Das Würzburger Interkulturelle Kompetenz-Inventar (WIKI-KJ), Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, Heft 4-2011, S. 429-452

## Impressum

Herausgeberin: ÖSB Consulting GmbH, Meldemannstraße 12-14, 1200 Wien, [www.oesb.at](http://www.oesb.at). AutorInnen: Mag.<sup>a</sup> Magdalena Tauber, Mag. Ehrenfried Natter. Zitate der Jugendlichen: Auswertung der TeilnehmerInnenzufriedenheit des AMS.

Layout: Susanne Trautenberg, itworks Personalservice, Meldemannstraße 12-14, 1200 Wien. Konzept: ÖSB Consulting GmbH, Meldemannstraße 12-14, 1200 Wien.

Foto: istock. Wien, Dezember 2015

# Erfolgsfaktoren in der Arbeit mit Jugendlichen

Das Einzelfallsetting schafft die Möglichkeit des Beziehungsaufbaus und in Folge die bedarfsgerechte Bearbeitung von Hindernissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Orientierung an den Stärken und Ressourcen trägt zum Empowerment der Jugendlichen bei.

Gute Kontakte zu den Unternehmen schaffen die Möglichkeit, die gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeiteten Pläne Wirklichkeit werden zu lassen.

Die ausreichend zur Verfügung stehende Zeit ermöglicht das Erfassen der Gründe, warum die Integration in den Arbeitsmarkt bisher nicht geglückt ist.

Das Case Management Konzept unterstützt das Ziel einer umfassenden und nachhaltigen Bearbeitung von Problemen, die die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.

Die Methodenvielfalt ermöglicht den flexiblen und bedarfsgerechten Einsatz, um die Jugendlichen adäquat unterstützen zu können.

Die Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme wirkt sich positiv auf die Motivation der Jugendlichen aus.

Die Freude an der intensiven Zusammenarbeit mit den Jugendlichen schafft Vertrauen und somit die Basis für ein gutes Zusammenarbeiten.

Die Möglichkeit des Wiedereintritts nach Abbruch fördert die Stabilität und das Vertrauen in der Arbeitsbeziehung.

Multiprofessionellen, gemischtgeschlechtlichen und mit Migrationserfahrung zusammengesetzten Teams gelingt es, mit der heterogenen Zielgruppe von Jugendlichen adäquat, konstruktiv, produktiv und erfolgreich zu arbeiten.

Gute Kenntnisse und Kontakte zur Angebotslandschaft ermöglichen es den vielfältigen Bedarf an Unterstützung abdecken zu können.

Enge (fallbezogene) Kooperation mit dem Auftraggeber garantiert die Umsetzung von gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeiteten Schritten und stellt zusätzlich sicher, dass die Umsetzung im Sinne des Auftraggebers erfolgt.

ÖSB Consulting GmbH  
Mariahilfer Straße 123/4. Stock, 1060 Wien  
T +43.1.33168-3800, [www.oesb.at](http://www.oesb.at), [www.abo-jugend.at](http://www.abo-jugend.at)

Die vorgestellten Projekte c´mon<sup>17</sup>, step2jop4youth und c´mon<sup>APP</sup> wurden vom AMS Wien, step2job4youth auch vom ESF gefördert.