

**Research-based
analysis of European
youth programmes**

EUROPÄISCHE WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN IM BEREICH DER JUGEND- UND JUGENDBILDUNGSARBEIT

DIE PERSPEKTIVE DER TEILNEHMER*INNEN

Forschungsprojekt

Competence development and capacity building in ERASMUS+ Youth in Action

Module on competence development and transfer into practice

IM RAHMEN VON RAY
RESEARCH-BASED ANALYSIS OF EUROPEAN YOUTH PROGRAMMES

NATIONALER BERICHT ÖSTERREICH

PIER PAOLO PASQUALONI
INNSBRUCK, 2018

Erasmus+ Youth in Action (E+/YiA) is part of the *Erasmus+ Programme* of the European Union supporting international projects in the youth field. The research project on *Competence Development and Capacity Building in Erasmus+ Youth in Action (RAY-CAP)* was conducted in the framework of *Research-based Analysis of European Youth Programmes (RAY)* by 16 partners* of the RAY Network, which includes the National Agencies of *Erasmus+ Youth in Action* and their research partners.

This study on competence development and competence transfer into practice contains the national analysis of the results from interviews conducted in 12** of the 16* RAY-CAP partner countries between November 2015 and January 2017 with participants of Erasmus+ Youth in Action projects aimed at competence development and capacity building.

The study was designed and implemented by the *Institute of Educational Science* at the *University of Innsbruck* and the *Generation and Educational Science Institute* in Austria in cooperation with the RAY-CAP partners. It was funded within the *Transnational Cooperation Activities (TCA)* of *Erasmus+ Youth in Action*.

National research reports can be requested from the respective National Agencies and their research partners (see <http://www.researchyouth.eu/network>). Further RAY publications can be retrieved from <http://www.researchyouth.eu/results-erasmus-youth-in-action>.

* Austria, Belgium (Flemish-speaking community), the Czech Republic, Estonia, Finland, France, Germany, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Slovenia and Turkey.

** Austria, Czechia, Estonia, Finland, France, Germany, Hungary, Italy, Latvia, Poland, Romania and Turkey.



Published by the *Generation and Educational Science Institute*, Vienna

CC BY-NC-SA 4.0 by Pier Paolo Pasqualoni

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 License. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

This document can be retrieved from <http://www.researchyouth.eu/austria>

ISBN: 978-3-9504413-8-3 (Pre-print version)

Februar 2018 (überarbeitet im Dezember 2019)

Version 20191208



INHALT

	ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFSERKLÄRUNGEN.....	4
	VORWORT.....	6
1	EINLEITUNG	7
2	DIE UNTERSUCHUNGSGRUPPE: WECHSELNDE BEZÜGE ZUR JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT 9	
3	FORMEN DES ENGAGEMENTS: ZUGÄNGE ZUR (INTERNATIONALEN) JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT	12
4	TEILNAHMEMOTIVATION UND ERWARTUNGEN.....	14
5	LERNEFFEKTE: ZUR FRAGE DER FÜR (INTERNATIONALE) JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT MAßGEBLICHEN KOMPETENZEN.....	19
6	ALLTAGSTRANSFER – NACHHALTIGE WIRKUNGEN	30
7	ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER TEILNEHMERINNEN.....	39
8	AUSBLICK: AUFGEWorfENE FRAGEN – EINE ZUSAMMENSCHAU.....	42
	LITERATUR	48
9	ANHANG.....	49
9.1	INTERVIEWLEITFADEN I.....	49
9.2	INTERVIEWLEITFADEN II.....	50
9.3	INTERVIEWLEITFADEN III.....	52
9.4.	ECKDATEN ZU INTERVIEWS UND TRAININGSAKTIVITÄTEN IM ÜBERBLICK	56
9.5	AUSGEWÄHLTE SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN DER TEILNEHMERINNEN	57
9.6	LEGENDE ZUR VORGENOMMENEN PSEUDONYMISIERUNG	58

ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

AT	Österreich
EU	Europäische Union
E+/JiA	Erasmus+ Jugend in Aktion (2014-2020); Förderprogramm der Europäischen Union für junge Menschen und Fachkräfte im Bereich der nicht-formalen und informellen Bildung
KA	„Key Action“ bzw. „Leitaktion“: Erasmus+ ist in drei Key Actions strukturiert – siehe „Aktivitätstypen“ weiter unten.
NA	Nationalagentur
RAY	Wissenschaftliche Begleitung von Erasmus+ Jugend in Aktion (Research-based Analysis of Erasmus+: Youth in Action). Das RAY-Netzwerk setzt sich aus den Nationalagenturen von Erasmus+: Jugend in Aktion und deren nationalen ForschungspartnerInnen zusammen.
RAY-CAP	RAY Forschungsprojekt „Competence development and capacity building in Erasmus+ Youth in Action (Kompetenzentwicklung und Kapazitätsaufbau in Erasmus+ Jugend in Aktion)

Aktivitätstypen

JB	Jugendbegegnung (KA1)
EFD	Europäischer Freiwilligendienst (KA1)
SD/JD	Strukturierter Dialog/Jugend Dialog – Treffen junger Menschen und EntscheidungsträgerInnen im Bereich Jugend (KA3)
FKM	Fachkräftemobilität – Mobilität von Fachkräften der Jugendarbeit (KA1)
TCA	Transnationale Kooperationsaktivität (KA2)

TeilnehmerInnen: TeilnehmerInnen, die an Projekten teilnehmen, die durch E+/JiA gefördert werden – je nach Aktivitätstyp Jugendliche oder JugendarbeiterInnen, JugendleiterInnen, TrainerInnen oder andere AkteurInnen, die eine unterstützende/leitende Rolle bei der Vorbereitung und Umsetzung von JiA-Projekten haben. Im Kontext dieser Studie sind dies TeilnehmerInnen an FKM und TCA Aktivitäten (siehe oben) und in erster Linie Personen, die ehren- oder hauptamtlich in der Jugendarbeit tätig sind, z.B. JugendarbeiterInnen, JugendleiterInnen usw.

Projekt Dieser Begriff steht für die gesamte finanziell geförderte Projektlaufzeit und bezieht alle Phasen und Aktivitäten währenddessen ein, insbesondere auch Vorbereitungsaktivitäten und, falls vorhanden, Folgeaktivitäten sowie Berichterlegung.

Aktivität Dieser Begriff wird im Text in Bezug auf nicht-formale Lernaktivitäten innerhalb eines Projekts verwendet. Im Kontext dieser Studie sind es meist Trainingsaktivitäten für JugendarbeiterInnen, JugendleiterInnen und andere MultiplikatorInnen in der Jugendarbeit.



- hosting Aspekt eines Projekts, der sich auf jene Partnerorganisation bezieht, die TeilnehmerInnen aus anderen Ländern aufnimmt, bzw. auf das Aufnahmeland oder TeilnehmerInnen aus dem Aufnahmeland.
- sending Aspekt eines Projekts, der sich auf jene Partnerorganisation bezieht, die TeilnehmerInnen in ein anderes Land entsendet, bzw. auf das Entsendeland oder TeilnehmerInnen, die in ein anderes Land fahren.

VORWORT

Der vorliegende Bericht ist Teil eines größeren Ganzen – des transnationalen Forschungsprojektes **Competence Development and Capacity Building in Erasmus+ Youth in Action (CAP)**, welches wiederum einen Baustein in einer Reihe von Forschungsaktivitäten im Rahmen von **Research-based Analysis of Erasmus+ Youth in Action (RAY)** darstellt (vgl. <http://www.researchyouth.eu>). Er beinhaltet lediglich jenen Ausschnitt aus dem übergeordneten Forschungsprojekt (RAY-CAP), der sich mit Erfahrungen von StudienteilnehmerInnen befasst, die ihren Wohnsitz in Österreich haben. Die Interviews, die mit diesen geführt wurden, weisen eine weitere Gemeinsamkeit auf: Sie beziehen sich auf ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen von **Erasmus+ Jugend in Aktion (E+/JiA)**, die einen Bezug zur Jugendarbeit bzw. zur Jugendbildungsarbeit aufweisen und von den InterviewpartnerInnen wahrgenommen wurden. Dabei geht es im vorliegenden Bericht um die Kompetenzentwicklung der Befragten und um den Kompetenztransfer in die Praxis.

Weitere Interviews wurden mit TeilnehmerInnen geführt, die in Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, in der Tschechischen Republik, der Türkei und in Ungarn ansässig sind. Diese werden in eigenen nationalen Forschungsberichten sowie im Transnationalen Bericht des Gesamtprojektes dargestellt (Bammer et al. 2019).

Der vorliegende Bericht beschränkt sich einerseits auf weniger, indem er nur einen Bruchteil der Interviews umfasst, die im Rahmen des Gesamtprojektes geführt wurden – nämlich jene mit InterviewpartnerInnen, die ihren Hauptwohnsitz in Österreich haben; andererseits bezieht er aber auch die in einem weiterführenden Modul aufgegriffenen Fragestellungen zu den nachhaltigen Wirkungen auf beteiligte *Einrichtungen* mit ein. Der Bericht zu diesem Modul (Pasqualoni 2019) stellt eine Ergänzung zum vorliegenden Bericht dar.

Ich möchte es an dieser Stelle nicht verabsäumen, meinen InterviewpartnerInnen, dem Projektleitungsteam und allen ProjektpartnerInnen (insbesondere jenen, die sich an der RAY-Arbeitsgruppe beteiligen konnten) sowie der Österreichischen Nationalagentur *Erasmus+ Jugend in Aktion* für die durchgängige Unterstützung bei diesem Forschungsprojekt meinen herzlichen Dank auszusprechen. Die Gespräche und Diskussionen mit allen Beteiligten waren nicht zuletzt für mich selbst äußerst anregend und bereichernd. Ich hoffe, dass es mir gelingt, die Leidenschaft und Begeisterung, die nicht zuletzt in mehreren Interviews zum Ausdruck kommt, an die LeserInnen weiterzugeben.

Innsbruck, im Oktober 2019
Pasqualoni

Pier Paolo

1 EINLEITUNG

Inwiefern können ausgewählte Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen von „Erasmus+ Jugend in Aktion“ aus der Sicht der TeilnehmerInnen zur Kompetenzentwicklung im Bereich der Jugendarbeit und Jugendbildungsarbeit beitragen?

Wie strahlen Einsichten und Erfahrungen, welche die TeilnehmerInnen aus solchen Weiterbildungsangeboten mitnehmen, auf ihr Umfeld – speziell jene Einrichtungen, in denen sie beruflich tätig sind bzw. mit denen sie zusammenarbeiten – aus?

Wie im Vorwort bereits erwähnt, stellen die Interviews, über die im Folgenden berichtet wird, einen Baustein dar, um diese Forschungsfragen zu beantworten. Konkret beziehen sie sich auf die Teilnahme an Initiativen im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit, die im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* gefördert werden:

MOBILITÄT VON FACHKRÄFTEN DER JUGENDARBEIT

Dieser Teilbereich der Leitaktion/Key Action¹ 1 (KA1) von E+/JiA „unterstützt die berufliche Weiterbildung von Fachkräften der Jugendarbeit über die Durchführung von Aktivitäten wie transnationalen/internationalen Seminaren, Schulungen, Kontaktveranstaltungen, Studienaufenthalten usw. und Job Shadowing/Hospitationen im Ausland in Organisationen im Bereich der Jugendarbeit. Alle diese Aktivitäten können auf die Bedürfnisse und gewünschten Auswirkungen, die von den teilnehmenden Organisationen beider Projektgestaltung ermittelt werden, zugeschnitten und kombiniert werden. Die berufliche Entwicklung der teilnehmenden Fachkräfte der Jugendarbeit soll zum Aufbau von Kapazitäten für eine qualitativ hochwertige Jugendarbeit ihrer Organisation beitragen und einen deutlichen Einfluss auf die regelmäßige Arbeit der teilnehmenden Fachkräfte mit Jugendlichen haben. Die Lernergebnisse, einschließlich aller Materialien und innovativen Methoden und Instrumente, sollten im Jugendbereich weiterverbreitet werden, um zur Qualitätsverbesserung der Jugendarbeit beizutragen und/oder die jugendpolitische Entwicklung und Zusammenarbeit zu fördern.“ (Europäische Kommission 2019, 81). Nachhaltige Wirkungen sollen sich nicht zuletzt in den beteiligten Einrichtungen entfalten. Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Vernetzungsinitiativen für sowohl haupt- und nebenberufliche, als auch ehrenamtlich tätige Jugend(bildungs)arbeiterInnen werden zwar von den Nationalagenturen gefördert, die Auswahl der TeilnehmerInnen liegt jedoch nicht in ihrer Kompetenz. Nationalagenturen haben somit keine Kontrolle über den Auswahlprozess (Europäische Kommission 2019, 32-33).

TRANSNATIONALE KOOPERATIONSAKTIVITÄTEN IM JUGENDBEREICH

Diese Aktivitäten werden im Rahmen der Key Action 2 (KA2) von Erasmus+ durchgeführt, die auf die Zusammenarbeit zur Förderung von Innovation und zum Austausch guter Praktiken abzielt. Die entsprechenden Aktivitäten im Jugendbereich – Weiterbildungs- und

¹ Erasmus+ ist drei Leitaktionen/Key Actions strukturiert. Während die offizielle Bezeichnung auf Deutsch ‚Leitaktion‘ ist, wird in Österreich der englischsprachige Begriff ‚Key Action‘ bzw. abgekürzt ‚KA‘ verwendet.

Vernetzungsaktivitäten (ähnlich zu jenen, die im Rahmen der Mobilität von Fachkräften der Jugendarbeit gefördert werden – siehe oben) werden in Kooperation zwischen den Nationalagenturen von E+/JiA durchgeführt und haben im Wesentlichen die Qualitätsentwicklung und Nachhaltigkeit von *Erasmus+ Jugend in Aktion* Aktivitäten zum Ziel. In diesem Fall ist die Auswahl der TeilnehmerInnen den Nationalagenturen vorbehalten. Die Nationalagenturen können Organisations- und Entscheidungsprozesse zwar auch delegieren, haben jedoch immer die Möglichkeit zur direkten Einflussnahme und nicht zuletzt einen beträchtlichen Entscheidungsspielraum, etwa bezüglich der Ausgestaltung und Handhabung von Zulassungskriterien.

Die angeführten Forschungsfragen sind dazu geeignet, eine Lücke in der Forschungslandschaft zu schließen und weiterführende Fragen in Bezug auf die genannten Aktivitäten zu eröffnen. Der damit umrissene Gegenstand erscheint jedoch äußerst komplex und eine empirische Annäherung entsprechend voraussetzungsreich: Der gewählte Forschungszugang ist getragen von der Überzeugung, dass eine Längsschnittstudie mit ausgewählten TeilnehmerInnen an den angeführten Programmen dazu geeignet ist, ein besseres Verständnis von Lerneffekten und vielfältigen Wirkungen der Lernangebote im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* zu erlangen. Antworten auf die eingangs gestellten Forschungsfragen lassen sich – insbesondere im transnationalen Vergleich – dadurch erlangen, dass TeilnehmerInnen sowohl vor ihrer Teilnahme, als auch (zwei und zwölf Monate) nach erfolgter Teilnahme dazu eingeladen werden, über ihre Erfahrungen, Einsichten und Erkenntnisse zu berichten und sich zur Frage des Alltags- und Praxistransfers – insbesondere in ihre Arbeit mit Jugendlichen, aber auch in ihre Einrichtungen – zu äußern.

Im Zeitraum vom Herbst 2015 bis zum Frühjahr 2017 wurden mit 12 TeilnehmerInnen in drei Erhebungsphasen (vor der Aktivität, zwei Monate nach der Aktivität sowie 12 Monate nach der Aktivität) insgesamt 33 teilstrukturierte Interviews zu sieben verschiedenen Trainingsaktivitäten geführt, an denen sie zwischen November 2015 und April 2016 teilnahmen. Die Interviews stellen die empirische Grundlage des vorliegenden Forschungsberichtes dar. Trotz der Beschränkungen, die sich aus der zugrunde gelegten (nach Maßgabe der Möglichkeiten maximal variierten) Gelegenheitsstichprobe und aus dem präexperimentellen Studiendesign ergeben, sind den Auskünften und Erfahrungsberichten der StudienteilnehmerInnen tatsächlich eine Reihe von Hinweisen zu entnehmen, die, wenn sie auch als solche verstanden werden, nicht zuletzt dazu geeignet erscheinen, eine Reihe an weiterführenden Fragen aufwerfen.

Die vorliegende Analyse stützt sich zum einen auf deduktiv gewonnene – gewissermaßen vorgefertigte – Kategorien, die aus früheren Studien im Forschungsprogramm RAY sowie aus der Fachliteratur abgeleitet und unter anderem bereits für die Konstruktion der Interviewleitfäden im Rahmen der vorliegenden Studie herangezogen wurden, zum anderen wird aber auch versucht, in einem stärker induktiven Analyseschritt insbesondere jene Beobachtungen aufzugreifen, welche von den InterviewpartnerInnen betont wurden und dadurch am ehesten dazu geeignet sind, ihre subjektiven Relevanzschemata zu verdeutlichen. Zu drei von ursprünglich vier Aktivitäten, die von mehr als einer/einem InterviewpartnerIn besucht wurden, liegen Erfahrungswerte aus allen drei Erhebungsphasen vor, was für diese drei Aktivitäten zusätzliche Vergleichsmöglichkeiten eröffnet. Die erhobenen qualitativen Daten bieten darüber hinaus eine Fülle an Vertiefungsmöglichkeiten, die sich zum Teil erst im Nachhinein – in der Zusammenschau und Gegenüberstellung der

Ergebnisse aller Interviews, die im Rahmen des Gesamtprojektes geführt wurden – als zielführend erweisen dürften.

Eine detaillierte Darstellung des Studiendesigns sowie der Methoden, die im Projekt zum Einsatz kamen, ist dem Transnationalen Forschungsbericht (Bammer et al. 2019) zu entnehmen. Um sicherzustellen, dass keine Rückschlüsse auf die teilnehmenden Personen gezogen werden können, wurde den StudienteilnehmerInnen eine konsequente Pseudonymisierung im Rahmen der Dokumentation, Berichtlegung und Publikation zugesichert. Zum gewählten Pseudonymisierungsverfahren findet sich im Anhang eine Leseanleitung, die es erlaubt, die wiedergegebenen Originalaussagen einzelner InterviewpartnerInnen nach relevanten Kriterien zu verorten. Bei Interesse lässt sich somit auch über die im Bericht explizierten Kontextualisierungen hinaus nachvollziehen, vor welchem Hintergrund eine bestimmte Aussage formuliert wurde. Den StudienteilnehmerInnen wurde die Möglichkeit geboten, den Bericht im Vorfeld darauf zu sichten, inwiefern darin dem Anspruch, keine Rückschlüsse auf ihre Person oder ihre Einrichtung zu ermöglichen, genüge getan wurde.

2 DIE UNTERSUCHUNGSGRUPPE: WECHSELNDE BEZÜGE ZUR JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT

Wie wurde im Rahmen des Forschungsprojektes vorgegangen, wer wurde in die Studie mit einbezogen? Inwieweit und in welcher Form waren die TeilnehmerInnen einschlägig im Bereich der (internationalen) Jugend(bildungs)arbeit tätig, und welche Veränderungen zeichneten sich diesbezüglich im Erhebungszeitraum ab?

Als StudienteilnehmerInnen kamen zunächst all jene Personen mit Wohnsitz in Österreich in Betracht, die TeilnehmerInnen an einem Trainingsprojekt im Rahmen der Mobilität für Fachkräfte in der Jugendarbeit (FKM – Fachkräftemobilität) waren oder sich erfolgreich um die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen im Rahmen der Transnational Cooperation Activities (TCA) in *Erasmus+ Jugend in Aktion* beworben hatten. In der Zeitspanne vom November 2015 bis zum April 2016 wurden sieben Trainingsaktivitäten ausgewählt. Potentielle InterviewpartnerInnen wurden von der Österreichischen Nationalagentur angefragt und, sofern sie für bis zu drei Interviews zur Verfügung standen und der Weitergabe ihrer Kontaktdaten zu diesem Zweck zustimmten, von den ForscherInnen kontaktiert.

Auf diese Weise wurden im Zeitraum vom Herbst 2015 bis zum Frühjahr 2017 mit 12 TeilnehmerInnen insgesamt 33 teilstrukturierte Interviews geführt wurden: 12 Interviews wurden vor der Teilnahme an einer Trainingsaktivität angesetzt. Von den 12 befragten TeilnehmerInnen waren 11 etwa zwei Monate nach der Trainingsmaßnahme zu einem zweiten Interview bereit. Aufgrund einer Erkrankung fiel eine der Teilnehmerinnen an einem TCA-Projekt in Österreich in der zweiten und dritten Befragungsrunde aus; eine Teilnehmerin an einem TCA-Projekt außerhalb von Österreichs war für ein drittes Interview ein Jahr nach dem Projekt nicht mehr erreichbar.

Durchgängig an allen drei Befragungen teilgenommen haben somit 10 TeilnehmerInnen an insgesamt sechs Trainingsaktivitäten. Mit Blick auf die im Transnationalen Forschungsbericht (Bammer et al. 2019) dargestellten Kategorien lässt sich die auf diese Weise erreichte Gelegenheitsstichprobe wie folgt beschreiben:

Eigenheiten der Trainingsaktivitäten: Wird danach unterschieden, ob eine Trainingsaktivität von einer österreichischen Organisation (*hosting*)² oder von einer Organisation in einem anderen Land (*sending*) ausgerichtet wurde, so lassen sich die inkludierten Aktivitäten wie folgt aufschlüsseln: 2 Trainingsaktivitäten zum „europäischen Erfahrungsaustausch“ sowie zu ‚European Citizenship‘/‘Europäische BürgerInnenschaft‘ (TCA sending), 2 Trainingsaktivitäten zu „Jugendbegegnungen“ sowie zum „Europäischen Freiwilligendienst“ (TCA hosting) und 2 Trainingsaktivitäten zu „Interkultureller Kompetenz“ sowie zum ‚Youthpass‘ (FKM hosting). Die beiden Interviewpartnerinnen, welche nur ein- bzw. zweimal für ein Interview erreichbar waren, fielen in die Kategorie *TCA hosting* bzw. *TCA sending* – letzteres mit einem nicht bereits durch andere InterviewpartnerInnen erfassten Seminarangebot zum Schwerpunkt „Qualitätsentwicklung im Bereich der internationalen Jugend(bildungs)arbeit“. Zu allen drei Befragungszeitpunkten erreicht wurden somit 3 TeilnehmerInnen an TCA-Trainingsaktivitäten in der Kategorie *sending*, 4 in der Kategorie *hosting* und 3 TeilnehmerInnen an FKM-Trainingsaktivitäten (*hosting*, wobei eine außerhalb von Österreich stattgefunden hatte). Von diesen haben jeweils 2 am selben TCA (*sending*) bzw. am selben FKM Projekt (*hosting*) und 3 weitere an derselben TCA Aktivität (*hosting*) teilgenommen. Zu drei Trainingsaktivitäten konnten somit die Sichtweisen von mehr als einem/einer TeilnehmerIn einfließen. Die Trainingsaktivitäten fanden mehrheitlich in Österreich statt (und hier hauptsächlich in deutscher Sprache), darüber hinaus aber auch in Armenien, Belgien, Litauen und Großbritannien, wo sie in englischer Sprache abgehalten wurden.

Organisationen der TeilnehmerInnen: Ein Teilnehmer war zum Zeitpunkt des Erstinterviews in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts beschäftigt, nahm jedoch im Untersuchungszeitraum eine andere Beschäftigung auf. 4 TeilnehmerInnen gingen ihren Aktivitäten im Rahmen von Vereinen bzw. Nichtregierungsorganisationen nach (einer auf ehrenamtlicher Basis in einem selbstgegründeten Verein) und 5 weitere InterviewpartnerInnen waren mehr oder weniger lose – und überwiegend auf ehrenamtlicher Basis – mit mindestens einer (typischerweise mehreren) Nichtregierungsorganisation(en) verbunden. Von letzteren haben sich einzelne auch lediglich an eine Organisation gewandt, um sich über diese um die Teilnahme an einer Trainingsaktivität zu bewerben.

Leitungsfunktionen: Eine Teilnehmerin war Geschäftsführerin in einem Verein, drei weitere InterviewpartnerInnen waren Gründungsmitglieder von Vereinen, die anlässlich einer Möglichkeit zur Projekteinreichung gegründet wurden, deren Aktivitäten jedoch mehrheitlich zum Zeitpunkt der Befragung bereits ruhten („Das gehört zu meinem ‚background‘, ist aber momentan stillgelegt“ [Gfs_TCA3at1]³), so dass nur ein Teilnehmer in dieser Funktion – als

² Die in der internationalen Jugendarbeit verwendeten Begriffe ‚hosting‘ und ‚sending‘ bezeichnen die zwei Möglichkeiten einer Teilnahme an einem internationalen Austauschprojekt: Man nimmt an einem internationalen Projekt im eigenen Land teil, das TeilnehmerInnen aus anderen Ländern aufnimmt (‚hosting‘) oder man nimmt an einem internationalen Projekt in einem anderen Land teil – wird also dorthin ‚entsandt‘ (‚sending‘).

³ Siehe Legende zur Pseudonymisierung der InterviewpartnerInnen im Anhang.

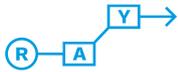
Vorstandsmitglied und treibende Kraft eines selbstgegründeten und aktiven Vereins – befragt wurde.

Beschäftigungsform: Das Beschäftigungsprofil der TeilnehmerInnen ist durch eine beachtliche Vielfalt gekennzeichnet. 4 TeilnehmerInnen gingen ihrer beruflichen Tätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses (als Angestellte) nach, 2 waren selbständig, wobei sie gleichzeitig ein Hochschulstudium abschlossen. „Nachdem ich meine militärische Laufbahn als Teil meiner beruflichen Tätigkeit sehe ...“ (Emh_TCA2at3), soll auch darauf hingewiesen werden, dass ein selbständiger Teilnehmer im Erhebungszeitraum die Funktion als „Verbindungsoffizier für Massenmedien“ (Emh_TCA2at3) im österreichischen Bundesheer annahm. 2 weitere Teilnehmerinnen, die selbständig tätig waren, standen nicht für alle drei Interviews zur Verfügung, und 4 weitere TeilnehmerInnen waren Studierende. Letztere waren teilweise auch (neben)erwerbstätig, jedoch keineswegs einschlägig im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit. Das Fachspektrum der gewählten bzw. bereits absolvierten Hochschulstudien reicht von (Internationaler) Betriebswirtschaft und Politikwissenschaft über Psychologie sowie Kultur- und Sozialanthropologie bis hin zu Sozialarbeit und Nachhaltiger Entwicklung. Zugleich finden sich unter ihnen mehrere ‚TüröffnerInnen‘, die ihre Kontakte und Erfahrungen an andere Einrichtungen und Personen weitergeben und diesen durch ihr Engagement Möglichkeiten zu Kooperationen bzw. zur Teilnahme an Trainingsaktivitäten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* aufzeigen und eröffnen. Unter den Selbständigen finden sich ‚BrückenbauerInnen‘ der anderen Art: Eine Teilnehmerin, die im Untersuchungszeitraum ihr akademisches Studium wieder aufnahm, hatte zuvor jahrelang an der Schnittstelle mehrerer Jugendeinrichtungen gearbeitet, bis sie von der Österreichischen Nationalagentur als Evaluatorin nominiert wurde. Ihre frühere freischwebende Position zwischen mehreren Organisationen wird auch von einer zweiten Teilnehmerin bildhaft beschrieben. Beide streben eine feste Anstellung an. Einem Teilnehmer, der beruflich nicht im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit, die er jedoch (als Gründungsmitglied eines eigenen Vereins) im Ehrenamt vorantreibt, tätig ist, geht es insbesondere um Verbindungen zwischen Österreich und einem anderen Land, zu dem er einen besonderen (beruflich bedingten) Bezug hat. Eine Teilnehmerin betont, es gehe ihr insbesondere um die Verbindung zwischen den Generationen.

Beschäftigungsausmaß: Von den 4 TeilnehmerInnen, die in einer Jugend(bildungs)einrichtung angestellt sind, arbeiteten zum Zeitpunkt der Erstbefragung 2 in Vollzeitdienstverhältnis (eine Teilnehmerin in einer Leitungsfunktion und ein weiterer Teilnehmer, der im Erhebungszeitraum den Arbeitgeber und damit auch in ein anderes Tätigkeitsfeld wechselte) und 2 in einem Teilzeitdienstverhältnis. Unter den letztgenannten reduzierte eine Teilnehmerin in der Projektlaufzeit ihr Beschäftigungsausmaß und übernahm zusätzlich die Leitung einer anderen, ebenso einschlägigen Einrichtung, wodurch sie insgesamt das volle Beschäftigungsausmaß erreichte.

Vorerfahrung im Bereich der internationalen Jugend(bildungs)arbeit: 5 TeilnehmerInnen blickten auf eine mehrjährige Erfahrung in der internationalen Jugend(bildungs)arbeit zurück, 5 waren vergleichsweise unerfahren bzw. relativ neu in diesem Feld aktiv.

Migrationshintergrund: Unter den inkludierten Studierenden stammen zwei TeilnehmerInnen, die durchgängig an der Studie teilgenommen haben, jeweils aus einem Herkunftsland, welches zum gegenwärtigen Zeitpunkt kein Mitgliedstaat der Europäischen



Union ist. Sie verfügen in besonderem Maße über transnationale Netzwerke und wissen diese auch in vielfältiger Weise zu nutzen.

Alter: 2 Teilnehmerinnen waren zum Zeitpunkt des Erstinterviews 19 Jahre alt, 4 weitere TeilnehmerInnen nicht älter als 30 Jahre alt, 3 TeilnehmerInnen waren im Alter zwischen 33 und 36 Jahren und eine älter als 50 Jahre.

Geschlecht: 7 (von insgesamt 9) Frauen und 3 Männer nahmen durchgängig an der Studie teil.

Eine tabellarische Übersicht über soziodemographische Daten der StudienteilnehmerInnen sowie über ausgewählte Eckdaten zu den Interviews und Trainingsaktivitäten ist dem Anhang zu entnehmen.

3 FORMEN DES ENGAGEMENTS: ZUGÄNGE ZUR (INTERNATIONALEN) JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT

Wenden wir uns nun der Frage nach Grundhaltungen, Zugängen und Handlungsstrategien zu, die der alltäglichen Arbeit der befragten Jugend(bildungs)arbeiterInnen zugrunde liegen und die aus ihrer Sicht für diese bestimmend sind. Die Aussagen der InterviewpartnerInnen zum Verständnis von (internationaler) Jugend(bildungs)arbeit, die in diesem Abschnitt aufgegriffen werden, beziehen sich vorwiegend auf die erste und zweite Interviewrunde, in denen jeweils explizit danach gefragt wurde (siehe Interviewleitfäden I und II im Anhang), werden aber auch in der dritten Interviewrunde aufgegriffen und – zumindest implizit – angesprochen.

Typischerweise wird auf einen wertschätzenden Umgang mit den Jugendlichen verwiesen, denen auf Augenhöhe zu begegnen sei. Auf Grundlage der Interviewaussagen ergibt sich das Bild eines lernerInnenzentrierten, ressourcenorientierten und partizipationsförderlichen Zugangs, für den Kommunikations-, Handlungs- und Reflexionsfähigkeit gleichermaßen erforderlich sind. Betont wird eine Haltung, die darauf ausgerichtet ist, Lernprozesse dadurch anzustoßen, dass den Jugendlichen Freiräume gewährt und Handlungsmöglichkeiten mit einem möglichst großen Gestaltungsspielraum eröffnet werden.

Eine Teilnehmerin bringt diese Grundhaltung in einer knappen Formel zum Ausdruck: „die Jugendlichen sein lassen“ (Afh_TCA1at1). Die Fähigkeit zur Empathie und Perspektivenübernahme wird mehrfach hervorgehoben, betont wird aber auch die Notwendigkeit, über eine gewisse Begeisterungsfähigkeit zu verfügen und für die Jugendlichen ein Rollenvorbild abzugeben, sowie die Bereitschaft, ein besonderes Engagement an den Tag zu legen.

Jugend(bildungs)arbeit scheint somit in besonderer Weise von einem humanistischen Menschenbild geleitet: Wer in diesem Bereich tätig sei, müsse Jugendliche mögen. Es gehe darum, ihnen Akzeptanz, Wertschätzung und Verständnis entgegenbringen, ihnen mit Respekt und Empathie zu begegnen. Es gehe darum, ihre Autonomie zu wahren, ihre Ressourcen in den Vordergrund zu rücken, sie darin anzuerkennen und sie zu bestärken, ihren eigenen Weg zu finden und zu gehen. Es gehe darum, ihr Interesse zu wecken und sie dabei zu unterstützen, dieses am Leben zu erhalten, darum, Wege aufzuzeigen und ein Umfeld bereitzustellen bzw. Lernräume (mit) zu gestalten, in denen sie sich selbst Wege erschließen könnten. Sie sollten aber auch dazu eingeladen und ermutigt werden, ihre eigene Perspektive zu hinterfragen und mit den Sichtweisen anderer abzugleichen. Ein Teilnehmer konstatiert die zunehmende Bedeutung von Schlüsselkompetenzen (etwa Lernkompetenz). Diesen Trend beobachtet er allerdings, wie er einräumt, „weniger in Österreich“ (Dmh_FKM2at3). Weitere Stichworte, die von den TeilnehmerInnen wiederholt eingebracht werden, lauten: Lebenslanges Lernen, Lernkompetenz, Reflexions- und Handlungsfähigkeit, Bewusstseinsbildung und Solidarität.

In methodisch-didaktischer Hinsicht scheinen die **Prinzipien des nicht formalen Lernens** und die Weckung und Nutzung des **Potentials informellen Lernens** für die TeilnehmerInnen geeignete Instrumente, um die impliziten Ziele dieser humanistischen Grundhaltung einzulösen bzw. sich diesen anzunähern. Ein besonderes Augenmerk sei auf das Arrangement von Lernräumen zu legen, in denen sich Jugendliche wesentliche Erfahrungen erschließen können, Erfahrungen, die von ihnen als bereichernd empfunden werden. Damit die Jugendlichen lernen wollen und können, müssen solche Lernräume einen besonderen Aufforderungscharakter haben: Sie sollen zur Eigeninitiative einladen und dazu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen.

Internationale Jugend(bildungs)arbeit weist einige Besonderheiten auf. Die InterviewpartnerInnen wiesen auch diesbezüglich weniger auf etablierte Standards hin, vielmehr beziehen sich ihre Aussagen auf eigene Erfahrungen und Grundhaltungen: Internationale Jugend(bildungs)arbeit könne Jugendliche dazu befähigen, vernetzt zu denken, sich dabei über Grenzen hinwegzusetzen, bleibende Freundschaften zu knüpfen und voneinander – insbesondere in sprachlicher und kultureller Hinsicht – zu lernen.

Hervorgehoben werden jene Aspekte, die mit den Erfordernissen der **Planung** sowie einer grenzüberschreitenden **Kooperation** einhergehen, die im Idealfall so zu gestalten seien, dass sich „eine win-win-Situation für alle Beteiligten“ (Emh_TCA2at1) ergibt. Eine Teilnehmerin hebt das Erfordernis hervor, mit einer Stärken-Schwächen-Analyse des Projektteams zu beginnen und die Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppen in den Vordergrund zu stellen. Um ihre Anliegen und Interessen berücksichtigen und ihre Ideen und Vorstellungen aufgreifen zu können, seien diese zum frühestmöglichen Zeitpunkt in ein Projektvorhaben einzubinden und zu beteiligen. Die **Partizipation** und Einbindung der Jugendlichen – idealerweise bereits in der Konzeptionsphase eines Projektes – und die Erreichung sozial benachteiligter Jugendlicher stellen dabei gleichermaßen ein besonderes Anliegen und eine Herausforderung dar. Von einem Interviewpartner, der in einer größeren Einrichtung gerade mit dem Erreichen sozial benachteiligter Jugendlicher befasst ist, werden dahingehende Fortschritte als „eine Frage des Willens und des Geldes“ (Dmh_FKM2at3) beschrieben.

Berührt ist damit bereits die Frage der **Finanzierung**, die einige Einrichtungen vor besondere Herausforderungen stellt: „Man muss ganz viel vorfinanzieren“, was es insbesondere „in kleinen Einrichtungen“, – und ganz besonders in der Antragsphase – erforderlich mache, „viel ehrenamtliche Arbeit“ (Dmh_FKM2at3) einzubringen. Am Beispiel des Bundeslandes Tirol weisen zwei InterviewpartnerInnen auf eine weitere Beteiligungshürde hin, was etwa in folgendem Zitat zum Ausdruck gebracht wird: „Übernachtungssätze treffen für Regionen oft gar nicht zu – die Unterkunft ist teurer.“⁴ (Dmh_FKM2at3)

Besonders schwierig gestaltet sich die Beteiligung an manchen Förderprogrammen somit für kleinere Einrichtungen sowie in Regionen, in denen der finanzielle Rahmen der zuerkannten Förderung – etwa wegen erhöhter Unterbringungskosten – gesprengt wird. Auch die Organisationsform einer Einrichtung kann mit Beteiligungshürden und Erschwernisse einhergehen – eine geplante Projekteinreichung scheitert laut Auskunft einer Interviewpartnerin nicht zuletzt daran, es handelte sich dabei um eine „gemeinnützige GmbH, da gibt’s nur die Hälfte vom Geld“ (Bfh_FKM1at3)⁵.

Internationale Jugend(bildungs)arbeit bedarf nicht zuletzt besonderer Vorkehrungen, um die **Nachhaltigkeit** von Lerneffekten sicherzustellen. In diesem Zusammenhang wird dem **Youthpass**⁶ ein besonderer Stellenwert beigemessen. Dieses Motiv wird im Kapitel „Alltagstransfer – nachhaltige Wirkungen“ aufgegriffen und ausgeführt. Schließlich kommt in der internationalen Jugend(bildungs)arbeit auch der **Öffentlichkeitsarbeit** eine große Bedeutung zu.

4 TEILNAHMEMOTIVATION UND ERWARTUNGEN

In seiner klassischen Typologie sieht Max Weber (1972) soziales Handeln durch wertrationale, zweckrationale, affektuelle und/oder traditionelle Motive bestimmt. Diese Idealtypen sozialen Handelns können herangezogen werden, um die Teilnahmemotivation der InterviewpartnerInnen zu beschreiben. In diesem Kapitel erfolgt der Versuch, Weber’s Typologie sozialen Handelns als Leitfaden für eine systematische Darstellung der Beweggründe und Erwartungshaltungen zu verwenden, welche von den InterviewpartnerInnen mit ihrer Teilnahme an jenem Seminarangebot im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion*, auf welches sie sich jeweils erfolgreich beworben hatten, verknüpft wurden. Ich darf hier bereits vorwegnehmen, dass die Erwartungen zum überwiegenden Teil tatsächlich erfüllt wurden, zugleich aber auch deutlich wurde, dass die Trainingsaktivitäten durchaus in der Lage sind, bei einigen TeilnehmerInnen neue Erwartungen zu wecken und ihre vormaligen Prioritäten zu verschieben. Diese Beobachtung zeichnet sich sowohl bei erfahreneren, als auch bei weniger erfahrenen AkteurInnen im

⁴ Gemeint sind die pauschalen Fördersätze für Unterkunft und Verpflegung von TeilnehmerInnen an Projekten, die durch E+/JIA gefördert werden. Diese sind zwar von Land zu Land unterschiedlich, je nach durchschnittlichen Lebenshaltungskosten, allerdings können die realen Kosten innerhalb eines Landes große Unterschiede aufweisen.

⁵ Bei Erasmus+ Jugend in Aktion ist das nicht der Fall: Hier hängt die Förderhöhe nicht von der Organisationsform ab.

⁶ Youthpass ist ein offizielles, europäisches Zertifikat zur Anerkennung und Dokumentation non-formaler und informeller Lernerfahrungen im außerschulischen Jugendsektor. Der Youthpass wird bei Projekten in Erasmus+ Jugend in Aktion ausgestellt.

Bereich der internationalen Jugend(bildungs)arbeit ab, wenn auch häufiger und nachdrücklicher unter den letztgenannten TeilnehmerInnen.

WERTRATIONALES HANDELN

Maßgeblich für die Teilnahme ist unter dem Aspekt wertrationaler Orientierung die Überzeugung in den Eigenwert eben dieser Teilnahme an der fraglichen Trainingsaktivität. Einige TeilnehmerInnen nennen intrinsische Motive, etwa das Bedürfnis nach Horizonterweiterung und Persönlichkeitsentwicklung bzw. -bildung. Neue Impulse – einschließlich allfälliger Irritationen – werden grundsätzlich als Bereicherung der eigenen Persönlichkeit empfunden. So führen etwa jene TeilnehmerInnen, die an einer Aktivität außerhalb von Österreich teilgenommen haben, häufig ihr Interesse an Land und Leuten („mehr über andere Länder erfahren, vor allem über Ex-Jugoslawische Länder“, Cmh_FKM1at3) als einen Beweggrund an. Auch ein vordergründiges thematisches Interesse und die Überzeugung in den Mehrwert interkulturellen Lernens ließen sich dieser Dimension zuordnen. Eine Teilnehmerin aus einem Herkunftsland, das nicht Mitglied der Europäischen Union ist, will die Perspektive dieses Landes einbringen und ihrem Land sowie anderen Ländern, die die Mitgliedschaft in der Europäischen Union anstreben, auf diese Weise eine Stimme verleihen.

Die mehrfach vorgebrachten Erwartungen der TeilnehmerInnen bezüglich Erfahrungsaustausch könnten auch auf andere Dimensionen verweisen. Sofern sie diesem Anliegen jedoch einen besonders hohen Stellenwert beimessen, verweist es nicht zuletzt auf eine wertrationale Grundlage. Eine Teilnehmerin erhofft sich lediglich ein methodisches Setting, das gemeinsames Tun in den Vordergrund stellt und die Interaktion und das Entwickeln neuer Ideen mit anderen TeilnehmerInnen ermöglicht: „Ansonsten habe ich nicht viele Erwartungen, weil [...] ich baue keine Erwartungen auf, die nachher nicht zutreffen oder enttäuscht werden.“ (Afh_TCA1at1)

Tendenziell häufen sich wertrationale Motive bei TeilnehmerInnen an FKM Projekten. Im Unterschied zum zweckrationalen Handeln wird der Teilnahme insofern ein Eigenwert beigemessen, als sie einen Selbstzweck darstellt – sie stellt einen Wert an sich dar: TeilnehmerInnen sind – unabhängig von Folgen- oder Nutzensabwägungen – vom Wert des Projekts überzeugt. Die Messlatte, die den Wert der Handlung bestimmt, wird durch eigene Ansprüche – nicht zuletzt an sich selbst – vorgegeben, die bei erfahreneren TeilnehmerInnen zwar am ausgeprägtesten scheinen, jedoch durchaus auch von jüngeren TeilnehmerInnen artikuliert werden.

ZWECKRATIONALES HANDELN

Im Gegensatz zur wertrationalen Orientierung wird das Handeln hier von äußeren Zwecken bestimmt. Es stellt ein Mittel zum Zweck (etwa *employability*) bzw. zu einer Vielfalt an Zwecken dar, aus denen sich – zumindest potentiell – ein Nutzen ziehen ließe. Die Entscheidung zur Teilnahme erscheint somit als Ergebnis eines Abwägens von Zielen, Mitteln und antizipierten Folgen: Allgemeine Erwartungen, die an extrinsische Motive dieser Art geknüpft sind, beziehen sich auf die „organisatorische Abwicklung“ (Emh_TCA2at1) von Projekten (etwa „worauf es bei der Antragstellung ankommt“), auf die Aneignung organisatorischer und pädagogischer Fähigkeiten sowie darauf, den neuesten Stand zu Förderlandschaft und -verfahren aus erster Hand in Erfahrung zu bringen sowie in

inhaltlicher Hinsicht und in Bezug auf die Umsetzung und Präsentation von Projekten Sicherheit zu gewinnen. Die Aussicht, „Kontakte herstellen und umsetzen“ (Emh_TCA2at1) bzw. Netzwerke bilden und ausweiten zu können, nicht zuletzt im Hinblick auf die Gewinnung potentieller ProjektpartnerInnen für eigene Projektideen und/oder solcher, denen man sich anschließen bzw. die man gemeinsam entwickeln kann, lassen die Teilnahme für die meisten TeilnehmerInnen als vielversprechend erscheinen. Einige TeilnehmerInnen erwarten sich darüber hinaus eine Steigerung der Sprachkompetenz (insbesondere im Englischen); die Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit; die Vorbereitung auf bzw. Anregungen zum Umgang mit heiklen Situationen, welche sie in der Berufspraxis erwarten könnten.

Spezifischere Erwartungen betreffen die Aneignung für eine neue Handlungsrolle notwendiger Kompetenzen, die am Beispiel der MentorInnenrolle für Europäische Freiwillige⁷ von einer Teilnehmerin weiter aufgeschlüsselt werden: Sie möchte lernen, sich in ihre Rolle zu versetzen (etwa auch, „wenn sie „Heimweh haben“, Afh_TCA1at1), und Rollenerwartungen zu klären, die im Einzelfall voneinander abweichen könnten. Um ihrer neuen Aufgabe in der Einrichtung gewachsen zu sein, erscheint ihr darüber hinaus eine Ausweitung ihrer Methodenkompetenz für die „Arbeit mit Erwachsenen“ (Afh_TCA1at1) sinnvoll. Schließlich möchte sie auch befähigt werden, „pädagogische Konzepte zu entwickeln“ (Afh_TCA1at1) – nicht zuletzt im Horizont der Wahrnehmung einer Führungsaufgabe, eine Option, die sich in ihrer Einrichtung mittelfristig für sie abzeichnen könnte. In ähnlicher Weise erwartet eine weitere Teilnehmerin, dass in der Trainingsaktivität Möglichkeiten aufgezeigt würden, ein Projekt in einer Weise zu konzipieren, die die Partizipation der TeilnehmerInnen erhöhen und ihr „Potential freisetzen“ (Gfs_TCA3at1) könne.

Ein extrinsisches Motiv liegt auch der Aussage eines Teilnehmers zum Youthpass, den er für die Aktivität erhalten habe, zugrunde: In diesem steht „dass ich international tätig bin“ (Cmh_FKM1at3) und er habe ihn bereits seinen Bewerbungsunterlagen an eine internationale Organisation beigelegt.

AFFEKTUELLES HANDELN

Als Auslöser bzw. Aufhänger für diese Form sozialen Handelns dienen Affekte. Sie entspringen einer momentanen Gefühlslage, welche auch ein Lebensgefühl sein kann (etwa der Haltung, sich etwas nicht entgehen lassen zu wollen, die sich im Englischen mit der Bezeichnung ‚*opportunity smelling*‘ wiedergeben ließe).

Neben der Erwartung, dass die Teilnahme gewiss (wieder) einen ‚Spaßfaktor‘ (was bekanntlich ein nicht zu unterschätzendes, bestimmendes Motiv im Jugendmilieu darstellt) biete und eine willkommene Abwechslung darstelle, wurde von einem Teilnehmer etwa auch die Hoffnung bzw. Aussicht artikuliert, bei der Trainingsaktivität eine liebgewonnene Person wieder zu treffen, die er bei einem früheren Seminar kennengelernt hatte. Zum Teil lassen sich aber auch die nachfolgend angeführten Erwartungshaltungen unter diesem Aspekt betrachten: Gleichgesinnte treffen und sich als Teil einer Gemeinschaft – eines größeren Ganzen – zu erleben (*community building*); sich Anregungen zu holen, durch andere

⁷ Mit ‚Europäischen Freiwilligen‘ sind TeilnehmerInnen am Europäischen Freiwilligendienst im Rahmen von Erasmus+ Jugend in Aktion gemeint. Der Einfachheit halber wird in der Folge dieser Begriff synonym verwendet.

inspirieren zu lassen, aber auch gemeinsam kreative Ideen zu entwickeln (ein Aspekt, der sich ebenso durch Erfahrungsaustausch erschließt); das eigene Selbstbewusstsein zu stärken und sich (gegenseitig) bezüglich der Qualität(en) der eigenen Arbeit zu vergewissern und zu bestätigen.

TRADITIONALES HANDELN

Diese Form sozialen Handelns ist durch eingespielte Gewohnheiten bestimmt. Sie geht aus Handlungsroutinen hervor. Beispielsweise geht man stillschweigend davon aus, es gehöre zu den eigenen Aufgabenbereichen, sich in regelmäßigen Abständen für eine ‚Fortbildung‘ – nicht zuletzt im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* – zu verpflichten.

Auf die Frage „Was führt Sie das nächste Mal hin?“ (zu einem einschlägigen Seminarangebot im Rahmen von Erasmus+ Jugend in Aktion) antwortet eine Teilnehmerin: **„Weiter zu lernen.“** *[...] Für mich ist dieses Lebenslange Lernen, das ist für mich ein Teil von mir. Also ich könnte mir jetzt nicht vorstellen, [in] kein Training mehr zu gehen, nur weil ich jetzt irgendwann in Pension dann gehen werde. Das wäre für mich unvorstellbar [...]. Für mich ist Lebenslanges Lernen einfach etwas was ich lebe, und nicht nur, was ich versuche, anderen weiterzugeben.“* (Kfh_TCA1at3)

Hier erscheint Lebenslanges Lernen als eine Alltagsroutine, die über den beruflichen Kontext hinaus für das Handeln der Teilnehmerin bestimmend ist, ja, schlichtweg zum Leben gehört. Die Teilnehmerin beschreibt damit eine Grundhaltung, die, obgleich sie nach wie vor als zukunftsweisend erscheint, zumindest in der Jugend- und Erwachsenenbildung auf eine längere Tradition zurückblickt. Darin weist dieses Zitat zugleich deutliche Bezüge zu einer wertrationalen Orientierung auf und stellt damit ein anschauliches Beispiel dafür dar, dass Beweggründe einzelner InterviewpartnerInnen – wie in Max Weber’s Verständnis von ‚Idealtypen‘ bereits vorweggenommen – nicht eindeutig und ausschließlich einem dieser Typen folgen. Vielmehr spielen für die Teilnahmeentscheidung im Einzelfall eine Vielzahl unterschiedlichster Beweggründe eine Rolle, die zum Teil – wie im angeführten Zitat – zwischen einzelnen Idealtypen oszillieren oder eine Zwischenstellung einnehmen.

Sofern Erfahrungsaustausch als Routine dargestellt wird, was bei einzelnen TeilnehmerInnen der Fall ist, weist auch diese (gewissermaßen selbstverständliche) Erwartung neben ihren wertrationalen Bezügen eine traditionale Komponente auf. Zugleich wurden Aspekte eben dieser Erwartungshaltung unter dem Vorzeichen affektuelier Motive vorgebracht. Schließlich versprechen sich einzelne InterviewpartnerInnen von der Teilnahme einen Motivationsschub für ihre Arbeit, ein Motiv, das sowohl affektuelle, als auch zweckrationale Bezüge aufweist.

ERWARTUNGEN DER ORGANISATIONEN

Manche Einrichtungen knüpfen die Teilnahme an keinerlei Bedingungen. Sie betrachten sie – durchaus im Einklang mit einer wertrationalen oder traditionellen Orientierung – als selbstverständlichen Anspruch auf eine Fort- und Weiterbildung, deren Wahl und Ausgestaltung gänzlich in der Verantwortung der MitarbeiterInnen liegt. Die MitarbeiterInnen genießen dabei ihr vollstes Vertrauen. So meint etwa eine Teilnehmerin, die Trainingsaktivität habe wohl stärker zu ihrer persönlichen Entwicklung als zu jener ihrer Einrichtung beigetragen. Eine andere Teilnehmerin bemerkt, Erwartungen seien in ihrer Einrichtung nicht



dezidiert angesprochen oder diskutiert worden; von Hintergrundinformationen, Vernetzung, Erfahrungsaustausch und neuen Ideen könne diese aber in jedem Fall profitieren.

Wo jedoch **Erwartungen von Organisationen** an die TeilnehmerInnen mitschwingen bzw. herangetragen werden, scheinen diese – sofern sich eine Erwartungshaltung durch die InterviewpartnerInnen rekonstruieren lässt – deutlich zweckrationaler ausgerichtet zu sein: Das Spektrum der angeführten Erwartungen reicht von der Vorbereitung auf die Übernahme neuer beruflicher Aufgabenbereiche (etwa der Rolle als Mentorin im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes) über die Aneignung notwendiger Kompetenzen zur Einreichung von Förderanträgen bzw. methodisch-didaktischer Kompetenzen, die auch an ArbeitskollegInnen weiterempfohlen werden können, bis hin zur Vernetzung mit EntscheidungsträgerInnen sowie mit potentiellen ProjektpartnerInnen. Alle haben augenscheinlich einen instrumentellen Charakter. Dass zweckrationale Erwägungen für Organisationen im Vordergrund stehen, kann auch wenig überraschen.

Am konkretesten werden die Erwartungen der Einrichtung von einer Teilnehmerin artikuliert: „Nachdem ich die Konstante hier im Haus bin“ (Afh_TCA1at1), soll sie den Aufgabenbereich einer Kollegin, die sich ihrerseits auf den Ruhestand vorbereitet, übernehmen. Ihre Teilnahme steht ganz im Zeichen der Vorbereitung auf ihre neue Rolle als Mentorin für TeilnehmerInnen am Europäischen Freiwilligendienst und ist in diesem Sinne Teil einer Professionalisierungsstrategie ihrer Einrichtung, der – wie bei einer anderen Teilnehmerin deutlich wird – über die besagte Nachfolgeregelung hinaus auch ein Stellenwert im Rahmen der Vorbereitung auf künftige Führungsaufgaben zukommen kann: „Zum damaligen Zeitpunkt, ja, da waren wir ja grad so in dem: Ja, wir sind jetzt bereits delegiert und wir starten den Auswahlprozess für eine oder einen Freiwillige/n“ (Ffh_TCA1at3), erinnert sich diese Teilnehmerin ein Jahr nach der Teilnahme. Die Einrichtung sah sich mit der Frage konfrontiert: „Was heißt das für uns als Verein, ja?“ (Ffh_TCA1at3). In diesem Kontext wurde ihr die Aufgabe übertragen, die ersten Europäischen Freiwilligen in der Einrichtung zu empfangen, was sie durchaus als Zeichen des in sie gesetzten Vertrauens wertete und als PionierInnenarbeit verstand.

Im Falle einer Teilnehmerin, die sich selbst im ersten Interview als „Konstante in meiner Einrichtung“ (Afh_TCA1at1) beschreibt, erscheint die Teilnahme als Teil der Karriereplanung bzw. – seitens ihrer Organisation, in der mehrere Verantwortliche in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen – der Personal- bzw. Nachfolgeplanung und einer Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben. Bei TeilnehmerInnen, die in ihrer Einrichtung bereits eine Leitungsfunktion einnehmen, sind Erwartungen der Organisation von selbstgestellten Erwartungen oftmals schwer zu unterscheiden. Dies kann nicht verwundern, zumal für diese ein hohes Maß an Identifikation mit ihrer Einrichtung kennzeichnend ist. Aus den Interviewaussagen lässt sich allerdings generell keine Diskrepanz zwischen individuellen Erwartungen und Erwartungen der Organisation ableiten, vielmehr werden die Erwartungen der Einrichtung in jene, die die TeilnehmerInnen für sich selbst formulieren, „hereingenommen“. Es hat den Anschein, als seien sie bereits verinnerlicht.

Ein Vereinsobmann weist auf eine „Personalunion“ mit seiner Einrichtung hin, die er im Erhebungszeitraum durch die gezielte Einbeziehung anderer MitarbeiterInnen aufzuweichen bzw. zu durchbrechen suchte. Zum Zeitpunkt der Teilnahme hing die Vereinstätigkeit jedenfalls maßgeblich von seinem Engagement ab, was für ihn mit einer besonderen

Verantwortung einherging, die er am Trainingsseminar wahrnehmen wollte: „Die Anderen verlassen sich auf mich“ (Emh_TCA2at1). Von besonderer Bedeutung für die Einrichtung erschienen ihm Kompetenzen, die dazu beitragen, einen „Antrag zielsicher schreiben“ (Emh_TCA2at1) zu können, sowie die Frage, wie Kooperationen zu gestalten seien, damit sich eine win-win-Situation für alle Beteiligten ergibt.

5 LERNEFFEKTE: ZUR FRAGE DER FÜR (INTERNATIONALE) JUGEND(BILDUNGS)ARBEIT MAßGEBLICHEN KOMPETENZEN

In gängigen Definitionen erscheint Lernen als ein auf Erfahrung begründeter Prozess, der eine relativ dauerhafte Veränderung bedingt. Lerneffekte setzen somit relativ anhaltende bzw. überdauernde Veränderungen im Bereich des Verhaltens oder des Handlungspotentials voraus. Für die Darstellung der aus Sicht der TeilnehmerInnen angeeigneten Kompetenzen werden in diesem Kapitel eingangs die klassischen Domänen des Lernens, herangezogen: *Wissen* (learning to know), *Können* (learning to do) und *Einstellungen bzw. Werthaltungen* (learning to be/learning to live together, vgl. Delors 1996). Diese werden im weiteren Verlauf durch die spezifische Kategorien *Partizipations- und Methodenkompetenz* und *Interkulturelle Kompetenz* ergänzt, in denen sich diese Dimensionen vielfach überlappen.

WISSEN

Die Teilnahme an der Trainingsaktivität hat „mein Verständnis erweitert, der Kreis hat sich da geschlossen.“ (Dmh_FKM2at3)

Für KognitivistInnen findet Wissen als Informationsverarbeitungsprozess („im Kopf“) statt, während SituationistInnen betonen, dass Wissen immer kontextbezogen und sozial verteilt – über Bücher, Computer, Netzwerke, Bekannte, KollegInnen etc. verstreut – ist. Damit heben letztere die Dichotomie von Wissen und Handeln weitgehend auf, was sich in Kontexten, in denen Teamarbeit an der Tagesordnung steht, besonders gut nachvollziehen lässt.

Die Sichtweisen der TeilnehmerInnen umfassen beide Aspekte. Sie nehmen in ihren Schilderungen zum einen auf *Wissensinhalte* Bezug. Durch die Teilnahme am Seminar hat sich für sie einiges geklärt, das seither in ihrem Kopf – oder auch im „Hinterkopf“ – fest verankert ist. Zum anderen erweiterten sie dieses Verständnis jedoch auch mit dem Wissen darüber, wie sie sich im Zweifelsfall selbst behelfen können – wo sie etwa Informationen finden bzw. an wen sie sich mit welcher Frage wenden können. Der angesprochene Aspekt von Unterstützungsstrukturen und AnsprechpartnerInnen wird von mehreren TeilnehmerInnen betont.

„Ich habe mehr als erwartet gelernt.“ (Gfs_TCA3at3), leitet eine Teilnehmerin ihre Ausführungen ein, und fügt hinzu: Sie habe zum einen die Fähigkeit entwickelt, ihre eigene Herkunftskultur (jene eines Landes, das noch nicht Mitgliedsland der Europäischen Union ist) auszudrücken und auch ihre Artikulationsfähigkeit in der englischen Sprache deutlich verbessert, zum anderen ihre interpersonellen Kompetenzen und insbesondere die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen, sowie ihre Konfliktfähigkeit ausbauen können. Darüber hinaus erkennt sie einen deutlichen Mehrwert prozessorientierten Arbeitens im Gruppenkontext gegenüber einem ergebnisorientierten Arbeiten, welches in ihrem Wirkungsbereich den üblichen Zugang darstelle: „Alle Entrepreneurship-Events waren resultatorientiert und das [Training] war prozessorientiert – und das hat mir gefallen! [...] Es war so interaktiv – Gruppenarbeit – und da haben wir viel gelernt!“ (Gfs_TCA3at3)

Eine Teilnehmerin entdeckt mit Key Action 3 für sich eine neue Möglichkeit, die ihr bis dahin gänzlich unbekannt war, ein anderer Teilnehmer geht aus dem Trainingsseminar mit dem festen Vorsatz hervor, sich mit seiner Einrichtung am Europäischen Freiwilligendienst zu beteiligen, in der Überzeugung, dass dieser wesentlich zur Weiterentwicklung seiner Einrichtung beitragen und die Umsetzung seiner Projekte unterstützen könne. „Das Wesentliche“ (Emh_TCA2at3) erfuhr er von einem anderen Teilnehmer, der ihn darauf aufmerksam gemacht hatte, wie gut sich diese Option mit seinen Projekten kombinieren ließe. Für ihn war dies „der größte Impuls – ich meine, für ein dreitägiges Seminar ist das ja eh schon nicht so wenig.“ (Emh_TCA2at3)

Außerdem habe er neue Zugänge (etwa Lebenslanges Lernen, Fokus auf Lernergebnisse) kennengelernt sowie in Bezug auf die Konzeption eines Projektes gelernt, „worauf es wirklich ankommt“ (Emh_TCA2at2). Zu den „Möglichkeiten des Programms“ Erasmus+ Jugend in Aktion, welches für seine Projekte und seinen Verein bereits der „Hauptgeldgeber“ sei, erhielt er eine „Erstinfo“; besonders erhellend war für ihn die Diskussion um Zielsetzungen, Programmschienen und formale Teilnahmevoraussetzungen. Auch erfuhr er am Trainingsseminar, dass ein Projektantrag in Österreich im Vergleich zu Deutschland höhere Chancen hätte, genehmigt zu werden, obgleich die abrechenbaren Kostensätze oft nicht realistisch seien.

Allgemeiner formuliert eine andere Teilnehmerin ihre Sichtweise von der Europäischen Union: Diese habe sich dadurch erweitert, dass sie mit der Fülle an Möglichkeiten vertraut gemacht wurde, welche diese jungen Menschen biete. Zugleich habe sie feststellen können, wie sehr sich diese Möglichkeiten in den einzelnen Mitgliedsstaaten im Detail voneinander unterscheiden. Daraus entzieht sie nicht zuletzt eine gesteigerte Motivation für ihre Arbeit mit Jugendlichen:

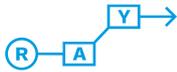
„über die EU mehr zu erfahren, was extrem wichtig ist, [...] auch die positiven Aspekte sehen, [...] dass es auch extrem viele positive Sachen gibt und das ist mir halt bewusster worden, eben auch dadurch, dass voll viele Jugendliche oder junge Leute aus den verschiedensten Ländern waren [...], einfach das andere Erfahrungen sammeln, andere Einblicke zu bekommen, [...] das ist das was mich so motiviert wieder was zu machen.“ (Ifs_TCA5at3)

Ein anderer Teilnehmer gibt an, dass er in der Diskussion um Europäische Werte erstmals den kontroversen Charakter dieser Werte erkannt habe. Das Verständnis dieser Werte wäre unter den TeilnehmerInnen auseinandergegangen, in einem Ausmaß, mit dem er nicht gerechnet hatte. Er hätte gedacht, dies realistisch einschätzen zu können; die Konfrontation mit unterschiedlichen Wertungen und Gewichtungen, die ihm insbesondere in osteuropäischen, vormals real sozialistisch verfassten Ländern vorzuherrschen schien, „hat mein Verständnis erweitert“ (Gfs_TCA3at2). Er zieht für sich den Schluss: Ja, wir sind alle verschieden, aber die Europäische Union biete einen Rahmen, um unsere Lebensbedingungen zu verbessern.

Eine Teilnehmerin realisiert, wie komplex die Antragsmodalitäten seien und wieviel Arbeit sie für alle Beteiligten bedeute. Eine andere Teilnehmerin betont, die Trainingsaktivität habe in einer anderen Weise zur Bewusstseinsbildung beigetragen: In einer Übung, in deren Rahmen sie eine Skizze zu ihrer Organisation anfertigen sollte, wurde ihr bewusst, wie vielfältig die Aufgabenbereiche – im Spektrum von Jugend(bildungs)arbeit, Sozialarbeit und Kulturvermittlung – in ihrer Einrichtung seien, und mit welchen Herausforderungen (etwa im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit) dies einhergehe – zumal dann, wenn sie ihre Skizze den Organisationscharts anderer TeilnehmerInnen gegenüberstellte, die deutlich stärker auf einen Bereich ausgerichtet waren. Zum Programm Erasmus+ Jugend in Aktion konnte sie darüber hinaus eine Reihe wesentlicher Eckpfeiler in Erfahrung bringen. Neben den Rahmenbedingungen, Förderrichtlinien und der Frage der Verteilung von Ressourcen betreffen diese insbesondere die unterschiedlichen Rolle(n) der beteiligten Einrichtungen sowie der zuständigen MitarbeiterInnen im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes sowie AnsprechpartnerInnen für spezielle Fragen, die sich in diesem Kontext ergeben können.

Sie fühlt sich durch die Teilnahme in jeder Hinsicht gut vorbereitet für die Rolle als Mentorin, die sie in ihrer Einrichtung für Europäische Freiwillige übernehmen wird. Durch Übungen, theoretische Inputs und, für sie persönlich am bedeutendsten, die Erfahrungen, die erfahrene TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Arbeit mit Freiwilligen und potentielle Probleme, die sich in diesem Kontext ergeben (können), geteilt hatten, fühle sie sich für diese neue Handlungsrolle gestärkt. Manchmal denke sie zurück und erinnere sich an viele Einsichten und Erfahrungen, die sie im Umgang mit einer konkreten Situation in ihrem neuen Einsatzbereich helfen. Auch wisse sie, wo sie formale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen nachlesen könne. Am bedeutendsten erwies sich für sie das berufliche Netzwerk, das sie sich auf lokaler und internationaler Ebene aufbauen konnte und in das sie jetzt eingebunden sei. Dieses unterstütze die Zusammenarbeit im Rahmen von Erasmus+ und auch darüber hinaus. Angesprochen ist hier eine wesentliche Dimension von prozeduralem Wissen: das Wissen darüber, an wen man sich mit welchem Anliegen wenden kann.

Für die Jugend(bildungs)arbeit maßgebliche Zugänge und Schlüsselkompetenzen wurden im Seminar veranschaulicht und „vertieft“ (Dmh_FKM2at3) – darunter auch solche, die nicht allen TeilnehmerInnen bereits ein Begriff waren (etwa Lernkompetenz – *learning to learn*). Auch erfahrene TeilnehmerInnen geben an, sie hätten sich ein Überblickswissen aneignen können oder zumindest eine „*Auffrischung*“ bzw. ein „*update*“ zu Angebotsspektrum und Fördermöglichkeiten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* erhalten. Über den Überblick über Fördermöglichkeiten hinaus hätten sie Einblick in relevante Fördermodalitäten erlangt.



Im Verlauf des Seminars hätten sie zunehmend besser verstanden, worauf es bei der Antragstellung ankommt.

„Wenn man da an mehreren Seminaren teilgenommen hat, allzu viel Neues kommt dann nicht mehr. Es ist dann oft einmal ein Wiederholen von Wissen“ (Dmh_FKM2at3), merkt einer der erfahreneren Teilnehmer an, und fügt hinzu: „Auch durch Wiederholung lernt man“ (Dmh_FKM2at3). Die Vertiefungsmöglichkeiten, welche die Trainingsaktivität bot, habe sein „Verständnis erweitert, der Kreis hat sich da geschlossen“ (Dmh_FKM2at3).

„Es sind immer die gleichen Inhalte, [...] obwohl ich in dieser Schiene zehn Jahre Abstand gehabt habe, außer verschiedene Methoden, die Zugänge“ (Kfh_TCA1at3), leitet eine andere Teilnehmerin ihre Ausführungen zum angeeigneten Wissen ein. Neue Einsichten, die sie erlangt hätte, ließen sich auch im Handbuch nachlesen. In Bezug auf „Rahmenbedingungen – ja“ (Kfh_TCA1at3). Die gebotene Klärungsmöglichkeit von „Detailfragen mit jemandem von der Nationalagentur, das war schon sehr hilfreich.“ (Kfh_TCA1at3)

„Einen groben Überblick hat’s mir gebracht; also auch vielleicht, dass der Youthpass wichtig sein kann als Lerninstrument und nicht nur so was ist, was man herzeigen kann“ (Afh_TCA1at3), berichtet eine Teilnehmerin auf die Frage, was ihr das Training gebracht hätte, und fügt hinzu: „Es hat eher was gebracht, dass man in die Materie eintauchen kann, aber wenn man eingetaucht ist, dann bräuchte man vielleicht noch mehr“ (Afh_TCA1at3). Auf ihr Verständnis von Internationaler Jugendarbeit angesprochen, meint dieselbe Teilnehmerin, dass dies in der Trainingsaktivität ihre Aufmerksamkeit erregt hätte, obgleich er nicht umfassend behandelt wurde. Sie erfuhr einiges, was für sie neu war, beispielsweise, dass eine einzige Einrichtung im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes sowohl *sending*, *hosting*, als auch ‚*coordinating institution*‘ sein kann. Zudem eröffnete ihr die Teilnahme ein tiefergehendes Verständnis des Youthpass, welches im Kapitel „Alltagstransfer – nachhaltige Wirkungen“ aufgegriffen und vertieft wird. Dieses betrifft zum einen Sinn und Zweck des Youthpass, den sie nun in erster Linie als „Lerninstrument“ verstehe, zum anderen eine sinnvolle Rollenverteilung im Hinblick auf die disparaten Aufgabenbereiche von *mentoring* und *tutoring* in der Arbeit mit den Freiwilligen. Die Trainingsaktivität trug somit einerseits zur **Bewusstseinsbildung** (in Bezug auf den Youthpass), andererseits zur **Rollenklärung** (in Bezug auf ihre Aufgaben als Mentorin/Tutorin) bei.

In Bezug auf das Wissen, das sie sich erschließen konnten, wirken demgegenüber die Aussagen weniger erfahrener TeilnehmerInnen geradezu euphorisch: Auf die Frage, ob sich durch die Teilnahme für sie etwas verändert hätte, antwortet eine Teilnehmerin: „Ja, 360 Grad, weil die Lehrer und Lehrerinnen dort haben uns beigebracht wie EU-Förderungen funktionieren und wie sie Projekte schreiben und wie man am besten Projekte schreibt, damit sie genehmigt werden. Also, wenn man das versteht, kann man Projekte besser denken, kann man die Denkweise verbessern – und somit besser schreiben.“ (Gfs_TCA3at3)

Ihr kritisches Urteilsvermögen wurde etwa dadurch gefördert, dass sie die Möglichkeit zu „intensivem Feedback“ (Gfs_TCA3at3) zu einer Projektidee, die sie eingebracht hatte, wahrnehmen konnte. Sie konnte in Erfahrung bringen, wie andere TeilnehmerInnen ihre Projekte planen und „promoten“, und wie eine Projektinitiative aus der Perspektive der Nationalagenturen zu beurteilen wäre. Für sie war der Zugang, in dem ein prozessorientiertes Erarbeiten von Inhalten im Vordergrund stand, neu („Alles war neu.“ [Gfs_TCA3at3]) – das

Verständnis, das sich daraus für sie erschloss, bezeichnet sie als “praktisches Wissen“ und fügt hinzu: „Das kriegt man nicht an der Uni“ (Gfs_TCA3at2)

In den Beobachtungen der Teilnehmerin wird zugleich deutlich, wie sich Dimensionen des Wissens bzw. Verstehens oftmals überlagern und unversehens in konkrete Fähigkeiten überführen lassen. Dies betrifft aufgrund der Erfahrung eines Teilnehmers auch die inhaltlichen Ausführungen zu Schlüsselkompetenzen, insbesondere zu sozialen, interkulturellen und auf Entrepreneurship bezogenen Kompetenzen sowie zur Lernkompetenz (learning to learn), zu denen er neue Einsichten gewonnen hatte, „wo ich [jetzt] ein anderes Verständnis davon habe“ (Gfs_TCA3at2).

Im nachfolgenden Zitat kommen zwei Aspekte – die Entwicklung einer kritischen Haltung und von Forschungskompetenzen – zum Ausdruck, die in ähnlicher Weise eng aufeinander bezogen und miteinander verflochten sind:

„Durchaus das ein bisschen kritisch zu hinterfragen, sich eben, also eben zu recherchieren und nachzufragen, also [...] dass es so viele Möglichkeiten gibt und das war mir anfangs gar nicht bewusst und eben wie wir dann vor Ort war, wie ich dann mit den ganzen anderen TeilnehmerInnen gesprochen habe, wie wir dann die ganzen Programme vorgestellt bekommen haben, ist mir eigentlich bewusst geworden, das liegt so an einer Eigeninitiative, dass man einfach sagt: Buh, ich erkundige mich jetzt, ich schau nach, welche Möglichkeiten es gibt, [...] dass ich aus Eigeninitiative einfach nachschau und nachfrage und ein bisschen nachhake, was gibt’s denn noch alles zusätzlich. Weil es gibt voll viel und man kommt oft gar nicht drauf, wenn man nicht irgendwie selbst sozusagen dahintersteckt. Und das würde ich sagen hat sich vermehrt, ja.“ (Ifs_TCA5at3)

KÖNNEN: FÄHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN

„Ich war in der Lage, ein Event zu organisieren, weil ich – weil die Lehrer dort mit uns gearbeitet haben.“ (Gfs_TCA3at3)

Die Dimension, die in diesem Zitat angesprochen und in diesem Abschnitt aufgegriffen wird, umfasst praktische Fähigkeiten, Fertigkeiten und Problemlösungskompetenzen in Situationen, die nicht immer vorhersehbar sind. Diesbezüglich gehen die TeilnehmerInnen in mehrfacher Hinsicht gestärkt aus dem Seminar hervor. Um auf den letzten Abschnitt Bezug zu nehmen, berichten einige TeilnehmerInnen von einer gesteigerten Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Perspektivenübernahme, die sich etwa durch die Klärung und Herausarbeitung der Ansprüche, Prioritäten und Relevanzschemata der FördergeberInnen am Beispiel konkreter Projektideen ergeben hätte. In diesem Zusammenhang bescheinigt sich ein Teilnehmer eine deutlich erhöhte „Antragsausfüllfähigkeit“ (Emh_TCA2at2): Er hätte gelernt, einen “Antrag zielsicher zu stellen”. Zwar hätte er es bei früheren Projekteinreichungen „teilweise unbewusst richtig gemacht“, könne dies jedoch “jetzt ganz bewusst” umsetzen. Wie in einer Aussage, die im vorigen Abschnitt wiedergegeben wurde



(„[...] wenn man das versteht, kann man Projekte besser denken, kann man die Denkweise verbessern – und somit besser schreiben“, Gfs_TCA3at3), ist auch hier die sich wechselseitig verstärkende Wirkung von Wissen, Verständnis und Bewusstseinsbildung auf der einen und Können, konkreten Fähigkeiten und Fertigkeiten auf der anderen Seite angesprochen.

“Für mich jetzt persönlich macht es einen Unterschied auch für Präsentationen, oder auch wie ich auf Leute zugehe, auch auf der FH [Fachhochschule]” (Jfs_TCA5at3) berichtet eine Teilnehmerin, die uns im Kapitel „Alltagstransfer – nachhaltige Wirkungen“ mit einer konkreten Initiative begegnen wird. Ein weiterer Teilnehmer konnte neben seiner Präsentationsfähigkeit auch die Ausdrucksfähigkeit in der englischen Sprache ausbauen, indem er sich im Seminar für Präsentationsanlässe zur Verfügung stellte, wann immer sich hierfür die Gelegenheit bot: Zugleich lernte er, sich zurückzunehmen und Kompromisse einzugehen.

Auch andere TeilnehmerInnen bekräftigen, dass sie ihre Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit verbessern konnten (sowohl in der englischen Sprache, als auch allgemeiner durch die Vermittlung von Kommunikationsmodellen – etwa unterschiedliche Ebenen bzw. Seiten einer Nachricht – aber auch durch Lernen am Modell, etwa gelungene Inputs von TrainerInnen einerseits und Gastvortragenden andererseits oder durch den Einsatz digitaler Medien im Zuge des Trainingsseminars), andere weisen darauf hin, dass ihre Gruppenleitungskompetenz – im Sinne der Kenntnis und Anleitung interaktiver Methoden der Gruppenarbeit – weiter ausbauen konnten.

Der Kompetenzerwerb der TeilnehmerInnen kann in organisatorischer, pädagogischer und methodisch-didaktischer Hinsicht sowie im Hinblick auf Koordinations-, Kooperations- und Problemlösefähigkeiten (einschließlich der Befähigung zum Erfahrungsaustausch) sowie aufgabenbezogen (auf die Rolle einer MentorIn bzw. den jugendgerechten Einsatz des Youthpass bezogene Kompetenzen) weiter aufgeschlüsselt werden und wurde punktuell auch ausbuchstabiert: Eine Teilnehmerin, die sich auf ihre Rolle als Mentorin vorbereiten wollte, hat gelernt, wie sie die Auswahl von Freiwilligen anlegen kann, was sie wie organisieren sollte, bevor diese ihre Arbeit antreten, wie sie sich auf sie beziehen und mit ihnen arbeiten und wie sie mit häufig auftretenden Schwierigkeiten umgehen kann. Sie gibt an, dass sie den gesamten Prozess jetzt gut strukturieren könne und insbesondere die Frage an die jeweiligen BewerberInnen bzw. Freiwilligen, was sie denn bräuchten, in ihre alltägliche Arbeit mitnehme. Maßgeblich dazu beigetragen hätten der Erfahrungsaustausch mit anderen TeilnehmerInnen und die aktive Teilnahme im Rahmen interaktiver Team- und Gruppensettings, die auch auf den informellen Rahmen ausgeweitet wurden, was sich in vielfältigen Aussagen bestätigt findet.

EINSTELLUNGEN UND WERTHALTUNGEN

“Ich glaube, wenn ich ‚Jugend in Aktion‘ nicht gemacht hätte, dann wäre ich jetzt nicht da. Dann wäre ich nicht im Sozialbereich gelandet, dann wäre ich nicht – ich glaube, ein Stück weit prägt Dich so was immer. [...] Diese internationale Erfahrung hat mich schlussendlich dazu veranlasst, in die Sozialarbeit, in die Jugendarbeit zu gehen.” (Dmh_FKM2at3)

„Immer, wenn man in einer Gruppe arbeitet, das Selbstbewusstsein steigt.“ (Gfs_TCA3at2)

Nahezu alle InterviewpartnerInnen weisen von sich aus auf die Tatsache hin, dass sich die Teilnahme positiv ausgewirkt hätte: zum einen auf ihre Arbeitsmotivation und die Motivation, weiter – und mit verstärkter internationaler Ausrichtung – im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit tätig zu sein, zum anderen auch auf ihre Motivation, künftig selbst an ähnlichen Lern- und Vernetzungsangeboten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* teilzunehmen und andere auf diese Aktivitäten bzw. Angebote aufmerksam zu machen. Eine Teilnehmerin hält fest, ihre „Lust an Seminaren teilzunehmen ist auf jeden Fall gewachsen“, ebenso wie die „Lust zum Reisen“ und die „Motivation und Lust neue Projektideen zu entwickeln“ (Ifs_TCA5at2). Die Trainingsaktivität bot ihr die Gelegenheit, „über die EU mehr zu erfahren, was extrem wichtig ist, [...] auch die positiven Aspekte sehen, [...] dass es auch extrem viele positive Sachen gibt und das ist mir halt bewusster worden, eben auch dadurch, dass voll viele Jugendliche oder junge Leute aus den verschiedensten Ländern waren [...], einfach das andere Erfahrungen sammeln, andere Einblicke zu bekommen, [...] das ist das was mich so motiviert wieder was zu machen, weil das nicht nur thematisch grad spannend ist, sondern weil man Freundschaften schließt, Leute kennenlernt, und das ist für mich, das Connecten sozusagen, ist für mich das, was dafür spricht – und in einem anderen Land zu sein“] (Ifs_TCA5at3)

Betont wird dies jedoch insbesondere von jenen TeilnehmerInnen, die im Rahmen ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit die Möglichkeit wahrnehmen konnten, neu erworbene bzw. erweiterte Kompetenzen umzusetzen und in ihre Arbeit einzubringen oder auch neue NetzwerkpartnerInnen zu gewinnen. Die anfängliche Begeisterung relativiert sich ein Jahr nach dem Training, wenn gemeinsame Projektinitiativen nicht realisiert werden konnten.

Auch weniger erfahrene TeilnehmerInnen beziehen aus der Trainingsaktivität zusätzliche Motivation für ihre Arbeit, für ein verstärktes Engagement im Bereich der internationalen Jugend(bildungs)arbeit sowie dazu, ihre diesbezüglichen Erfahrungen an potentielle InteressentInnen weiterzugeben – so etwa jene TeilnehmerInnen, die aufgrund eines Hochschulstudiums ihre aktive Rolle im Rahmen der Jugend(bildungs)arbeit aussetzten. Dies zeigt sich etwa darin, dass nahezu alle TeilnehmerInnen die gewonnenen Einsichten über die Möglichkeiten, die das Programm bietet, an der eigenen (früheren) Einrichtung (etwa auch an ihre NachfolgerInnen), und/oder an der Hochschule (an die Studierenden mehrerer Jahrgänge) weitergeben – in einem informellen Rahmen, aber auch in eigens initiierten und mit den Verantwortlichen der jeweiligen Institution abgestimmten Workshops oder Informationsveranstaltungen. Die Teilnehmerin, die das zuletzt genannten Beispiel einbrachte hat, stellt trotz ihres jungen Alters nicht nur ein außerordentliches Engagement und Eigeninitiative unter Beweis, sondern auch ihre Fähigkeit, EntscheidungsträgerInnen (etwa den zuständigen Studiengangleiter an ihrer Hochschule) zu überzeugen, eine Kooperation mit dem *International Office* anzubahnen und diese – nicht zuletzt aufgrund des positiven Echos – auch im Anschluss an die erwähnte Informationsveranstaltung aufrecht zu erhalten. Dieses Beispiel verdeutlicht, wie sehr selbst TeilnehmerInnen, die nicht in einer einschlägigen Jugend(bildungs)einrichtung verankert sind oder bleiben, mit ihrer Begeisterung und Überzeugungskraft – als MultiplikatorInnen – über ihren privaten Wirkungskreis hinaus auf eine Reihe relevanter Umwelten ausstrahlen können.

Schließlich weckt die Erfahrung der Teilnahme nicht selten neue Motive, die vor der Teilnahme nicht vorweggenommen wurden und sich insbesondere beim Abgleich der Trainingserfahrung mit den im Vorfeld gehegten Erwartungen erschließen. So leitet eine Teilnehmerin ihre Bilanz mit einer einfachen Formel ein: Das Trainingsangebot „*hat meine Erwartungen übertroffen.*“ (Gfs_TCA3at2)

Äußerst facettenreich geraten demgegenüber ihre weiteren Ausführungen: Sie hätte – inhaltlich, methodisch, und nicht zuletzt in Bezug auf die anderen TeilnehmerInnen – ursprünglich nicht ein derart „*hohes Niveau*“ erwartet, auch nicht, dass sie so viele Gleichgesinnte treffen würde, die ihre Interessen teilen, darunter solche in einer gehobenen Stellung und viele, die um so viel aktiver seien als sie selbst und dennoch für eine Kooperation offen wären, die sie inspirieren und ihre Projektideen unterstützen könnten.

Mehrfach wird von TeilnehmerInnen hervorgehoben, dass sie eine Stärkung des Selbstbewusstseins sowie Ermutigung bzw. Befähigung zur Eigeninitiative und zur Verantwortungsübernahme (*social entrepreneurship*) erfahren hätten: „Ermutigen, ein bisschen Selbstbewusstsein einimpfen, das würde ich sagen, dass ich so etwas mitgenommen habe, was zu meiner unternehmerischen Tätigkeit passen würde – inhaltlich weiß ich jetzt noch nicht, weil ich die [unternehmerische] Tätigkeit noch nicht angefangen habe“ (Cmh_FKM1at3). Zugleich habe ihm die Teilnahme den Weg zu mehr Rücksichtnahme und „Hilfsbereitschaft“ (Cmh_FKM1at2) eröffnet (die er nach eigenen Angaben „wiederentdeckt“ hätte), seine Kompromissbereitschaft gesteigert und ihm dazu verholphen, sich öfters auch zurücknehmen zu können.

„Immer, wenn man in einer Gruppe arbeitet, das Selbstbewusstsein steigt“ [Gfs_TCA3at2], hält eine Teilnehmerin fest, und führt aus, wie sehr sie durch erfahrenere TeilnehmerInnen, die sich als „Sozialunternehmer[Innen]“ bezeichneten, inspiriert wurde, mit einer bemerkenswerten Konsequenz: „Ich sollte auch so wie sie sein.“ [Gfs_TCA3at2]

Im dritten Interview greift dieselbe Teilnehmerin das Motiv wieder auf: „Ich konnte meine Welt in ihre umorganisieren, weil ich eine Erfahrung – eine 10-Tage Erfahrung – hatte und mit dieser Erfahrung ist man selbstbewusster, hat man drei, vier verschiedene Leute kennengelernt, die, was ich unternehmen wollte – sie hatten 100 Erfahrungen damit.“ (Gfs_TCA3at3). Sie seien dermaßen engagiert („sogar engagierter als ich selbst“) und es war gleichermaßen aufregend und erhellend, miterleben zu dürfen, wie sie ihre Projekte anlegten und diese promoten – für die besagten TeilnehmerInnen handelte es sich dabei um Handlungsroutinen, für sie zählte dies zu den „Highlights“ des Trainings.

Diese Erfahrung verdeutlicht zum einen, was – gerade im Bereich der Einstellungen und Werthaltungen – durch Lernen am Modell bewirkt werden kann, zum anderen liefert es aber auch deutliche Hinweise zu Mechanismen, die den Wunsch, Teil dieser Community zu sein bzw. zu werden, verstärken oder auch erst entstehen lassen.

Die meisten TeilnehmerInnen fühlen sich in ihrem Bild von der Europäischen Union und ihrem Zugang zur Jugend(bildungs)arbeit „bestärkt“, einzelne sprechen von einer Perspektiven- und Horizonsweiterung, die insbesondere durch differente Sichtweisen zu Wertefragen herbeigeführt wurde. Keine/r der InterviewpartnerInnen räumt ein, die eigene Haltung zur Europäischen Union grundlegend verändert zu haben, was wenig überraschen kann, zumal

das Thema in nahezu allen Seminaren im Rahmen einer Wertediskussion verhandelt wurde. Wo diese aufgrund der Gruppenzusammensetzung kontrovers geführt wurde, blieb sie den befragten TeilnehmerInnen nachhaltiger in Erinnerung.

In einigen Interviews gibt es auch Hinweise darauf, dass die Teilnahme zu einer höheren Ambiguitätstoleranz geführt habe: Eine TeilnehmerIn sagt aus, ihr Verständnis von der Europäischen Union hätte sich durch die Teilnahme zwar nicht verändert, sie hätte jedoch gelernt, zu akzeptieren, dass es andere Sichtweisen gäbe. Rückblickend stellt sie fest, dass ihre Perspektive vor der Teilnahme tendenziell „eurozentrisch“ war und dass angelsächsische Zugänge sich in manchem deutlich unterscheiden, was ihren Horizont erweitert hätte. Ein Teilnehmer beschreibt eine ähnliche Erkenntnis und bezieht sich dabei insbesondere auf Beiträge, die von TeilnehmerInnen aus ehemals real sozialistisch geführten Staaten eingebracht und im Plenum kontrovers diskutiert wurden, die ihm zu denken gaben und schließlich dazu veranlassten, insbesondere mit diesen das Gespräch zu suchen und sein Verständnis für ihre Sichtweisen im informellen Rahmen zu vertiefen. Dabei hätten sie ihm ihre „Perspektiven näher gebracht“. (Cmh_FKM1at3)

Für eine Teilnehmerin waren es die „Wie- und Warum-Fragen – warum die EU für diese Werte kämpft“ (Gfs_TCA3at3), die ihre Werthaltungen zwar nicht grundsätzlich in Frage stellten, aber zumindest bestärkten. Was soziale Ungleichheit bedeutet und was sie zur Folge hat, erschloss sich für sie in einer Simulationsübung – über einen Aha-Effekt: „Da war es klar, das im echten Leben ist auch so.“ (Gfs_TCA3at3)

Ein Teilnehmer gibt an, das Training habe ihm dazu verholfen, sich in seiner bevorzugten Haltung, offen, empathisch, „direkt und transparent“ zu sein und Jugendlichen „auf Augenhöhe begegnen“ (Dmh_FKM2at2), zu steigern. Angesprochen auf den Youthpass meint ein Teilnehmer, er „habe persönlich eine andere Einstellung bekommen“ und neben einer „inhaltliche[n] Vertiefung“ eine gute „Argumentationsgrundlage zum Sinn“ des Youthpass erlangt (Dmh_FKM2at2).

Eine Teilnehmerin bemerkt, durch die Teilnahme sei ihr Bewusstsein über spezielle eigene Interessen geweckt worden. Sie sei dadurch zunehmend an Konfliktmediation und Gruppenleitungs- und Trainingstätigkeiten interessiert. In Bezug auf die den europäischen Wertekanon meint sie hingegen: „Nichts was hängen geblieben wäre.“ (Afh_TCA1at2). Das Thema wurde zwar aufgegriffen, änderte aber nichts an ihrer Einstellung. Für sie seien diese Werte ohnehin „eine Selbstverständlichkeit“ (Afh_TCA1at2). Über die Möglichkeiten, die europäischen Freiwilligen geboten würden, sagt sie: „Das bewirkt, dass man sich als Europäischer Bürger fühlt, nicht nur als Salzburger, zum Beispiel“ (Afh_TCA1at3) und hält für ihren eigenen Bezug zur internationalen Jugend(bildungs)arbeit fest: „Ich habe mehr Aufmerksamkeit darauf gelegt, also ich verfolge die Angebote – auch die Jugend in Aktion-Angebote im Ausland – die verfolge ich jetzt mehr, habe aber noch keine Möglichkeit gehabt irgendwie, teilzunehmen oder jemanden zu schicken, aber es ist jetzt in meinem Bewusstsein, dass es das überhaupt gibt.“ (Afh_TCA1at3)

Eine andere Teilnehmerin merkt an, dass ihre Teilnahme ihre Einstellung zu Gruppen verändert und ihr Bewusstsein darüber, wie sie sich auf andere in größeren Gruppen beziehen kann, erweitert habe. Ihr Selbstvertrauen, sich in einer Gruppe zu positionieren, sei dadurch deutlich gestärkt worden. Die Wertediskussion führte lediglich zur Einsicht, dass sie

durchaus auf einer Linie mit den Werten beider Einrichtungen seien, in denen sie arbeite. Eine Reihe von Übungen zielte darauf ab, die eigene Perspektive zu hinterfragen und zu reflektieren, was ohnehin ein hervorstechendes Merkmal ihrer eigenen Arbeit sei. Sie ginge jedoch mit dem festen Vorsatz zur verstärkten Einbindung ihrer Zielgruppen aus dem Seminar hervor („vielleicht am Anfang die Jugendlichen mehr einbinden in das ganze Geschehen.“ (Jfs_TCA5at3), was nicht zuletzt eine methodische Seite beinhaltet, die im nächsten Abschnitt ausgeführt wird. Der Fokus auf benachteiligte Jugendliche und vulnerable Zielgruppen „hat mich bestärkt“ (Ffh_TCA1at3), bestätigt auch eine andere Teilnehmerin. Sie gibt an, dass ihr Bewusstsein darüber, wie spannend und herausfordernd international Jugend(bildungs)arbeit sei, geschärft wurde.

„Verändert nicht, nur ich bin bestärkt worden, dass es extrem wichtig ist sich zu vernetzen und auch international die Jugendlichen zu vernetzen“ (Jfs_TCA5at3). Ihr Interesse geweckt und ihre Vorstellungskraft beflügelt hätte sie insbesondere die Fülle an Möglichkeiten, welche die Europäische Union Jugendlichen zu bieten habe: „Mich interessiert EU-Arbeit, Jugendarbeit, wie das alles funktioniert.“ (Jfs_TCA5at3) und fügt hinzu: „Dadurch steigt das ganze Interesse an der Arbeit der EU am politischen Geschehen.“ (Jfs_TCA5at3)

PARTIZIPATIONS- UND METHODENKOMPETENZ

„Was kann man selber in Gruppen machen?“ (Dmh_FKM2at3)

Die Subsumtion von Partizipations- und Methodenkompetenz unter eine Überschrift mag zwar auf den ersten Blick etwas eigenwillig erscheinen, scheint aber für den Bereich der Jugend(bildungs)arbeit und in Anbetracht der Aussagen der TeilnehmerInnen naheliegend. Jenen Methoden, die in den Interviews besonders eindrücklich beschrieben wurden, wurde von den TeilnehmerInnen das Potential zugeschrieben, die Partizipation der TeilnehmerInnen zu erhöhen und sie zu ermutigen, sich – auch abseits des offiziellen Rahmens – aufeinander zu beziehen, ihre Erfahrungen auszutauschen und den Wunsch zur Zusammenarbeit entstehen zu lassen. In beiden angesprochenen Kompetenzen überschneiden sich zudem die Dimensionen *Wissen*, *Können* und *Einstellungen/Werthaltungen*, denen bislang ein eigener Abschnitt gewidmet wurde.

„Partizipationskompetenz“ beinhaltet die Einsicht in den Stellenwert, der Partizipation zukommt, sowie die Konsequenz, Beteiligungsstrategien zu entwickeln, die es erlauben, zum frühestmöglichen Zeitpunkt – bereits in der Phase der Projektkonzeption – (Perspektiven) benachteiligte(r) Jugendliche(r) einzubinden (einzubeziehen und aufzugreifen). Die Teilnehmerin, die dies als maßgebliche Erkenntnis aus dem Seminar mitnimmt, weist jedoch auch darauf hin, dass die Sachzwänge, die mit einer Antragstellung einhergehen (insbesondere der Zeitdruck), es erschweren, diesen guten Vorsatz auch konkret umzusetzen. Beim Projekt, das sie seither eingereicht und umgesetzt hatte, war es ihr nicht möglich, dieser selbstgestellten Anforderung nachzukommen; dennoch will sie es bei einem künftigen Projekt erneut versuchen.

Angeeignete Methodenkompetenzen reichen von der Kenntnis konkreter Methoden der Jugend- und Erwachsenenbildung über Präsentationsmöglichkeiten für Projekte bis hin zum Einsatz digitaler Medien. Diese hinterlassen dadurch einen besonderen Eindruck, dass sie

von den TeilnehmerInnen im Zuge des Trainings erprobt bzw. erlebt wurden, und bleiben entsprechend nachhaltig in Erinnerung. Eine Teilnehmerin fühlt sich insgesamt gestärkt in Bezug auf die Art, wie sie auf junge Menschen zugehen könne, und selbst jene TeilnehmerInnen, die in einem Bereich (etwa dem des Interkulturellen Lernens) bereits sehr fortgeschritten waren und inhaltliche Erwartungen ans Training diesbezüglich nicht erfüllt werden konnten, konnten doch Methoden mitnehmen, die sie – gegebenenfalls in abgewandelter Form – einsetzen und an andere weitergeben konnten. Eine der erfahrensten TeilnehmerInnen wendet Methoden, die in der Trainingsaktivität zum Einsatz kamen, seither nicht nur selbst im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit an, vielmehr hat sie nach ihrer Rückkehr einen eigenen Workshop angeboten, in dem sie ausgewählte Methoden, die in der Trainingsaktivität zum Einsatz kamen, an die MitarbeiterInnen in ihrer Einrichtung weitergeben konnte.

Viele TeilnehmerInnen zeigten sich durch die Arbeitsweise der TrainerInnen und die Methoden, die dabei zum Einsatz kamen, inspiriert und sehen durchaus Möglichkeiten, diese in ihrem jeweiligen Einsatzfeld anzuwenden. In Bezug auf eine Paarübung, die im Interview im Detail beschrieben wird, meint etwa eine Teilnehmerin: „Diese Übung war sehr schön und hat irgendwie viel zur Erleuchtung beigetragen“ (Afh_TCA1at2). Eine andere weitert dies auf eine ganze Palette an Methoden aus, die sie für sich auch entsprechend dokumentiert hätte: „Ich denke immer wieder an diese Zugänge, diese Methoden – und wende sie auch an.“ (Kfh_TCA1at3).

INTERKULTURELLE KOMPETENZ(EN)

Das Spektrum interkultureller Kompetenzen nimmt in mehrfacher Hinsicht eine Sonderstellung ein – schließlich schließen diese die vielfältigen Dimensionen von Wissen (a), Können (b) und Einstellungen bzw. Werthaltungen (c) mit ein. Die Berichte der TeilnehmerInnen weisen zu allen Dimensionen Berührungspunkte auf: Genannt wurden etwa **Einsichten** und Erkenntnisse über fremdkulturelle Zugänge (a), nicht zuletzt zur Jugend(bildungs)arbeit, die **Fähigkeit** zur Perspektivenübernahme (b) und, mit beiden genannten Lerneffekten einhergehend, eine erhöhte **Ambiguitätstoleranz** (c).

Unter den InterviewpartnerInnen findet sich keine/r, die/der sich als wenig offen gegenüber Diversität beschrieben hätte, einige bekräftigen jedoch, durch die Teilnahme – speziell im Rahmen von Simulationen und Rollenspielen – eine weitere interkulturelle Öffnung erfahren zu haben: „Ich bin mehr offen für verschiedene Kulturen: 10 Tage Zusammenarbeit, zusammen essen, viele Sachen zusammen, das gibt uns Zeit, einander kennenzulernen.“ (Gfs_TCA3at3).

Interkulturelles Lernen erscheint mehreren InterviewpartnerInnen als ein „Nebenprodukt“ (Emh_TCA2at2), welches sich in einem methodischen Setting, das die kulturelle Diversität der TeilnehmerInnen als Ressource erkennt und entsprechend nutzt, ganz beiläufig ergibt – wie bei den Jugendbegegnungen auch: Es „passiert automatisch, weil jede/r andere Anschauungen einbringt.“ (Ifs_TCA5at2)

Eine Teilnehmerin, die gerade in diesem Themenbereich besonders fortgeschritten war, betonte an anderer Stelle, als wie bereichernd sich die Heterogenität der Gruppe (in Bezug auf Alter, Erfahrungshintergrund, institutionelle Zugehörigkeit und Rolle) für sie erwiesen

habe, die sie im Vorfeld nicht erwartet hatte, sodass es nahe liegt, dass Dimensionen interkulturellen Lernens auch bei ihr zumindest implizit berührt wurden.

Durch die Konfrontation mit konträren Sichtweisen werde insbesondere die Reflexionsfähigkeit gesteigert. Eine Teilnehmerin berichtet, interkulturelles Lernen sei im Trainingsseminar zwar nicht explizit thematisiert, aber ohne Frage dadurch gefördert worden, dass die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der TeilnehmerInnen eingeflossen sind, und stellt fest: „Ich habe eine andere Sicht der Dinge gekriegt – wie man Interkulturalität angeht.“ (Jfs_TCA5at3).

6 ALLTAGSTRANSFER – NACHHALTIGE WIRKUNGEN

„Ich war in der Lage, ein Event zu organisieren, weil ich – weil die Lehrer dort mit uns gearbeitet haben.“ (Gfs_TCA3at3)

Das Eingangszitat veranschaulicht, wie sehr sich die Interviewpartnerin durch ihre Teilnahme, über den reinen Wissenstransfer hinaus, darin – sowie in der Fähigkeit – bestärkt fühlt, ein von ihr geplantes Bildungsangebot zu organisieren. Zugleich räumt sie ein, dass gerade der prozessorientierte Zugang in ihrem Einsatzfeld weniger üblich sei und dass sie daher, in Bezug auf die methodische Konzeption, eine ergebnisorientierte Arbeitsweise beibehalten habe. Veränderungen in den beiden Einrichtungen, in denen sie auf ehrenamtlicher Basis mitarbeitet, seien aus ihrer peripheren Position (als ehrenamtliche Mitarbeiterin) schwer einzuschätzen oder gar zu beeinflussen – sie habe jedoch Kontakte, die sie in der Trainingsaktivität geknüpft habe, an eine Einrichtung weitergeben und diese zu einer Kooperation angeregt. Ein anderer Teilnehmer, der wie sie einen eigenen Verein gegründet, ihn mittlerweile aber „stillgelegt“ hatte (dies „gehört zu meinem background“, Gfs_TCA3at1) und seither nur lose mit einer Einrichtung verbunden ist, kann die Präsentationsfähigkeiten, die er sich in Trainingsaktivität aneignen konnte (nicht zuletzt dadurch, dass er dort jede Möglichkeit zur Präsentation aktiv wahrgenommen hat) regelmäßig und gut im Rahmen seines Studiums nutzen, zumal in diesem Präsentationen auf der Tagesordnung stehen.

Nahezu alle TeilnehmerInnen weisen darauf hin, sie hätten die Trainingsaktivität dazu genutzt, mit anderen **Kontakte** zu knüpfen und ihre beruflichen und privaten **Netzwerke** zu erweitern. Mehrere TeilnehmerInnen treffen sich – insbesondere dann, wenn sie in derselben Region arbeiten oder studieren – weiterhin zum Erfahrungsaustausch. „Mit einigen vom Training bin ich immer noch im Kontakt“ (Cmh_FKM1at3) berichtet etwa ein Teilnehmer, der auch ausführt, dass der Austausch insbesondere über Soziale Medien – und nach einem Jahr eher sporadisch – erfolgt, zumal er keine gemeinsamen Projekte hätte umsetzen können.

Die Teilnahme wurde aber auch – am augenscheinlichsten von einer Organisation, welche selbst eine FKM-Aktivität organisiert hatte und auch mit zwei Mitarbeitern anwesend war – dazu genutzt, Kooperationen einzugehen, die nach einem Jahr aktiv weiterentwickelt, bereits eingereicht oder umgesetzt werden: „Neue Projekte mitgebracht – das haben wir gemacht“

(Dmh_FKM2at2), berichtet ein Interviewpartner und führt aus, seine Einrichtung wäre im Zuge der Trainingsaktivität immerhin „sechs neue Projektpartnerschaften“ eingegangen und hätte – zwei Monate nach der Teilnahme – gleich mehrere Projekte eingereicht, wobei einige zehn Monate später bereits genehmigt und gegenwärtig in Umsetzung begriffen seien. Die Anbahnung hätte er allerdings eher seinem erfahreneren Kollegen überlassen. Eine weitere Teilnehmerin berichtet von drei Projektinitiativen, die sie im Rahmen der Trainingsaktivität angebahnt hatte. Zwei davon wurden nicht realisiert (in einem Fall erwiesen sich die jeweiligen „Interessen zu verschieden“ (Kfh_TCA1at3), im anderen das Projektvorhaben als zu ambitioniert, um in ihrer Einrichtung mitgetragen werden zu können), eines sei jedoch in Umsetzung: Den Freiwilligen ihrer Einrichtung und jenen einer anderen Einrichtung (in einer nahe gelegenen Stadt) wird ein Rahmen geboten, um sich zum Erfahrungsaustausch zu treffen. Darüber hinaus treffe sie zu bestimmten Anlässen auf TeilnehmerInnen, die sie bei der Trainingsaktivität kennengelernt hat, und könne dort gut an Vorgespräche und gemeinsame Erfahrungen anknüpfen.

Auch andere TeilnehmerInnen berichten davon, dass sie „viele Kontakte“ geknüpft hätten, die sie im Bedarfsfall auch jederzeit (re)aktivieren könnten: „Das hat mir rückblickend was gebracht, also die Kontakte vor allem“ (Jfs_TCA5at3). Die auf diese Weise erweiterten Netzwerke umfassen andere TeilnehmerInnen, aber auch deren NetzwerkpartnerInnen. Eine selbständig tätige Teilnehmerin gibt an, sie sei eine Kooperation mit einer lokalen Nichtregierungsorganisation eingegangen, die das Trainingsseminar vor Ort ausgerichtet hatte (Bfh_FKM1at3). Sie hatte jahrelang an der Schnittstelle mehrerer Jugendeinrichtungen gearbeitet, bis sie von der Österreichischen Nationalagentur als Evaluatorin nominiert wurde, was mit der aktiven Teilnahme an einer Programmschiene (KA2-Aktivitäten) nicht vereinbar sei. Sie selbst wählt hierfür die Worte, sie habe „die Seiten gewechselt“ (Bfh_FKM1at3).

Ein Teilnehmer, der zum Zeitpunkt des dritten Interviews seine Einrichtung bereits verlassen und in einen anderen Beruf gewechselt hatte, berichtet, dass er anfangs sowohl beruflich als auch privat Kontakte zu TeilnehmerInnen pflegte, die er im Rahmen der Trainingsaktivität kennengelernt hatte. Diese verflüchtigten sich jedoch mit seiner beruflichen Veränderung: „Mit Verlassen der Szene ist das abgebrochen, [...] Gemeinsamkeiten haben sich aufgelöst.“ (Dmh_FKM2at3)

Eine andere Teilnehmerin berichtet, sie hätte ursprünglich mit anderen TeilnehmerInnen aus Österreich beabsichtigt, im schulischen Kontext über die Möglichkeiten im Rahmen von Erasmus+ Jugend in Aktion, die sie in der Trainingsaktivität kennengelernt hatte, zu berichten. Das Projekt mussten sie jedoch schließlich aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen aufgeben.

Mehrere TeilnehmerInnen beschreiben Anwendungsbeispiele konkreter **Methoden** der Jugend- und Erwachsenenbildung, die sie in den Trainingsseminaren kennengelernt haben. Es handelt sich dabei überwiegend um **interaktive Methoden der Gruppenarbeit**, in einzelnen Fällen jedoch auch um **Präsentationstechniken** und um den **Einsatz digitaler Medien**.

Diese Methoden hinterlassen dadurch einen besonderen Eindruck, dass sie von den TeilnehmerInnen im Zuge des Trainings erprobt bzw. erlebt wurden, und bleiben entsprechend nachhaltig in Erinnerung: „Ich denke immer wieder an diese Zugänge, diese Methoden – und wende sie auch an“ (Kfh_TCA1at3). Eine der erfahrensten Teilnehmerinnen

setzt Methoden, die in der Trainingsaktivität zum Einsatz kamen, seither nicht nur selbst im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein, vielmehr hat sie nach ihrer Rückkehr einen eigenen Workshop angeboten, in dem sie ausgewählte Methoden, die in der Trainingsaktivität zum Einsatz kamen, an die MitarbeiterInnen in ihrer Einrichtung weitergeben konnte. „Wenn ich Methoden weitergebe“ (Kfh_TCA1at3) – in der Teamsitzung, in der sie diese Methoden vorstellte, sowie in dem besagten Workshop – ging es ihr insbesondere darum, ihre MitarbeiterInnen zum Einsatz dieser Methoden in ihren jeweiligen Projekten – etwa auch mit Menschen mit Fluchterfahrung, einem neuen Schwerpunkt in der Einrichtung – zu ermutigen. Darüber hinaus leite sie Informationen zu SALTO-Trainings regelmäßig an ihre MitarbeiterInnen weiter.

Der neue Projektantrag eines Teilnehmers, den er zwischen dem zweiten und dem dritten Interviewtermin eingereicht hatte, wurde „ohne Probleme“ genehmigt – „auch eine wesentliche höhere Punktzahl haben wir da bekommen“ (Emh_TCA2at3). Dieser Teilnehmer hatte sich in „Personalunion“ mit seiner Einrichtung beschrieben; im Zusammenhang der neuen Einreichung hat er auch diesbezüglich die Weichen gestellt, damit sich das ändert. Mit einer Person aus seinem privaten Umfeld bewarb er sich um einen Workshop, der im November 2016 stattfand und auf den Europäischen Freiwilligendienst bezogen war. Ihre Bewerbungen waren erfolgreich, jedoch konnten beide schließlich aus persönlichen Gründen nicht wahrnehmen.

Für die Formulierung der Lernziele konnte er in seinem privaten Umfeld eine weitere, hierfür besonders qualifizierte Person gewinnen, die ihn auch bei der Antragstellung im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes unterstützte: „Wir wollten dann im Frühjahr die EVS-Akkreditierung bekommen.“⁸ (Emh_TCA2at3). Der Antrag wurde nicht genehmigt mit der Aufforderung, ihn noch einmal einzureichen, „weil wir noch keine geregelte Vereinstätigkeit gehabt haben. Wir haben jetzt ein Büro [...], aber noch keine geregelte Vereinstätigkeit, [...] „keine Angestellten“, die sich um die Freiwilligen kümmern könnten und „keine Öffnungszeiten von 8 bis 16 Uhr.“ (Emh_TCA2at3).

Rein sprachlich fällt auf, dass der Interviewpartner im dritten Interview häufiger vom Personalpronomen „Wir“ Gebrauch macht. Der Verein scheint nun auf breiterer Basis getragen zu werden, was mit seinem Vorsatz zu einem höheren Institutionalierungsgrad der Einrichtung einhergeht, für welchen schon konkrete Schritte gesetzt wurden, die schließlich eine erfolgreiche Beteiligung am Europäische Freiwilligendienst ermöglichen sollten. Um als Verein die notwendigen Schritte zu bestimmen, sei das Feedback, das sie von der Nationalagentur auf ihren gescheiterten Antrag erhalten hätten, äußerst hilfreich gewesen. Sein Netzwerk „ist größer geworden“ (Emh_TCA2at3), sowohl in Österreich (hier führt der Teilnehmer auch die Nationalagentur als Netzwerkpartnerin an), als auch in anderen Ländern.

Äußerst vielseitig gestalten sich auch die **Aktivitäten der Studierenden**. So berichtet eine Studentin, dass sie weiterhin – obgleich das Studium ihr wenige zeitliche Spielräume ließe – „als *Europeer* aktiv“ (Ifs_TCA5at) sei. Zugleich tragen einzelne Studierende das Gelernte in ihrem unmittelbaren Umfeld, nicht zuletzt an den Hochschulen selbst, weiter. „Wir haben

⁸ Gemeint ist die Akkreditierung von Organisation, die an Projekten des Europäischen Freiwilligendienstes beteiligt sind.

viel Übungen gemacht, die man so – auch in Sozialer Arbeit jetzt – gut anwenden könnte, mit einer Gruppe“ (Ifs_TCA5at3), berichtet auch eine Studentin und weist darauf hin, dass sie sich in der Trainingsaktivität besondere Präsentationstechniken aneignen konnte, die sie für eine Präsentation der Möglichkeiten, die das Programm *Erasmus+Jugend in Aktion* jungen Menschen biete, in ihrer Fachhochschule eingesetzt hatte. An ihrer Fachhochschule hatte sie eine konkrete Initiative gesetzt, indem sie die für ihren Studiengang zuständigen Leitung davon überzeugen konnte, ihr einen Rahmen zu bieten, in dem sie allen sechs Klassen ihres Semesters die Möglichkeiten, die im Rahmen von Erasmus+ jungen Menschen geboten werden, näherbringen konnte. Ihre Präsentation konnte in den offiziellen Stundenplan eingebracht werden. Die in der Trainingsaktivität angeeigneten Elemente beschränkten sich dabei keineswegs auf die Informationen, die sie in diesem Rahmen weitergeben konnte. Die Teilnahme inspirierte sie auch in methodischer Hinsicht, sie ergriff die Gelegenheit, in diesem Rahmen einige Präsentationstechniken direkt umsetzen. Um dem Publikum “meine Erfahrungen, wie Erasmus funktioniert” (Jfs_TCA5at3) näher zu bringen, habe sie für diesen Anlass etwa „ein 90 Sekunden Video“ gedreht, das ihre Präsentation sehr bereichert habe und auch entsprechend gut angekommen sei. Die MitarbeiterInnen des *International office* wohnten ihrer Präsentation bei und sprachen sie darauf an, dass vieles von dem, was sie vorgestellt hatte, auch ihnen bislang unbekannt war. Mit ihnen vereinbarte sie, dass sie über allfällige weitere Initiativen im Gespräch bleiben würden.

Auffällig ist, wie unterschiedlich die Lernerfahrungen sich zu jenen drei Aktivitäten, an denen mehr als ein/eine InterviewpartnerIn teilgenommen hatte, gestalten. Dies verdeutlicht einmal mehr, wie individuell und pfadabhängig Erwachsenenlernen ist, und begründet den Stellenwert, der Anschlusslernen im Bereich der Erwachsenenbildung zukommt.

Besonders eindrücklich erscheint dieser Befund bei zwei Teilnehmerinnen einer Trainingsaktivität, die in gänzlich unterschiedlicher Weise auf diese Bezug nehmen und sich insbesondere im Hinblick auf die Einsichten und Konsequenzen, die zum Rollenverständnis einer Mentorin/Tutorin im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes und zum Youthpass ziehen. Die Erfahrungen der beiden TeilnehmerInnen, die aus der Trainingsaktivität mitgenommen werden, könnten unterschiedlicher nicht sein.

Über einen Überblick zum Europäischen Freiwilligendienst hinaus eröffnete die Trainingsaktivität einer Teilnehmerin die Möglichkeit, sich die Bedeutung des Youthpass zu erschließen und seinen eigentlichen Nutzen zu erkennen. Auf die Frage, was sie aus dem Seminar mitgenommen hatte, antwortet sie: “Einen groben Überblick hat’s mir gebracht; also auch vielleicht, dass der Youthpass wichtig sein kann als Lerninstrument und nicht nur so was ist, was man herzeigen kann“ (Afh_TCA1at3).

Eine Teilnehmerin konnte einen vormaligen Aufgabenbereich an eine Kollegin abgeben, um sich seit September 2016 auf ihre neue Rolle als Mentorin/Tutorin für Europäische Freiwillige zu konzentrieren, was ihr eine höhere Gehaltseinstufung (wie sie betont, ohne das Budget der Einrichtung zusätzlich zu belasten) und viel Anerkennung unter den KollegInnen einbrachte. Sie gibt an, andere TeilnehmerInnen bei Veranstaltungen getroffen zu haben und sich öfters zum Kaffee verabredet zu haben, um im lokalen Umfeld weiter Erfahrungen und Ideen auszutauschen. Diese Treffen führt sie sporadisch fort, insbesondere mit einer Teilnehmerin, mit der sie sich regelmäßig austauscht. Mit ihr kann sie “die Situationen besprechen, die Wohnverhältnisse besprechen, also das ist unterstützend eigentlich”

(Afh_TCA1at3). Um sich besser in die Lage Europäischer Freiwilliger zu versetzen, zieht sie zudem einen Insider zu Rate: einen früheren Europäischen Freiwilligen, der mittlerweile in ihrer Einrichtung arbeitet und dessen Erfahrungen sie punktuell einholen könne.

Ihre näheren Ausführungen zum Youthpass leitet sie mit folgenden Worten ein: „Den Youthpass habe ich nicht oft gesehen [...], aber ich hab nie ganz verstanden, für was er eigentlich gut sein soll. Also ich habe mir gedacht, das ist mehr so Schreibearbeit, die man sich eigentlich sparen kann.“ (Afh_TCA1at3). Durch die Teilnahme am Trainingsseminar wurde ihre Haltung radikal verändert: Der Youthpass sei in erster Linie als ein Lerninstrument zu betrachten, er berge das Potential, zur Selbstreflexion und zur Persönlichkeitsentwicklung anzuregen: „selber reflektieren, was so meine Kompetenzen [...] ausmacht, [...] den Prozess sich bewusst zu machen, [...] über sich selber so nachzudenken, und man sieht, was man für sich selber gelernt hat [...]: Die Entwicklung, die in sich selber vorgeht, wahrnehmen.“ (Afh_TCA1at3). Gleichzeitig räumt sie ein, dass er für Bewerbungen nicht unbedingt ein Vorteil sein muss: „Da ist einfach das Wissen noch zu wenig.“ (Afh_TCA1at3). Dennoch wird sie den Youthpass in ihrer Arbeit mit den Freiwilligen einführen, sobald sie sich in ihrem neuen Umfeld eingefunden haben und mit der Einrichtung ausreichend vertraut sind.

Eine weitere Erkenntnis, die sie aus der Teilnahme zieht, erscheint ihr für ihre Arbeit maßgeblich: Sie gewann die Einsicht, dass organisatorische Aufgaben, die bei der Betreuung Europäischer Freiwilliger anfallen, besser in der Einrichtung bewerkstelligt werden können, während es das *Mentoring* im eigentlichen Sinne – welches wesentlich mit *Coaching* einhergeht – vielversprechender erscheint, wenn es von jemandem erbracht wird, der oder die selbst nicht in der Einrichtung arbeitet, denen die Freiwilligen anvertraut sind.

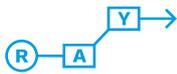
Nachdem sie ein Teilnehmer (beim Mittagessen) angesprochen und gebeten hatte, ob sie nicht die Rolle der Mentorin für die Freiwilligen seiner Einrichtung übernehmen möchte (eine Rolle, die sie gerne annahm), zog für sich den Schluss, dass sie sich auf die TutorInnenrolle konzentrieren möchte, und bemühte sich ihrerseits, MitarbeiterInnen einer anderen Einrichtung als MentorInnen für ihre Freiwilligen zu gewinnen. In dieser Rolle könnten alltägliche Belange der Freiwilligen sowie mögliche Schwierigkeiten, die im Arbeitskontext ergeben können, besser thematisiert und reflektiert werden – nicht zuletzt aufgrund der größeren Distanz zur und geringeren Verstrickung mit der Einrichtung, in der die Freiwilligen arbeiten. Im Gegenzug könne sie der kooperierenden Einrichtung anbieten, die MentorInnenrolle für jene Freiwilligen zu übernehmen, die dort aufgenommen werden, und die zuständigen MitarbeiterInnen so freizuspielen für jene Aufgaben, die in der TutorInnenrolle anfallen und überwiegend organisatorischen Charakter haben. Den Vorschlag zu dieser neuen Rollenverteilung habe sie bereits in ihrem Team vorgebracht und hierzu erste Absprachen mit einer kooperierenden Einrichtung getroffen.

Eine Rollenkollision könne somit dadurch vermieden werden, dass das *mentoring* der eigenen Freiwilligen von einer kooperierenden Einrichtung übernommen wird: „das Coaching außerhalb, weil wenn’s tatsächlich Probleme gibt in der Arbeit, dann ja dann braucht halt der *volunteer* jemanden, an den er sich wenden kann“ (Afh_TCA1at3). Im Gegenzug könne sie diese Aufgabe für die freiwilligen der kooperierenden Einrichtung übernehmen, und sich in Bezug auf die eigenen Freiwilligen auf die TutorInnenrolle konzentrieren. Ihre Überlegungen schließt sie mit den folgenden Worten ab: „Das war mir neu, weil wir’s eigentlich so 15 Jahre so gemacht haben.“ (Afh_TCA1at3).

Durch ihre Teilnahme gewinnt die Interviewpartnerin somit zwei grundlegende Erkenntnisse, die sie in ihrer Arbeit mit Freiwilligen umsetzen kann und für die sie zum Zeitpunkt des dritten Interviews alle Weichen bereits gestellt hat: „Definitiv die neue Rollenverteilung von Mentor/Tutor – dieser Input hätte mir gefehlt und wahrscheinlich wäre ich auch nicht so hinter’m Youthpass geblieben, hätte ich wahrscheinlich eher vernachlässigt. Das waren glaub’ ich die Hauptaugenmerke.“ (Afh_TCA1at3). Ihre Einrichtung blickt auf 15 Jahre Erfahrung im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes zurück und im zweiten Interview – zwei Monate nach der Teilnahme – hatte sich noch keine dieser Entwicklungen abgezeichnet. Im dritten Interview fließt viel Atmosphärisches ein, was für Innovation in der Arbeit mit Europäischen Freiwilligen in ihrer Einrichtung den Ausschlag zu geben scheint: Zum Teil wurden diese im informellen Rahmen der Trainingsaktivität angestoßen. Der eigentliche Mehrwert ihrer Teilnahme konnte sich in Verbindung mit der Aufgeschlossenheit und Unterstützung, welche die Teilnehmerin in ihrer Einrichtung erfährt, entfalten: Ihre Vorschläge zum Einsatz des *Youthpass* sowie zu einer Kooperation, welche die Aufteilung der Rollen von TutorIn und MentorIn ermöglichen soll, stießen in der Einrichtung auf breite Zustimmung, was als weitere Manifestation der Anerkennung ihrer neuen Rolle und Verantwortung in der Einrichtung gelesen werden könnte, die sie neben der höheren Gehaltseinstufung nicht zuletzt auf die Tatsache zurückführt, dass für die Einrichtung keine Kosten entstehen, die vom Projektbudget nicht gedeckt wären. Erwähnt sei auch, dass die Einrichtung sich – auf Initiative der Teilnehmerin – dazu entschieden hat, die Periode der Europäischen Freiwilligen auf 11 Monate auszuweiten, ein Impuls, der von ihr jedoch nicht auf die Teilnahme an der Trainingsaktivität, sondern darauf zurückgeführt wird, dass die Einrichtung jedes Jahr für einen Monat geschlossen ist und die Freiwilligen diese Zeit bislang zu überbrücken hatten (und üblicherweise nach Hause fahren). Dieser Einzelfall veranschaulicht nicht zuletzt, wie sehr informelles Lernen – die Erfahrungen mit der konkreten Arbeit mit Freiwilligen (welche die Teilnehmerin in ihrem vormaligen Aufgabenbereich nicht hatte) – und die Netzwerke, die sie knüpfen und im weiteren Verlauf aufrechterhalten konnte, die konkrete Umsetzung innovativer Ideen mit beeinflusst.

Demgegenüber greift die zweite Teilnehmerin an derselben Trainingsaktivität keine der Kernbotschaften auf, die im vorherigen Fall für die Arbeit mit Europäischen Freiwilligen tatsächlich einen Unterschied machten, im Gegenteil: Auf den Youthpass angesprochen, bekundet zwar auch sie die Meinung, dass der Youthpass „generell eine gute Sache“ (Ffh_TCA1at3) sei, räumt zugleich aber ein, dass sie mit den von ihr betreuten Freiwilligen etwas spät dran sei, zumal bislang andere Prioritäten gesetzt worden wären. In einigen Bereichen mag der Youthpass auch tatsächlich geschätzt werden – etwa im internationalen Kontext oder im ehrenamtlichen Bereich – aber keineswegs in allen – am allerwenigsten wohl in profitorientierten – Bereichen. Zudem sei die Bezeichnung „Youthpass“ etwas irritierend, speziell wenn ein solcher Nachweis von einem/einer dreißigjährigen BewerberIn beigelegt würde, der/die schließlich nicht „mehr ganz jung“ sei (Ffh_TCA1at3). Sie hätte das erst kürzlich im KollegInnenkreis diskutiert. Der Aspekt der Rollenklärung und -verteilung in Bezug auf Tutoring und Mentoring, die von der anderen Teilnehmerin aufgegriffen und konsequent umgesetzt wird, wird von ihr überhaupt nicht thematisiert.

Aus der Trainingsaktivität nimmt sie dennoch eine Fülle an Anregungen mit, über die sie unter anderem in einer der regelmäßig stattfindenden Teamsitzung berichtet hätte. Gelegentlich erinnert sie ihre KollegInnen auch immer noch – bei konkreten



Gesprächsanlässen – an das, was sie dort gelernt oder erfahren hätte, etwa darüber, wie andere TeilnehmerInnen mit einer bestimmten Situation umgehen würden. Die Unterstützungsleistung, die sie in der Einrichtung erfuhr, bestand darin, dass eine Kollegin ihr in ihrem früheren Aufgabenbereich (Öffentlichkeitsarbeit) zur Seite stehe. Dies erlaube ihr, sich auf ihre neuen und zusätzlichen Aufgaben als Mentorin der ersten Freiwilligen, die die Einrichtung aufgenommen hätte, zu konzentrieren. Nachdem dieser neue Aufgabenbereich klar in ihrer Verantwortung liege und ihre Einrichtung eine flache Hierarchie aufweise, habe sie von ihren KollegInnen keine weitere Unterstützung gebraucht oder erwartet, die über das zu erwartende Ausmaß hinausginge.

Vor diesem Hintergrund erwies sich ihre Teilnahme als essentiell zur Erfüllung der Aufgaben, mit denen es in der Einrichtung bislang keine Erfahrungen gab. Die Teilnahme eröffnete ihr die Möglichkeit, dieser Tätigkeit nachzukommen, die Umsetzung in die Praxis schloss unmittelbar an die Teilnahme an und konnte in direkter Weise erfolgen. Wichtig war für sie nicht zuletzt, zu erfahren, wo relevante, programmbezogene Informationen zu beziehen seien und an wen sie sich wenden könne, um offene Fragen organisatorischer oder formaler Art zu klären. Als unterstützend empfindet sie auch die Netzwerke, die sie sich – insbesondere im lokalen Kontext – aufbauen konnte. Mit einigen TeilnehmerInnen ist sie ein Jahr nach der Trainingsaktivität immer noch in Kontakt und trifft gelegentlich auch einige bei einschlägigen Veranstaltungen, mit einzelnen verabredet sie sich auch zum Kaffee, um weiter Erfahrungen auszutauschen.

Mit einem Teilnehmer organisierte sie auch einen Workshop zu einem Thema, das zwar keinen Bezug zur Jugendbildungsarbeit hätte, sie jedoch beide verband. Dass sie dieses besondere Interesse teilten, ergab sich aus dem informellen Austausch im Rahmen der Trainingsaktivität, ebenso wie die Idee, dazu gemeinsam einen Workshop anzubieten.

Für ihre Einrichtung ergab sich darüber hinaus die Möglichkeit, im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* einen Part bei der Implementierung eines Jugendbegegnungsprojekt zu übernehmen, obgleich die Interviewpartnerin dies nicht als direkte Folge ihrer Teilnahme ansehen würde und auch nicht an der Antragstellung beteiligt war. In diesem Projekt würden junge Menschen ihre Einrichtung besuchen. Zum Zeitpunkt des dritten Interviews nahm eine ihrer Kolleginnen an einer Trainingsaktivität im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* teil, was auch nicht als unmittelbare Folge ihrer Teilnahme beschrieben wurde, von ihren positiven Erfahrungen aber wohl auch nicht gänzlich unbeeinflusst ist.

In Bezug auf den Youthpass wurden von mehreren TeilnehmerInnen insbesondere wertrationale Gesichtspunkte hervorhoben. So gewinnt etwa die oben erwähnte Teilnehmerin, die diesen in ihrer bisherigen Arbeit noch nie eingesetzt hatte, im Trainingsseminar die Einsicht, „*dass der Youthpass wichtig sein kann als Lerninstrument und nicht nur so was ist, was man herzeigen kann*“ (Afh_TCA1at3). Ein anderer Teilnehmer pflichtet bei, indem im Youthpass „in erster Linie ein[en] Denkanstoß“ sieht: „Was habe ich eigentlich gelernt?“ (Dmh_FKM2at3). Der Youthpass biete eine gute Grundlage zur „Selbstreflexion, nur das interessiert in der Praxis niemanden“ (Dmh_FKM2at3) bzw. – wie eine andere Teilnehmerin einräumt – nicht in allen Bereichen gleichermaßen. Im Allgemeinen würden von potentiellen ArbeitgeberInnen eher „harte Fakten“ gewürdigt, und diese kämen im Youthpass „ein bisschen zu kurz“ (Dmh_FKM2at3). Dennoch sei der Youthpass ein wertvolles pädagogischen Instrument, und insbesondere für benachteiligte Jugendliche

oftmals das einzige Dokument, das beweist, dass sie zumindest ein Bildungsangebot auch tatsächlich abgeschlossen hätten.

Eine weitere Teilnehmerin berichtet von ihrer ersten Erfahrung mit dem Youthpass als Europäische Freiwillige und zieht den Schluss, es sei eine "gute Methode, um festzuhalten, was man eigentlich selber gemacht hat", sowie zum „[R]eflektieren [von] Kompetenzen, hilft auch angeblich, wenn man es bei Bewerbungen mitgibt“ (Jfs_TCA5at3). Kritisch fügt sie hinzu: „Was ein bisschen blöd ist, muss man sagen, dass das Wissen darüber nicht da ist. Wie ich das gemacht habe, habe ich erst im letzten Monat erfahren, dass ich das machen müsste“ (Jfs_TCA5at3), mit der Konsequenz, dass sie die Fragen einfach nur „schnell abgearbeitet, alle Bereiche abgedeckt“ (Jfs_TCA5at3) hat. Sinnvoller erschien es ihr, „könnte man [die Auseinandersetzung mit dem Youthpass] über ein Jahr erweitern.“ (Jfs_TCA5at3). Eine erfahrenere Teilnehmerin pflichtet bei: „Da wird halt dann irgendwas reingeschrieben, weil's ausgefüllt gehört“ (Kfh_TCA1at3), womit das eigentliche Potential des Youthpass nicht ausgeschöpft würde.

Auf der Linie zweckrationaler Überlegungen finden sich aber auch durchgängig positive Einschätzungen. So meint etwa eine Teilnehmerin, sie selbst habe durch die Teilnahme ihren ersten Youthpass erhalten und sehe dies als "Anerkennung, dass man einen Beitrag gebracht hat" (Gfs_TCA3at3). Darüber hinaus geht sie davon aus, dass ihr Youthpass für Bewerbungen hilfreich ist und dies speziell für ein Stipendium, das sie zwischenzeitlich erhalten hatte, auch war. Ebenso auf den Bewerbungskontext bezogen, pflichtet ein Teilnehmer bei: Der Youthpass „steht sicherlich gut da, dass ich international tätig bin.“ (Cmh_FKM1at3)

Eine Teilnehmerin räumt ein, der Youthpass sei keineswegs nur zum Zweck der Personalgewinnung gut einsetzbar, er verleihe insbesondere auch den Aktivitäten im Rahmen von Jugend in Aktion größere Sichtbarkeit, was vor dem Hintergrund zunehmender Skepsis gegenüber der Europäischen Union besonders wichtig erscheine. Wenn die Menschen jedoch sehen würden, was erreicht wird, könne das ihrer Skepsis entgegenwirken. Über individuelle Anreize hinaus schreibt sie dem Youthpass somit das Potential zu, den europäischen Initiativen im Jugendbereich mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Aus ihrer persönlichen Erfahrung Bezug nehmend, fügt auch sie hinzu, dass ihr der Youthpass gewiss auch zu ihrer gegenwärtigen Funktion als Evaluatorin für KA2-Aktivitäten im Auftrag der Österreichischen Nationalagentur verholfen hätte.

Auch weniger erfahrene TeilnehmerInnen schreiben dem Youthpass einen gewissen Wert zu, räumen aber ein, dass sie bislang zu wenige Erfahrungen damit sammeln konnten, um seinen Nutzen tatsächlich abschätzen zu können: "Wir sind da noch zu kurz [...] in dem Geschäft“, um abschätzen zu können, ob sich der Youthpass den TeilnehmerInnen bei Bewerbungen hilfreich erwies, „aber was natürlich ein wesentlicher Punkt ist, jetzt nicht nur vom Zertifikat her, sondern eben dass sie dann wesentlich bewusster – ja – sich damit auseinandersetzen, schon während der Veranstaltung, was das eigentlich wäre, und das ist ja glaub ich ein wesentlicher Punkt vom Youthpass.“ (Emh_TCA2at3).

Zugleich beschreiben mehrere – und insbesondere erfahrenere – TeilnehmerInnen die Schwierigkeit, Sinn und Zweck sowie den besonderen Zugang, der erforderlich ist, um sich den Youthpass als Reflexionsinstrument zu erschließen, an die Jugendlichen zu vermitteln.

Dies wird im folgenden Zitat deutlich, in dem von der Erfahrung mit einer Europäischen Freiwilligen berichtet wird:

„Sie selbst hat das überhaupt nicht ernst genommen, dadurch ist der Youthpass bei ihr sehr dürftig ausgefallen [...], weil ich mich natürlich nur dann auf das konzentriert habe, auf das, was ich aus der Erfahrung mit ihr sagen konnte, aber sie ihre Erfahrungen eigentlich nicht einbringt – das heißt den Teil, finde ich, müsste verstärkt in so ein Training eingebaut werden, um dann auch wirklich sagen zu können: ‚Ich habe am Abschluss als europäischer Freiwilliger wirklich etwas in der Hand, wo ich zur Präsentation meiner Persönlichkeit nutzen kann.‘“ (Kfh_TCA1at3)

„In meiner Beratungstätigkeit als Bildungs- und Berufsberaterin merke ich aber, wie viel ihnen das bringt, wenn sie solche Methoden anwenden um einmal zu schauen: ‚Was will ich überhaupt, wohin will ich in meiner Ausbildung, wohin will ich beruflich?‘ – und darum wende ich es auch bei den Jugendlichen an“ (Kfh_TCA1at3), führt dieselbe Interviewpartnerin an und fügt hinzu:

„Da würde ich mir eine Methode wünschen: wie kann ich Jugendliche aktivieren, dass sie das genauso sinnvoll finden als wie ich als Mentor oder als Organisationsleiter, wo ich glaube sie haben was davon.“ (Kfh_TCA1at3)

Mit der aktuellen Freiwilligen in ihrer Einrichtung sei sie den Youthpass „noch intensiver durchgegangen“ und hätte diesen mit ihr in den ersten sechs Wochen wöchentlich diskutiert. Sie habe dabei festgestellt: „Die Logik fehlt ihnen dazu, der Zugang“ (Kfh_TCA1at3) und anschließend auf den monatlichen Rhythmus gewechselt. Sie kommt zum Schluss, dem Youthpass sei im Rahmen von *kick-off meetings* und/oder *mid-term meetings* Raum zu geben – „dort [zu] vermitteln, was ihnen das bringt“ (Kfh_TCA1at3).

Dass sich die Vermittlung der Bedeutung des Youthpass an Jugendliche im Allgemeinen nicht ganz einfach gestaltet, berichten auch andere TeilnehmerInnen: Inwiefern der Youthpass sein Potential entfalten könne, „hängt davon ab, wie empfänglich die Jugendlichen sind für reflexive Erfahrungen. Für viele ist nicht nachvollziehbar, wofür das gut ist.“ (Dmh_FKM2at3). Dies führt nicht zuletzt zur Frage, wie das Interesse der Jugendlichen geweckt werden kann, zumal dann, wenn sich der Wert des Youthpass an seinen pädagogischem Potential bemisst, sich dieser aber auch für manche benachteiligte Jugendliche (gerade SchulabbrecherInnen), wie der letztzitierte Interviewpartner in Bezug auf seine Zielgruppe zu bedenken gibt, als Nachweis eignet, dass sie auch tatsächlich etwas zu Ende führen konnten. In seiner vormaligen Funktion, in der Verwaltungsaufgaben im Vordergrund standen, konnte er die TeilnehmerInnen allerdings nur anrufen und daran erinnern: „Der Youthpass ist noch offen...“ (Dmh_FKM2at3). Die unmittelbare Arbeit mit den KlientInnen („direkte KlientInnenarbeit“) benennt er denn auch als zentrales Motiv für seinen erfolgten beruflichen Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich, zumal für sein Empfinden die Aufgabe der „Projektkoordination zu wenig an der Basis, zu weit weg von den Menschen“ (Dmh_FKM2at3) ansetze.

Abschließen möchte ich die Ausführungen zum Youthpass mit Überlegungen zu dessen Vermittlung und darauf bezogener Kompetenzen im Rahmen der Trainingsaktivität, die von einer erfahrenen Teilnehmerin eingebracht wurden:

„Dieses Training war ja sehr intensiv, und bis wirklich teilweise spät abends. Ich bin überzeugt, dass ein junger Mensch, der sowas zum ersten Mal bei einem Training mitmacht, der kann sich die Fülle gar nicht merken. [...] Ich würde viel mehr davon halten, wenn diese Trainings breiter aufgestellt sind, dass man sie, ja, einmal einen Teil macht, dann den nächsten drei Monate oder zwei Monate später, aber dass das so ein bisschen aufgesplittet wird, dass man das, was man hört, auch wieder erleben oder umsetzen kann in der Praxis – und dann kommt Teil 2 und dann kommt Teil 3, gell, weil natürlich hat jeder Angst vor Budget, Finanzen, Abrechnung, da sind alle mit solchen Ohren dabei, aber der Mensch braucht auch, das Gehirn braucht auch einmal zwischendurch eine Pause. Also wenn dann über Youthpass das nur mit PowerPoint präsentiert wird, bin ich überzeugt machen die meisten zu, weil sie sagen: ‚ja, das kann ich eh selber nachlesen‘, so, und dann machen die Formular auf und sagen: ‚Ah, und wo nehme ich jetzt die Infos her?‘ Gell, so würde ich das jetzt einschätzen, dass es bei vielen Jungen, die das zum ersten Mal im Training hören, abläuft.“ (Kfh_TCA1at3)

7 ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN DER TEILNEHMERINNEN

*„Für mich ist lebenslanges Lernen auch wirklich etwas, was ich lebe, und nicht nur etwas, was ich versuche an andere weiterzugeben.“
(Kfh_TCA1at3)*

„Ja, das ist eine gute Frage, also: Ich habe mir das eigentlich alles so gerichtet, in der Arbeit, dass für mich alles passt; also ich brauche jetzt keine großartige Veränderung derzeit, weil einfach alles super läuft und ich total zufrieden bin.“ (Afh_TCA1at3)

„Mit Verlassen der Szene ist das abgebrochen [...], Gemeinsamkeiten haben sich aufgelöst.“ (Dmh_FKM2at3)

Die Zukunftspläne der TeilnehmerInnen gestalten sich äußerst unterschiedlich. Sie scheinen insbesondere durch ihre je individuellen Lebensumstände und ihre berufliche Situation bestimmt.

Diesen möchte ich mich zunächst in der Reihenfolge der oben angeführten Zitate nähern: Eine Teilnehmerin wird sich weiterhin mit und in ihrem Verein dem Bereich des Europäischen Freiwilligendienstes widmen, eine zweite möchte sich gezielt fortbilden, um sich speziell jene Fähigkeiten anzueignen, die sie auf eine Führungsaufgabe vorbereiten. Einige ihrer KollegInnen würden in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten, sodass die Übernahme einer Führungsrolle für sie über kurz oder lang eine reale Option werden könnte. Für das nachfolgende Jahr hätte sie Fortbildungen im Bereich „Gesprächsführung“ (Afh_TCA1at3) ins Auge gefasst, darüber hinaus erschienen ihr auch Fortbildungsangebote in den Bereichen Gruppenleitung und Konfliktmanagement sowie zur Entwicklung pädagogischer Konzepte unterstützend, um ihre Einrichtung gegebenenfalls zu einer „Ganztagsschule“ (Afh_TCA1at2) auszubauen. Sie reise gerne und häufig in ihrer Urlaubszeit, möchte aber ihre Reisetätigkeit, die im beruflichen Zusammenhang steht, einschränken.

Unter jenen, die zu Beginn das Privileg hatten, im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit beruflich tätig zu sein, wechselte ein Interviewpartner in einen anderen Bereich, um, wie er sagt, sich stärker, als dies in seiner vormaligen Position möglich gewesen wäre, der direkten Arbeit mit KlientInnen zu widmen: Seinen vormaligen Aufgabenbereich im Rahmen der „Projektkoordination“ empfand er als „zu wenig an der Basis, zu weit weg von den Menschen“ (Dmh_FKM2at3). Die anderen sind weiterhin in ihrer Einrichtung tätig, wobei eine Interviewpartnerin ihr Beschäftigungsmaß reduziert hat, um zusätzlich zu ihrer bisherigen Arbeit die Leitung einer thematisch ebenso einschlägigen Einrichtung zu übernehmen. Insgesamt ist sie damit formal vollzeitbeschäftigt, tatsächlich aber mehrfach belastet, sodass sie ihre ganze Energie nach Möglichkeit mittelfristig auf ihren jeweiligen Aufgabenbereich in einer der beiden Einrichtungen konzentrieren will. Sie möchte sich auch verstärkt im Bereich der internationalen Jugend(bildungs)arbeit einbringen und neue Projekte mit so vielen ProjektpartnerInnen wie möglich beantragen, wofür ihr in ihrer gegenwärtigen Situation jedoch schlichtweg die Zeit fehlt.

Zwei TeilnehmerInnen beabsichtigen mittelfristig, im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit ihre eigene kleine Einrichtung zu gründen, zwei weitere wollen sich abseits dieses Bereichs selbständig machen: „Ich würde mich schon gern selbständig machen, in nächster Zeit“ (Cmh_FKM1at3) offenbart ein Teilnehmer, der hierfür – zunächst über eine Reihe einschlägiger Fortbildungen – die Weichen bereits gestellt hat.

Selbständige im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit erwägen demgegenüber – bereits im ersten Interview – überwiegend Optionen einer festen Anstellung, gegebenenfalls auch in einem anderen Bereich. Eine Selbständige zieht aber auch die Gründung eines eigenen Vereins in Betracht. Der Interviewpartner, der bereits in einer ganz anderen Branche tätig ist, will sich weiter für seinen selbst gegründeten Verein engagieren, jedoch zunehmend andere Personen für die Mitarbeit im Verein gewinnen und zu entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen motivieren, was ihm vorerst in seinem privaten Umfeld gut zu gelingen scheint.

Die Zukunftspläne der Studierenden scheinen hier stark von der Studienwahl bestimmt. Einige unter ihnen üben einen Beruf aus, um sich das Studium zu finanzieren („Damit verdiene ich Geld“, Gfs_TCA3at3). Mittel- bis längerfristig streben sie eine berufliche Position in einer internationalen Organisation an, schließen aber auch eine selbständige Tätigkeit nicht aus bzw. bereiten diese bereits vor. Ihre beruflichen Pläne beziehen bzw. beschränken sich

überwiegend nicht auf den Bereich der Jugend(bildungs)arbeit. Ein Interviewpartner hat hierfür zum Zeitpunkt des dritten Interviews die Weichen bereits gestellt, nicht zuletzt, weil sich die finanzielle Situation seiner Familie im Untersuchungszeitraum verschlechtert hat. Er schiebt die Möglichkeit eines weiterführenden Studiums auf, hält jedoch weiter an seiner Projektidee fest, die er gegebenenfalls – sollte die eigene Firma den erhofften Gewinn abwerfen – auch aus eigenen Mitteln finanzieren will. Eine andere Studentin sieht für sich neben einer beruflichen Karriereperspektive in einem anderen Bereich die Möglichkeit, sich in der Jugend(bildungs)arbeit als „eine[r] Tätigkeit, die ich gerne mache, was mich bereichert, wo ich wirklich was machen kann, freiwillig, und da wirklich was bewegen“ (Jfs_TCA5at3) – weiterhin ehrenamtlich einzubringen.

Trotz der zeitlicher Beschränkungen, die ihr das Studium an einer Fachhochschule auferlegt, möchte etwa auch eine Studentin weitere Trainingsaktivitäten “vor allem wieder auf internationaler Basis” (Ifs_TCA5at3) wahrnehmen. Hierfür stünden ihr gegenwärtig nur die Wochenenden zur Verfügung, “von dem her hat es sich nie ergeben, dass ich wieder mitmache bei einem Workshop, würde aber total gern.” (Ifs_TCA5at3). In ähnlicher Weise bekräftigen auch andere InterviewpartnerInnen ihren Wunsch, in naher oder fernerer Zukunft an weiteren Seminaren im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* teilzunehmen. Im Abstand von einem Jahr nach dem Training haben jedoch die wenigsten konkrete Pläne; die Ideen zur inhaltlichen Ausrichtung bzw. Vertiefung eines Seminarangebots waren zwei Monate nach der Teilnahme – nicht zuletzt vor dem Hintergrund ursprünglicher Erwartungen an das Seminar sowie der persönlichen Stärken und Schwächen, die in diesem Interview thematisiert wurden – noch eher in Erfahrung zu bringen. Eine Ausnahme stellt ein Teilnehmer dar, der sich bereits gemeinsam mit einer Person aus seinem privaten Umfeld, die er – worauf weiter oben bereits Bezug genommen wurde – für die Mitarbeit in seinem Verein in Betracht gezogen hatte, zu einem Trainingsangebot angemeldet hatte. Schließlich konnten jedoch beide aufgrund anderer Verpflichtungen die Reise nicht antreten.

Auch andere TeilnehmerInnen haben – wie bereits mehrfach ausgeführt – bereits versucht und wollen weiter versuchen, andere Personen in ihrem Wirkungskreis auf die Möglichkeiten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* hinzuweisen und zu einer Teilnahme zu motivieren.

Bachelorstudierende planen im Allgemeinen ein Auslandssemester. Darüber hinaus ziehen sie in Betracht, ein Masterstudium außerhalb von Österreich zu absolvieren.

„Wir wollten im Juni die EVS Akkreditierung bekommen, hat aber leider nicht funktioniert“ (Emh_TCA2at3), hatte ein Teilnehmer berichtet. Für die Neueinreichung hat er, wie im letzten Kapitel beschreiben, bereits alle Weichen gestellt. Mit einer Bekannten, die er stärker in die Vereinstätigkeiten einbinden möchte, beabsichtigt er, an einer einschlägigen Trainingsaktivität teilzunehmen; eine weitere Person aus seinem privaten Umfeld, die er bereits an einer Projekteinreichung beteiligen konnte, möchte er für die Teilnahme an einer Trainingsaktivität im Bereich Jugendbegegnungen gewinnen.

Zugleich plant er mit seinen Unterstützerinnen ein weiteres Projekt, in dem „Erfahrungen von Flüchtlingen aus dem Jugoslawien-Krieg, die ihre Geschichte erzählen, welche Schwierigkeiten sie gehabt haben“ (Emh_TCA2at3), im Mittelpunkt stehen. In diesem Zusammenhang ist er auch um eine Ausweitung seines internationalen Netzwerkes bemüht



– und ist mit potentiellen ProjektpartnerInnen in Italien, Montenegro und Slowenien im Gespräch.

Schließlich möchte er seine pädagogischen Kompetenzen verbessern, um künftig – über seine bisherige Rolle als „Projektmanager“ (Emh_TCA2at2) hinaus – stärker in die pädagogische Arbeit eingebunden zu sein.

8 AUSBLICK: AUFGEWORFENE FRAGEN – EINE ZUSAMMENSCHAU

Abschließend möchte ich es nicht verabsäumen, einige kritische Fragen festzuhalten, die von den InterviewpartnerInnen aufgeworfen wurden. Zusätzliche Fragen ergeben sich aus der Gegenüberstellung der Interviewpassagen einzelner TeilnehmerInnen bzw. einzelner Kategorien von TeilnehmerInnen. Beide sind dazu geeignet, typische Spannungsfelder ins Licht zu rücken, in dem sich Aktivitäten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* bewegen.

In den meisten Interviews wird die **Heterogenität der Gruppe** thematisiert. Sie wird vornehmlich als Ressource verstanden, die Lernprozesse in Gang setzt. **Kulturelle Heterogenität** wird von mehreren InterviewpartnerInnen in besonderer Weise als bereichernd angesehen. Ein Teilnehmer meint, es seien “in erster Linie Kontakte, dieses face-to-face“ (Dmh_FKM2at3), welche den Trainingsaktivitäten im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* ihren besonderen Charakter verleihen und dazu beitragen würden, nachhaltige Wirkungen zu entfalten. Er führt aus:

„Seminare, in Jugend in Aktion, in diesem Bereich, leben von den TeilnehmerInnen – Erfahrungen, Wissen zusammentragen – und je mehr Leute das sind, die wissen, desto mehr kann man davon profitieren [...] und ich gehe davon aus, dass man in einer erfahrenen Gruppe sehr viel profitieren kann.“ (Dmh_FKM2at3)

Betont wird hier insbesondere das Vorwissen der TeilnehmerInnen. Die typische **Mischung von erfahreneren und weniger erfahrenen TeilnehmerInnen** in den einzelnen Seminarangeboten wurde von letzteren auch tatsächlich durchgängig geschätzt und auf vielfältige Weise genutzt. Erfahrenere TeilnehmerInnen brachten ihre Erfahrungen gerne – insbesondere in Kleingruppensettings und im informellen Rahmen – ein, wägen im Zuge der Interviews jedoch auch öfters ab, inwiefern eine **höhere Homogenität** in der Gruppe (im Sinne von **Fortgeschrittenen- bzw. aufbauenden Vertiefungsangeboten**) für sie selbst einen höheren Neuheitswert und Erkenntnisgewinn in Aussicht stellen, somit mit höheren Lernaussichten einhergehen würde:

„Wenn beide Gruppen in einer Gruppe vereint sind, geht [...] sehr viel Zeit verloren. [...] Ich würde den Beginnern mehr Zeit einräumen als den Erfahrenen, und vielleicht hilft auch schon – grad bei den Erfahrenen,

dass man schon bei der Anmeldung [...] abgefragt wird: ‚Gibt’s Punkte die angesprochene werden sollten?‘, [...] dass dann ein Trainer, eine Trainerin von Haus auch schon weiß, ok, da muss ich mich vorbereiten, weil das sind Fragen, die kommen werden‘. (Kfh_TCA1at3)

„Es sind immer die gleichen Inhalte [...], obwohl ich in dieser Schiene zehn Jahre Abstand gehabt habe, außer verschiedene Methoden – die Zugänge.“ (Kfh_TCA1at3)

„Es hat eher was gebracht, dass man in die Materie eintauchen kann, aber wenn man eingetaucht ist, dann bräuchte man vielleicht noch mehr.“ (Afh_TCA1at3).

„Wenn man da an mehreren Seminaren teilgenommen hat, allzu viel Neues kommt dann nicht mehr. Es ist dann oft einmal ein Wiederholen von Wissen. Man darf aber nicht vergessen: Auch durch Wiederholung lernt man.“ (Dmh_FKM2at3)

„Wenn man’s jetzt splittet [...] – und für Beginner, Anfänger – ich würde da auch gut finden, wenn man jemanden mit Erfahrung aus der Praxis vielleicht einen Tag zu dem Training herholt, weil diese Trainer, die wir dort gehabt haben, die machen ja nur Trainings, haben ein festgefahrenes Programm [...], aber in der Praxis haben sie eigentlich wenig Erfahrung – sie trainieren ja nur.“ (Kfh_TCA1at3)

Für sich genommen müssten solche Aussagen nachdenklich stimmen und in der Tat ließen sich daraus durchaus Empfehlungen für die Zusammensetzung der Gruppen und/oder für besondere Trainingsformate ableiten, Optionen, die in den Aussagen mancher InterviewpartnerInnen auch ausbuchstabiert werden. Zugleich muss auf die Stärken der bestehenden Trainingsaktivitäten Bedacht genommen werden, die zum Teil durch dieselben InterviewpartnerInnen ins Spiel gebracht werden. Bezogen auf angeeignete Wissensinhalte formuliert etwa eine Teilnehmerin im zweiten Interview: „Ich glaub, dass ich deswegen nicht so viel zu erzählen hab darüber, weil ich, also ich hab meinen Erfahrungswert unterschätzt, also ich habe geglaubt, andere haben mehr Erfahrung als ich, und da haben wir eine Aufstellung gemacht wer wieviel volunteers hat und wie lange. Schwierig zu sagen, was neu war.“ (Afh_TCA1at2). Im dritten Interview fällt ihre Bewertung demgegenüber deutlich positiv aus und schließt wissensbezogene Inhalte ein. Dies trifft in ähnlicher Weise auf einen Teilnehmer zu, der in einem der oben angeführten Zitate auf den Wiederholungscharakter hingewiesen hatte.

„Das war die nette Sache an diesen Tagen“ (Afh_TCA1at2), bezieht sich eine Teilnehmerin auf die Heterogenität, die in ihrer Gruppe vorherrschte, in die seitens der TeilnehmerInnen eine ganze Bandbreite an gänzlich unterschiedlichen Erfahrungen eingebracht werden konnte, und führt die Netzwerke, die sie bilden konnte, als ihr persönliches „highlight“ an. Gleichzeitig räumt auch sie ein, dass diese Diversität mit unterschiedlichen Bedürfnissen einhergeht, die – speziell im Plenarsetting – nicht immer miteinander kompatibel erscheinen. Sie empfahl die Trainingsaktivität einigen ihrer KollegInnen, aufgrund der Vorliebe der TrainerInnen für

Plenarveranstaltungsformate speziell jenen, die weniger erfahren und fortgeschritten waren als sie selbst (was ihr erst im Zuge der Trainingsaktivität bewusst wurde). Im Umkehrschluss ließe sich auch ableiten, dass heterogene Gruppen ein methodisches Setting erfordern, das unterschiedlichsten Ansprüchen gerecht werden kann. Plenarveranstaltungen zielen auf Lernen im Gleichschritt, damit liegt ihnen eine nachweislich illusorische Zielsetzung zugrunde.

Den mehrheitlich auf Wissensinhalte bezogenen, kritischen Aussagen erfahrenerer TeilnehmerInnen steht auch die Beobachtung entgegen, dass weniger erfahrene TeilnehmerInnen nicht müde werden zu betonen, was sie dem Erfahrungsschatz verdanken, den andere – und unter ihnen insbesondere erfahrene – TeilnehmerInnen im nicht formalen oder informellen Rahmen der Trainingsaktivität einbringen. Auffällig ist generell, wieviel Raum in den Erzählungen der TeilnehmerInnen gerade der **informelle Rahmen** einnimmt, der von den TrainerInnen nicht pädagogisch strukturiert wird. Besonders viele verorten ihre persönlichen Lernanlässe in Kaffeepausen und Abendstunden. Diese werden häufig als Gelegenheit genutzt, um wichtige Fragen und Aspekte der im Seminar verhandelten Thematik zu vertiefen, Erfahrungen abzugleichen und Absprachen zu treffen, nicht zuletzt im Hinblick auf gemeinsame Projektvorhaben. Bezüglich „Rahmenbedingungen – ja“ bot die Trainingsaktivität auch für eine der erfahrensten TeilnehmerInnen – wie sie auf Rückfrage einräumt – die Möglichkeit, organisatorische Fragen zu klären: „Detailfragen mit jemandem von der Nationalagentur, das war schon sehr hilfreich.“ (Kfh_TCA1at3)

Der informelle Rahmen sollte aber keineswegs in seinem Potential überschätzt werden. So sehr sie sich rund ums Seminar zu besonders vielversprechend erscheinenden Projektinitiativen und Kooperationsvereinbarungen hinreißen haben lassen, sobald die TeilnehmerInnen in ihr gewohntes Umfeld zurückkehren, besteht die Gefahr, dass sie der Alltag wieder einholt. So enthält die dritte Interviewrunde (ein Jahr nach der Teilnahme) deutliche Hinweise darauf, dass bei jenen TeilnehmerInnen, die Kooperationsabsprachen treffen, die anfängliche Motivation in dem Maße verpufft, in dem ihre Projektpläne nicht verwirklicht werden konnten oder zu keinem Ergebnis geführt haben. Dies wirft die Frage nach **Unterstützungsstrukturen** auf, welche die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Projektabsprachen konkretisiert und Projektideen bzw. Vernetzungsinitiativen am Leben erhalten und weiter verfolgt werden. Zu diesem Zweck ließen sich etwa *follow-up events* oder auch moderierte Online-Foren in Betracht ziehen. Dies entspricht dem mehrfach artikulierten „Wunsch, die Vernetzung stärker auszubauen“ (Afh_TCA1at3).

Angesprochen wird darüber hinaus eine potentielle Schlagseite der Professionalisierung im Bereich der TrainerInnen von Seminaren im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion*. So wird von einer Teilnehmerin etwa in Bezug auf die TrainerInnen, deren Beitrag im Allgemeinen sehr geschätzt wird, die Frage aufgeworfen, inwiefern die Distanz zum eigentlichen „Alltagsgeschäft“ der Jugend(bildungs)arbeit für die Anleitung von Trainingsaktivitäten förderlich ist. Exkursionen und Gastauftritte (etwa durch VertreterInnen einer Nationalagentur) werden zugleich in besonderer Weise geschätzt. Diesen wird auch von der besagten Teilnehmerin das Potential zugeschrieben, die festgestellte **Distanz zur Basisarbeit in der internationalen Jugend(bildungs)arbeit** zu kompensieren.

Strukturelle Unterschiede von FKM und TCA Aktivitäten wurden bereits in der Einleitung dargestellt. Aus der Gegenüberstellung der Aussagen zu den Aktivitäten im Spektrum FKM und TCA lässt sich nun die Annahme ableiten, dass letztere insgesamt stärker auf die

Professionalisierung ihrer Zielgruppen im Sinne der Vermittlung entsprechender Kompetenzen – sprich: zweckrational – ausgerichtet sind. FKM Initiativen scheinen demgegenüber stärker einen grundsätzlichen Charakter zu haben: Sie scheinen einen „gesellschaftspolitischen“ Vermittlungsauftrag zu erfüllen. Folgt man den Aussagen der befragten TeilnehmerInnen, so scheint es, als ginge es den OrganisatorInnen vorrangig darum, Ideen, Kernüberzeugungen oder Schwerpunktthemen ihrer Organisationen weiterzugeben – ihr Bestreben verweist auf eine wertrationalen Grundlage. Im Fall einer Organisation verbindet sich dieser Anspruch – aus der Sicht der beiden Mitarbeiter, die an der selbstorganisierten Trainingsaktivität teilgenommen hatten – durchaus mit zweckrationalen Gesichtspunkten: „Neue Projekte mitgebracht – das haben wir gemacht“ (Dmh_FKM2at2), berichtet ein Interviewpartner und führt aus, seine Einrichtung wäre im Zuge der Trainingsaktivität immerhin sechs neue Projektpartnerschaften eingegangen. Auf diese Weise können Organisationen ihr Projekt somit gut zur Anbahnung von Kooperationen nützen, aber auch als gezielte Fortbildungsmöglichkeit für ihre eigenen MitarbeiterInnen nutzen. Das zweckrationale Kalkül betrifft in diesem Fall weniger individuelle Zielsetzungen, vielmehr stehen hier organisationale Ziele im Vordergrund.

Plausibel ist der augenscheinliche Unterschied in der Ausrichtung von FKM und TCA Aktivitäten vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die erstgenannten Aktivitäten von den Einrichtungen selbst organisiert – und von den Nationalagenturen lediglich gefördert – werden, während TCA Aktivitäten von diesen beauftragt wurden. Es muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass lediglich zwei Trainingsprojekte im Bereich FKM – mit 3 Auskunftspersonen – in der vorliegenden Studie berücksichtigt werden konnten: Beide wurden von österreichischen Einrichtungen organisiert, wenn auch eines in einem anderen Land.

Im **Spannungsfeld von sozialtechnischem und gesellschaftspolischem Fokus** scheint ersterer tendenziell für TCA Aktivitäten bestimmend, letzterer bei FKM Trainingsprojekten vorherrschend zu sein. Entsprechende Hinweise aus der Analyse der jüngsten quantitativen Befragung in Bezug auf ‚Youth Work Competences‘ im Rahmen des RAY-Monitoring-Projekts Bammer et al 2017b, 2017c, 2017d) werden durch die vorliegende qualitative Studie – mit dem höheren Differenzierungsgrad, den diese ermöglicht – grundsätzlich bestätigt, jedoch auch relativiert bzw. redimensioniert: Im quantitativen Design erscheint der Kompetenzzuwachs in der Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen an FKM Aktivitäten (gemessen am Zustimmungsgrad zur Frage, was sich in Bezug auf Wissen, Können und Einstellungen bzw. Werthaltungen verändert hätte, siehe hierzu insbesondere die Tabellen 98, 118, 105-107 und 109 in Bammer et al 2017b, S. 90-105) höher, weniger eindeutig und erwartungsgemäß differenzierter ist der Befund, der sich im Rahmen der vorliegenden qualitativen Studie abzeichnet. Nachdem Grundüberzeugungen in vielfältiger Weise ihre eigenen Formen von Wirksamkeit entfalten, scheint diese duale Strategie im Rahmen von *Erasmus+ Jugend in Aktion* aufzugehen und für die Zielgruppen des Programms einen deutlichen Mehrwert zu produzieren.

Möglicherweise werden FKM Aktivitäten aber auch von erfahreneren TeilnehmerInnen wahrgenommen, was in der vorliegenden Stichprobe der Fall war und damit ein Motiv wieder aufgreift, das bereits kontrovers diskutiert wurde: Sollte ein eigenes Projekt in Betracht gezogen werden, das sich ausschließlich an erfahrenere Jugend(bildungs)arbeiterInnen richtet, erscheine es jedenfalls wünschenswert, es unter diesem Aspekt zu evaluieren.

Bereits in der Konzeption sollte darüber hinaus darauf geachtet werden, mögliche unbeabsichtigte Folgen vorwegzunehmen und diesen entgegenzusteuern: etwa, dass solche Trainingsangebote dazu beitragen könnten, bereits etablierte Einrichtungen, die bereits über mehr Ressourcen verfügen, über die Möglichkeit zur exklusiven Allianzenbildung gegenüber kleineren und/oder jüngeren Einrichtungen unverhältnismäßig zu stärken. Auf diese Gefahr wird – in einem anderen Zusammenhang, der weiter unten aufgegriffen wird – auch in mehreren Interviews Bezug genommen.

Wie im vorangegangenen Kapitel ausgeführt, ziehen mehrere TeilnehmerInnen den Bereich der Jugend(bildungs)arbeit nicht für ihre berufliche Laufbahn in Betracht. Am auffälligsten ist dies bei jenen Studierenden, denen nach Abschluss ihres Studiums vielfältige berufliche Möglichkeiten offenstehen. Die meisten Studierenden wollen die Jugend(bildungs)arbeit aber auch nicht ganz aufgeben und nach Möglichkeit weiter – ehrenamtlich, gegebenenfalls auch als FördererInnen – in diesem Bereich tätig sein. Einen Hinweis, dass diese Option nicht gänzlich unrealistisch und von der Hand zu weisen ist, verdanken wir dem selbständigen Teilnehmer, der diese Vision mit seinem Verein für sich genauso verwirklicht hat. Ernst zu nehmen ist jedoch auch die Erfahrung jener, die im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit selbständig tätig sind und sich nach einer festen Anstellung – durchaus auch in einem anderen als dem Jugendbereich – sehnen.

Schließlich wurden von mehreren TeilnehmerInnen Rahmenbedingungen angesprochen, welche die Einreichung von Projekten erschweren. Die Organisationsform einer Einrichtung kann mit solchen Hindernissen verbunden sein – eine geplante Projekteinreichung scheitert nicht zuletzt daran – im geschilderten Fall betrifft dies eine „gemeinnützige GmbH, da gibt’s nur die Hälfte vom Geld.“ (Bfh_FKM1at3)

Am Beispiel von Tirol weisen zwei InterviewpartnerInnen auf potentielle Beteiligungshürden für kleinere Einrichtungen sowie in Regionen hin, in denen der finanzielle Rahmen der zuerkannten Förderung gesprengt wird hin: „Jugend in Aktion wird immer starrer, immer komplexer, immer komplizierter – es machen große Einrichtungen mit – [was] es schwierig macht, für eine kleine Organisation zu existieren, in diesem Programm.“ (Dmh_FKM2at3).

„Übernachtungssätze treffen für Regionen oft gar nicht zu – die Unterkunft ist teurer.“ (Dmh_FKM2at3) stellt derselbe Interviewpartner fest, „man muss ganz viel vorfinanzieren“ (Dmh_FKM2at3). Er weist darauf hin, dass dies – speziell in der Antragsphase – erfahrungsgemäß mit „viel ehrenamtliche[r] Arbeit in kleinen Einrichtungen“ (Dmh_FKM2at3) Einrichtungen, welche die erforderlichen personellen Ressourcen nicht aufbringen können, einhergehe.

Zu einen Teilaspekt der angesprochenen Problematik führt eine Teilnehmerin ein konkretes Beispiel an: „Das ist aber das nächste Problem, dass das was wir pro Monat kriegen bei weitem nicht ausreicht, um eine Person irgendwo in einer WG [Wohngemeinschaft] – ich rede jetzt gar nicht von einer Wohnung oder so – aber nur ein WG-Zimmer kostet mehr, um ein Vielfaches mehr, als das, was wir zur Verfügung haben.“ (Kfh_TCA1at3)

Sie weist auf eine Konsequenz hin, die in ihrer Einrichtung gezogen wurde: „Bei den Jugendprojekten sind wir eigentlich sehr zurückhaltend geworden, weil’s einfach von der Finanzierung her, wenn man nicht selber einen guten Background hat, also Ressourcen zur



Verfügung hat, ist eine Einreichung von Jugendprojekten kaum mehr möglich, weil das – ja, die Budgets, die dafür zur Verfügung stehen, sind in Tirol zumindest absolut nicht ausreichend. Und von dem her haben wir gesagt, im Moment einmal, Europäischer Freiwilligendienst ja – wird auch weiterhin bleiben, aber so Jugendbegegnungen, Jugendaustausch und das ist für uns im Moment einfach nicht finanzierbar.” (Kfh_TCA1at3).

Diese Erfahrung wurde auch in der Trainingsaktivität geteilt: „Was ich so beim Training gehört habe, scheitert’s – oder: nehmen sich mehr und mehr Institutionen zurück, weil sie eben mit der Budgetfinanzierung nicht durchkommen, und wenn ich heute so [...] Teil-Öffentlichkeitscharakter habe mit den Einrichtungen, dann ist es leichter möglich. [...] Dann kann man sich’s leisten, genau. Und ich meine, wenn ich jetzt denke, was wir für EVSler so kriegen, das ist nicht einmal 50%, was abgedeckt ist, an Kosten, und ich meine was jetzt die betroffene Person, wenn der, wenn ich dran denke, der muss mit 300 Euro sich verpflegen und soll auch Freizeitaktivitäten damit abdecken, dann frage ich mich, wer bitte kann das, 300 Euro [im Monat] ist eigentlich unzumutbar.” (Kfh_TCA1at3).

Dieselbe Teilnehmerin weist jedoch auch darauf hin, dass sie im Vergleich zu anderen Initiativen, an denen ihre Einrichtung teilgenommen hatte, „beim Europäischen Freiwilligendienst“ in besonderer Weise die Möglichkeit sieht, „sehr personenbezogen und viel detaillierter“ (Kfh_TCA1at3) mit den Jugendlichen zu arbeiten. Als Geschäftsführerin einer mittelgroßen Einrichtung, in der sie die Verantwortung für mehrere größere, aus europäischen Fördermitteln finanzierte Projekte delegiert habe, übernehme sie auch weiterhin selbst die Verantwortung für Europäische Freiwillige, „weil’s mir einfach wichtig ist, Jugendliche weiter fördern zu können” (Kfh_TCA1at3).

LITERATUR

- Bammer, Doris/Karsten, Andreas/Müller, Sandra (2017a): Exploring Erasmus+: Youth in Action. The impact of the programme on youth workers' competences. Research project on competence development and capacity building in ERASMUS+: Youth in Action. Interim transnational report of module (A): Self-perceived competence development of project participants (youth workers/youth leaders). Vienna: Generation and Educational Science Institute
- Bammer, Doris/Fennes, Helmut/Karsten, Andreas/Gadinger, Susanne/Mayerl, Martin/Böhler, Johanna (2017b): Exploring Erasmus+: Youth in Action. Effects and outcomes of the ERASMUS+: Youth in Action Programme from the perspective of project participants and project leaders. Transnational Analysis 2015/16.: Data Report. Vienna: Generation and Educational Science Institute
- Bammer, Doris/Fennes, Helmut/Karsten, Andreas/Gadinger, Susanne/Mayerl, Martin/Böhler, Johanna (2017c): Exploring Erasmus+: Youth in Action. Effects and outcomes of the ERASMUS+: Youth in Action Programme from the perspective of project participants and project leaders. Transnational Analysis 2015/16: Executive Summary. Vienna: Generation and Educational Science Institute
- Bammer, Doris/Fennes, Helmut/Karsten, Andreas/Gadinger, Susanne/Mayerl, Martin/Böhler, Johanna (2017d): Exploring Erasmus+: Youth in Action. Effects and outcomes of the ERASMUS+: Youth in Action Programme from the perspective of project participants and project leaders. Transnational Analysis 2015/16: Main Findings. Vienna: Generation and Educational Science Institute
- Delors, Jacques (1996): Learning: The treasure within. Paris : UNESCO Publications
- Europäische Kommission (2019): Erasmus+ Programmleitfaden. Online im Internet: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2019_de
- Weber, Max (1972) [1922]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5. Auflage (besorgt von Johannes Winckelmann), Tübingen: Mohr

9 ANHANG

9.1 INTERVIEWLEITFADEN I

Könnten Sie eingangs bitte schildern, welchen **Hintergrund und welchen Bezug** Sie **zur Jugendarbeit** haben und **wie Sie zur Jugend- bzw. Jugendbildungsarbeit gekommen** sind?

Welche **Ausbildungen** bringen Sie mit, die für Ihre Arbeit hilfreich sind, von denen Sie etwa heute noch profitieren bzw. auf die Sie auch in Zukunft zurückgreifen können?

Worin liegen Ihre persönlichen und professionellen **Stärken**?

Schwächen: Wo sehen Sie für sich **Entwicklungsmöglichkeiten und Lernfelder**?

Beweggründe: Was hat Sie dazu veranlasst, an der bevorstehenden Trainingsmaßnahme teilzunehmen?

Was **erwarten** Sie sich von der Teilnahme?

Wie lernen Sie am besten? Von welchen pädagogischen Settings profitieren Sie am meisten? nehmen Sie am meisten, wann nehmen Sie am meisten mit?

Wie haben Sie sich auf die Trainingsmaßnahme **vorbereitet**?

Was ist Ihr **Verständnis von europäischer Jugend(bildungs)arbeit**, was ist Ihnen dabei besonders wichtig?

Welche **Erfahrungen** bringen Sie **im Bereich der europäischen Jugend(bildungs)arbeit** mit?

Worin liegen zurzeit Ihre **Schwerpunkte** im Bereich der Jugend(bildungs)arbeit?

Worin besteht die Zielsetzung Ihrer Einrichtung?

Welche Zielgruppen werden von Ihrer Einrichtung angesprochen?



Was ist Ihre Funktion in der Einrichtung, worin bestehen Ihre Aufgabenbereiche?

Was erwartet sich Ihre Einrichtung von Ihrer Teilnahme an der Trainingsmaßnahme?

Welche Zukunftspläne und Zukunftsperspektiven bewegen Sie?

Mit meinen Fragen sind wir durch, vielen Dank für die Offenheit und die Auskünfte! Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, das gesagt werden muss, etwas, wonach ich nicht gefragt habe?

9.2 INTERVIEWLEITFADEN II

Wenn Sie an das Training zurückdenken, was waren für Sie die **Highlights**?

- Was hat Sie besonders **beeindruckt**?
- Was fanden Sie **weniger hilfreich**?
- Was war für Sie **besonders herausfordernd**? (Waren Sie mit Schwierigkeiten oder Hindernissen konfrontiert? Zum Beispiel: Kommunikation/Fremdsprachen etc.)

Hat Sie im Training etwas überrascht?

- Hat das Training etwas bei Ihnen ausgelöst oder bewirkt, was Sie **nicht erwartet** hatten?

Inwiefern hat das Training den Erwartungen entsprochen, die Sie im Vorfeld hatten?

- Konnten Sie Ihre Erwartungen einbringen?
- Wenn ja, in welchem methodischen Setting?
- Wurden Ihre Erwartungen aufgegriffen/im weiteren Verlauf des Trainings berücksichtigt?

[falls relevant]: Inwiefern hat das Training aus Ihrer Sicht (auch) die **Erwartungen Ihrer Einrichtung erfüllt**?

Welche **Ziele** wurden von den TrainerInnen verfolgt?

Würden Sie sagen, die TrainerInnen haben eher auf **Wissensvermittlung**, auf **Kompetenzerweiterung** oder auf die Veränderung von **Einstellungen** gesetzt?

Wissen: Was haben Sie im Training erfahren, was Sie vorher nicht wussten?

- Wie – in welchen **methodischen Settings** – haben Sie sich dieses Wissen angeeignet?

Können (Handlungskompetenzen): Was können Sie seither tun, was Sie vorher nicht konnten? (Gibt es **Fähigkeiten**, die Sie durch die Teilnahme **verbessern** konnten / Stärken, die Sie **ausbauen** konnten)?

- Wie – in welchen **methodischen Settings** – wurde(n) diese Kompetenz(en) im Training gefördert?

Einstellungen: Wie hat das Training Ihre Einstellungen verändert?

- Hat es sie bestärkt? Hat es etwas daran geändert?
- Wenn ja, wie – in welchen **methodischen Settings**?

Inwiefern hat sich Ihr Verständnis europäischer Werte verändert – etwa Rechtsstaatlichkeit, Respekt gegenüber dem Leben, Menschenrechte, Demokratie, Friede, Gleichheit, Solidarität, Toleranz, Selbstverwirklichung, Respekt gegenüber anderen Kulturen?

Netzwerke (soziales Kapital): Hatten Sie im Training die Gelegenheit, **Kontakte** zu knüpfen – etwa auch zum **Netzwerken** mit möglichen ProjektpartnerInnen?

- Inwiefern? / Warum nicht?
- Wenn ja, in welchen Settings?

Was haben Sie gelernt, was Sie **für die internationale Jugend(bildungs)arbeit** als besonders **wichtig** erachten?

- Hat sich durch das Training Ihr **Verständnis von Kompetenzen**, die **für eine international angelegte Jugend(bildungs)arbeit** notwendig sind, erweitert/verändert?
- Hat Ihre Teilnahme Ihr Bild von der Europäischen Union verändert? Inwiefern? / Warum nicht?
- Gibt es in Bezug auf die von Ihnen geplanten (umgesetzten) Aktivitäten **genuin europäische Themen**, die sich aus dem Training ergeben?

Wie wurde **interkulturelles Lernen** gefördert?

Worüber haben Sie anderen – etwa Ihren ArbeitskollegInnen – aus dem Training berichtet? [*falls nicht relevant: in Ihrem persönlichen Umfeld*]

- Wem haben Sie davon erzählt?
- Inwiefern? / Warum nicht?

Gehen Sie an manche Aufgaben jetzt anders heran, als Sie es vorher gemacht hätten?

- Inwiefern? / Warum nicht?

Gab es in Bezug auf Ihre [*falls nicht relevant: eine allfällige*] Arbeit mit Jugendlichen wichtige **Impulse zur Planung** von Projekten oder Aktivitäten?

- Inwiefern ist das aus Ihrer Sicht wichtig? / Warum nicht?
- Wie ändert das die Art, wie Sie an die Planung herangehen?
- Könnten Sie bitte in Bezug auf die Auswahl einer Aktivität bzw. eines Trainingssettings etwas Fleisch auf dieses Gerippe geben, indem Sie die Eckpfeiler skizzieren, die diese Impulse berücksichtigen/aufgreifen?

Gab es im Training auch **Impulse zu Prinzipien der Jugendarbeit** oder Prinzipien, die bei der Umsetzung solcher (einschlägiger) Projekte zu beachten sind?

- Inwiefern? / Warum nicht?
- Welche konkreten Schritte wurden empfohlen (würden Sie setzen), um eine Aktivität erfolgreich umzusetzen?



Haben Sie in Ihrer Einrichtung **Vorschläge** eingebracht, die sich aus dem Training ergeben haben?

- Inwiefern? / Warum nicht?
- Wenn ja, sind Ihre Vorschläge aufgegriffen worden?
- Inwiefern? / Warum nicht?

Zukunftsperspektiven: Hat Sie das Training dazu inspiriert, in Zukunft wieder an (weiteren) **Fortbildungen** teilzunehmen?

- In welche Richtung haben Sie dabei gedacht? / Warum nicht?

Haben sich für Sie aus dem Training noch **andere Perspektiven** ergeben?

- berufliche Perspektiven/Ziele?
- Aneignung oder Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen?
- Auslandsaufenthalte?
- Verbesserte Bewerbungschancen?

9.3 INTERVIEWLEITFADEN III

Bei unserem letzten Gespräch – vor 10 Monaten – haben wir über Ihre berufliche Situation gesprochen. Hat sich bei Ihnen seither irgendetwas verändert?

- Inwiefern/warum? / Warum nicht?
- Hat sich Ihre berufliche Rolle verändert?
- Haben Sie Ihren Arbeitsplatz bzw. ihre/n Arbeitgeber/in gewechselt?

Haben Sie seit unserem letzten Gespräch an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen?

- Wenn ja: Welche Art von Fortbildungen haben Sie besucht (Thema, formales oder non-formales Setting)? Wie viele Fortbildungen insgesamt? Wie lange haben sie gedauert?

Hat eine dieser Fortbildungen Sie dazu inspiriert, sich weiter fortzubilden, an weiteren Fortbildungen teilzunehmen?

- Welches?/Inwiefern?/Warum nicht?
- *Teilnahmemotivation*, sofern andere Fortbildungen besucht wurden: Was hat Sie dazu veranlasst, an diesen Fortbildungen teilzunehmen?
- Inwiefern ist es üblich, in Ihrem (beruflichen) Netzwerk/Arbeitsbereich solche Fortbildungen zu besuchen?

Wenn sie an Ihre Gründe denken, an (verschiedensten) Fortbildungen teilzunehmen, stimmen Ihre Lernergebnisse mit diesen Gründen überein?

- Oder stehen Ihre Absicht zur Teilnahme und Ihre Lernergebnisse im Widerspruch?
- Inwiefern/warum? / Warum nicht?
- Sind Sie mit den besuchten Fortbildungen zufrieden? Warum/warum nicht?

Sind die Fortbildungen hilfreich für Ihre tägliche Arbeit/für Ihre Einrichtung?

- Welche – warum/warum nicht? Konkrete Beispiele? Nähere Ausführungen? Hindernisse?
- Welche der besuchten Fortbildungen war für Sie am wichtigsten/wertvollsten? Warum?

Wenn Sie an das vergangene Jahr denken, wie haben sich die Fortbildungen auf Ihre berufliche Laufbahn und ihre berufliche Entwicklung ausgewirkt?

- Wenn nicht ohnehin beantwortet: Haben Sie Ihren Arbeitsplatz gewechselt?
- Wenn ja: Warum/wie oft?

Wo sehen Sie sich selbst im kommenden Jahr?

- Planen Sie, an weiteren Fortbildungen teilzunehmen?

Was hat Ihnen die Trainingsaktivität im Rahmen von Erasmus+/Jugend in Aktion rückblickend gebracht?

- Können Sie konkrete Beispiele/Details nennen/anführen?
- Wenn Sie an das Training zurückdenken, welche Stichwörter fallen Ihnen dazu ein? Warum?/Warum nicht?

Haben Sie Ihre Erfahrungen oder Einsichten mit ArbeitskollegInnen oder mit anderen Personen in Ihrem Umfeld besprochen?

- Wenn ja:: Welche Erfahrungen/Einsichten haben Sie mit wem besprochen, und warum? Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?
- Wenn nein: Warum nicht?

Wenn Sie an die Zeit nach dem Training zurückdenken, haben Sie irgendetwas davon umgesetzt/genutzt/gemacht, was Sie nicht (oder anders) gemacht hätten, wenn Sie nicht an dem Training teilgenommen hätten?

- Wenn ja: Was haben Sie umgesetzt?/Wie?/Wie hat es funktioniert?
- Wenn nein: Warum nicht? Hat Sie etwas daran gehindert? Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?
- Welche Trainingszugänge und -methoden konnten Sie in Ihrem beruflichen Kontext umsetzen/einbringen/gewinnbringend einsetzen?

Hat sich Ihre Perspektive oder Ihr Arbeitsumfeld hinsichtlich internationaler Arbeit im Jugendbereich verändert?

- Warum?/warum nicht und was stand einer Veränderung im Weg? Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Hat sich (durch die Teilnahme am Training) etwas verändert in der Art, wie Sie Ihre Jugendprojekte und -aktivitäten planen/vorbereiten/umsetzen?

- Wenn ja: Welche? Setzen Sie das immer noch um?
- Wenn nein: Warum nicht?



Was halten Sie vom Youthpass? Können erworbene Kompetenzen dadurch bestätigt oder anerkannt werden? Wie nehmen Sie diese Möglichkeit wahr?

- Haben Sie ihn selbst verwendet?
- Wenn ja: Welches Lernergebnis könnte dadurch bestätigt oder anerkannt werden?
- Wenn nein: Warum nicht, was hat Sie daran gehindert?
- Glauben Sie, dass die validierten Kompetenzen im Youthpass von potentiellen ArbeitgeberInnen geschätzt/gewürdigt/anerkannt werden?

Hat das Training bei Ihnen irgendetwas verändert – auch unerwarteter Weise? Hat es irgendwelche Spuren hinterlassen?

Was hat das Training bei Ihnen bewirkt – im Bereich des Wissens und im Bereich des Könnens? Was davon nützen Sie heute noch, wovon profitieren Sie noch heute/worauf greifen Sie heute noch zurück?

- Wissen: etwa über Jugendforschung; Lerntheorien; Jugend(bildungs)politik; Förderschienen; Monitoring und Evaluation; Öffentlichkeitsarbeit ...
- Können: Trainingszugänge und -methoden; Visualisierung und Präsentation; Antrag verfassen; Moderation und Mediation; ...
- Werthaltungen und Jugendarbeit: “Wie einfach oder schwer fällt es Ihnen beispielsweise, Chancengleichheit im (beruflichen) Alltag umzusetzen? Oder Stereotypen entgegenzuwirken/Vorurteile abzubauen?”
- Einstellungen und Jugendarbeit: “Wie einfach oder schwierig empfinden Sie es (gestaltet es sich) beispielsweise, geschlechtsbezogene Einstellungen aufzugreifen oder zu bearbeiten? Oder Einstellungen zu Fragen der Migration – innerhalb und außerhalb von Europe?”

Hat das Training Ihre Einstellungen und Werthaltungen berührt oder gar an diesen gerüttelt? Denken Sie heute noch darüber nach, oder denken Sie seither über manche Dinge anders?

Konnten Sie etwas zur Inklusion, zur Einbeziehung oder Einbindung benachteiligter junger Menschen mitnehmen?“ [Ihre Stärken diesbezüglich ausbauen (bzw. Ihre Schwächen ausgleichen)?]

- *Konkrete Beispiele und/oder Lernhindernisse:* Inwiefern/warum nicht?

Welchen Einfluss hatte das Training auf Ihren beruflichen Hintergrund oder Ihr Bildungsprofil?

- Inwiefern? / Warum nicht, was hat dies behindert?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Hat sich aus dem Training noch etwas Unerwartetes ergeben? Möchten Sie sonst noch etwas dazu sagen/noch andere Auswirkungen des Trainings festhalten?

Wie sieht es mit Ihrer Beziehung zu anderen TeilnehmerInnen des Trainings aus? Stehen Sie mit manchen noch in Kontakt?

- Inwiefern/warum bzw. warum nicht und was hindert Sie daran?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?
- Ist der Austausch eher persönlicher/privater Natur – erfolgt er eher informell und sporadisch – oder ist er auch institutionell, beruflich und längerfristig angelegt?

Haben Sie Folgeprojekte angedacht oder gar umgesetzt?

- Wenn ja: Welche(s)?/mit wem?/wie?
- Wenn nein: Warum nicht, mit welchen Grenzen oder Hindernissen waren Sie konfrontiert?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Hat sich in Ihrem sozialen/beruflichen Netzwerk (oder in einer Projektpartnerschaft) sonst was verändert oder auch etwas Unerwartetes ergeben/ereignet?

- Wenn ja: Was hat sich verändert?/warum? Waren Sie mit Hindernissen konfrontiert?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Wurden Netzerkennung und Projektpartnerschaften auch im Rahmen des Trainings behandelt oder gefördert? Bestand hierzu ein Bedürfnis seitens der TeilnehmerInnen?

- Wenn ja: Konnten Sie ein Netzwerk aufbauen/Ihr Netzwerk ausbauen/eine Projektpartnerschaft eingehen?/Wie hat dies funktioniert?/Was hat nicht funktioniert?
- Wenn nein: Warum nicht, welchen Hindernissen sind Sie begegnet?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Institutionelle Ziele und organisationales Lernen

Hat sich irgendetwas in Ihrer Einrichtung verändert, seit Sie aus dem Training zurückgekommen sind?

- Was hat sich verändert? Warum? / Warum nicht?
- Konkrete Beispiele/Umsetzungshindernisse?

Konnten Sie die Erfahrungen und Einsichten, die Sie im Training gewonnen haben, an Ihrer Einrichtung einbringen? Haben Sie Veränderungen angeregt, oder in Ihrem beruflichen Alltag selbst etwas umgesetzt/verändert?

- Wenn ja: Was ist geschehen?
- Wenn nein: Warum nicht, mit welchen Hindernissen waren Sie konfrontiert?“
Konkrete Beispiele?

Wurden Sie an Ihrer **Einrichtung** dabei unterstützt/ermutigt, gewonnene Erfahrungen und Einsichten im beruflichen Alltag umzusetzen?

- Konkrete Beispiele/Umsetzungshindernisse?

Wie haben **Sie** in Ihrer Einrichtung dazu beigetragen, dass Anregungen und gewonnene Einsichten aus dem Training aufgegriffen und umgesetzt werden?

- Konkrete Beispiele/Umsetzungshindernisse?

Hat sich seit Sie aus dem Training zurückgekommen sind noch etwas anderes – Unerwartetes – ereignet oder verändert?

- Wenn ja: Was? Warum?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen?

Haben sich in Ihrer Einrichtung/Ihrem Netzwerk im letzten Jahr (seit Sie aus dem Training zurückgekommen sind) die Zielsetzungen oder Strategien für internationale Arbeit im Jugendbereich (insgesamt, alles in allem) verändert?

- Warum? / Warum nicht?
- Konkrete Beispiele/nähere Ausführungen/Umsetzungshindernisse?

Ausblick: Welche **Zukunftsperspektiven** haben Sie? Wie soll es bei Ihnen (im Bereich der Jugendarbeit) weitergehen?

- Hat das Training diese Ihre Zukunftspläne in irgendeiner Weise beeinflusst?
- Haben Sie (noch andere) Pläne, um sich zum Beispiel beruflich oder persönlich weiterzuentwickeln?
- Welche?/warum?/warum nicht?

9.4. ECKDATEN ZU INTERVIEWS UND TRAININGSAKTIVITÄTEN IM ÜBERBLICK

Anzahl der Interviews in den jeweiligen Aktivitätstypen im Zeitverlauf				
Aktivitätstyp	hosting/sending	Erstinterviews	Zweitinterviews	Drittinterviews
<i>FKM</i>	<i>hosting</i>	3	3	3
<i>TCA</i>	<i>hosting</i>	5	4	4
	<i>sending</i>	4	4	3
Gesamtanzahl der Interviews		12	11	10

Zuordnung der besuchten Trainingsaktivitäten zu Aktivitätstypen – Übersicht			
FKM		TCA	
hosting*	sending	hosting	sending**
2	0	2	2 (3)

Anmerkungen:

* Eines fand in Österreich, eines außerhalb von Österreich statt.

** Bei einer Trainingsaktivität in dieser Kategorie beschränken sich die Auskünfte einer Teilnehmerin, die eingeholt werden konnten, auf zwei Interviews (vor und zwei Monate nach der Teilnahme).

9.5 AUSGEWÄHLTE SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN DER TEILNEHMERINNEN

Geschlecht der TeilnehmerInnen	
Frauen*	7
Männer	3

Anmerkung:

* Zwei weitere Teilnehmerinnen, mit denen Interviews geführt wurden, nahmen nicht durchgängig an der Untersuchung teil.

Alter der TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt des dritten Interviews (in Jahren)	
20-29	6
30-39*	3
40-49	0
50+**	1

Anmerkungen:

* Mit einer zusätzlichen Teilnehmerin in dieser Altersspanne wurden zwei Interviews (vor und zwei Monate nach der Teilnahme) geführt.

** Mit einer zusätzlichen Teilnehmerin in dieser Altersspanne wurde nur ein Interview (vor der Teilnahme) geführt.

Beschäftigungsform der TeilnehmerInnen	
Angestellte*	4
Selbständige**	2
Studierende	4



Anmerkungen:

* Hiervon waren zwei – zum Zeitpunkt des dritten Interviews drei – vollzeitbeschäftigt.

** In einem Fall bezog sich die selbständige Tätigkeit nicht auf die Jugend(bildungs)arbeit; eine Teilnehmerin hat im Erhebungszeitraum ihr Studium wieder aufgenommen. Hinzu kommen jene beiden TeilnehmerInnen, die nicht über den ganzen Erhebungszeitraum für Interviews zur Verfügung standen.

9.6 LEGENDE ZUR VORGENOMMENEN PSEUDONYMISIERUNG

Anhand der nachfolgenden Leseanleitung lassen sich die wiedergegebenen Originalaussagen einzelner InterviewpartnerInnen nach relevanten Kriterien verorten. Die gewählten Kürzel werden in der Reihenfolge dargestellt, in der sie für die Pseudonymisierung herangezogen wurden. Bei Interesse lässt sich damit nachvollziehen, vor welchem Hintergrund eine bestimmte Aussage formuliert wurde.

Erster Buchstabe (A-L): für die einzelnen TeilnehmerInnen wurden fortlaufende Buchstaben des Alphabets gewählt.

Zweiter Buchstabe (m/f): verweist auf das Geschlecht (**männlich/weiblich**) der jeweiligen InterviewpartnerInnen.

Dritter Buchstabe (h/s): bezeichnet die projektbezogenen Kategorien, welche die organisatorische Zuständigkeit der Trainingsaktivität (in oder außerhalb von Österreich: **hosting/sending**) betreffen.

Programmkürzel (TCA/FKM): hieraus geht hervor, auf welche der beiden Aktivitätstypen (**TCA/FKM**) sich die Aussagen der jeweiligen TeilnehmerInnen beziehen.

Zahl (1/2/3): für die einzelnen Trainingsaktivitäten in der jeweiligen Kategorie (Aktivitätstyp/organisatorische Zuständigkeit) wurden fortlaufende Zahlen gewählt.

Länderkürzel (at): weist im Kontext des Gesamtprojekts darauf hin, dass es sich um TeilnehmerInnen mit Wohnsitz in Österreich handelt.

Zahl (1/2/3): verweist auf den Zeitpunkt des Interviews: Interview vor der Teilnahme (**1**), zwei Monate nach der Teilnahme (**2**), ein Jahr nach der Teilnahme (**3**).