

**Beate Wölfel**, Dipl.-Sozialpädagogin, ist Projektleiterin bei Juki-Online des Treffpunkt e.V., Beratungsstelle für Angehörige von Inhaftierten. E-Mail: [juki@treffpunkt-nbg.de](mailto:juki@treffpunkt-nbg.de)

#### Literatur

**Bieganski**, Justyna; Starke, Sylvia; Urban, Miriam: Informationsbroschüre Kinder von Inhaftierten – Auswirkungen, Risiken, Perspektiven. Dresden und Nürnberg 2013 ([http://www.treffpunkt-nbg.de/tl\\_files/PDF/Projekte/Coping/Broschuere.pdf](http://www.treffpunkt-nbg.de/tl_files/PDF/Projekte/Coping/Broschuere.pdf), abgerufen am 1.4.2015)

**Holdampf-Wendel**, Adel; Kempf, Dieter: Pressekonferenz – Studie „Kinder und Jugendliche 3.0“. Berlin 2014 ([http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM\\_PK\\_Kinder\\_und\\_Jugend\\_3\\_0.pdf](http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_PK_Kinder_und_Jugend_3_0.pdf), abgerufen am 1.4.2015)

**Statistisches Bundesamt**: Rechtspflege. Wiesbaden 2014 ([https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/Strafverfolgung/Vollzug/BestandGefangene-VerwaehrtePDF\\_5243201.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/Strafverfolgung/Vollzug/BestandGefangene-VerwaehrtePDF_5243201.pdf?__blob=publicationFile), abgerufen am 1.4.2014)

## BERUFLICHE INTEGRATION VON JUGENDLICHEN IN ALBANIEN | Reflexion eines Praxisprojekts mit Angehörigen einer Randgruppe

**Martina Schilliger; Bernard Wandeler; Peter Stade**

**Zusammenfassung** | Im Rahmen des Projekts „Coaching for Employment“ der NGO Swisscontact und der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit wurden in Albanien Fachkräfte zur Begleitung von Jugendlichen aus Randgruppen (Roma und Egyptian) ins Erwerbsleben ausgebildet. Mithilfe partizipativer Ansätze der Soziokulturellen Animation leistete das Projekt einen Beitrag dazu, dass Jugendliche selbst unter schwierigen Ausgangsbedingungen verstärkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und die Zusammenarbeit zwischen albanischen NGOs und staatlichen Akteuren verbessert wurde. Bisher wurden rund 40 Coaches ausgebildet und 600 Jugendliche begleitet.

**Abstract** | In the project “Coaching for Employment” developed by Swisscontact and the Lucerne University of Applied Sciences and Arts, staff of Albanian NGOs were trained to become coaches for young people from vulnerable groups (Roma and Egyptian) entering the labour market. Using participatory community development approaches the project contributes to youth inclusion under difficult conditions. In addition, the cooperation between NGOs and public institutions was improved. Since the beginning of the project, around 40 coaches have been trained who accompanied a total number of 600 youths.

#### Schlüsselwörter

- ▶ Jugendberufshilfe ▶ Albanien ▶ Entwicklungshilfe ▶ niedrigschwellig ▶ Hochschule

**1 Einleitung** | Von Juli 2012 bis Februar 2014 absolvierte *Bardha Mujaxhi* das Certificate of Advanced Studies „Coaching for Employment“ (CAS C4E), welches von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Albanien durchgeführt wurde. Das CAS ist Teil des



Alice Salomon Hochschule Berlin  
Hochschule Coburg



Master of Arts (M.A.)  
**Klinische Sozialarbeit**

Spezialisierung auf Hochschulniveau in Beratung und Sozialer Therapie:  
Der berufsbegleitende Masterstudiengang Klinische Sozialarbeit startet seinen 15. Durchgang!

**Bewerbungen bis zum 15. Januar 2016**

Wir beraten Sie gern unter der Telefonnummer (030) 99 245-332  
[www.ash-berlin.eu/klinisa](http://www.ash-berlin.eu/klinisa)  
[www.hs-coburg.de/klinisa](http://www.hs-coburg.de/klinisa)

gleichnamigen Projekts von Swisscontact, einer NGO aus der Schweiz, in dessen Rahmen Jugendliche – mehrheitlich Roma und Angehörige der balkan-ägyptischen Minderheit (Egyptian)<sup>1</sup> – beim Eintritt ins Erwerbsleben begleitet werden. In dieser Ausbildung erweiterte *Bardha* zusammen mit 22 anderen ihre Kompetenzen in der Begleitung von Jugendlichen bei deren beruflicher Integration. Parallel zu dieser Ausbildung begleitete *Bardha* erfolgreich eine Gruppe von zehn Jugendlichen, um das Gelernte direkt in die Praxis umzusetzen. Nach Abschluss des 18-monatigen Prozesses sind acht Jugendliche angestellt oder selbstständig erwerbstätig, nur zwei Jugendliche sind noch auf der Suche nach einer geregelten Erwerbsmöglichkeit (*Swisscontact Albania* 2014a).

Das Resultat von *Bardhas* Gruppe ist beachtlich, zumal die Quote der Arbeitslosen unter den Angehörigen der Roma- und Egyptian-Gemeinschaften in Albanien auf 90 bis 100 Prozent geschätzt wird (*Salamun* 2009). Welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit ein Erfolg wie der von *Bardhas* Gruppe überhaupt möglich ist? Welches sind die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Coaching-for-Employment-Projekt? Zur Beantwortung dieser Fragen wird im folgenden Abschnitt die allgemeine Situation aufgezeigt, in der sich albanische Jugendliche aus Randgruppen beim Eintritt ins Erwerbsleben befinden. Zudem werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die soziale Teilhabe benachteiligter Gruppen in Albanien umrissen. Im zweiten Abschnitt wird beschrieben, wie das C4E-Projekt unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und strukturellen Rahmenbedingungen vorgegangen ist. Der letzte Teil enthält die wichtigsten Resultate des Projekts sowie eine kritische Reflexion des C4E-Ansatzes und dessen Möglichkeiten und Grenzen aus der Sicht der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

**2 Die Situation der Roma und Egyptian in Albanien** | Die Frage, wie viele Roma und Egyptian in Albanien leben, ist aus mehreren Gründen nicht einfach zu beantworten: Einerseits sind in Westeuropa

<sup>1</sup> Als Balkan-Ägypter und -Ägypterinnen (Egyptian) werden in Balkanländern lebende Personen bezeichnet, die sich auf ihre ursprüngliche ägyptische Herkunft berufen. Angehörige dieser Minderheit betrachten sich selbst meist als separate Minderheit und nicht als Teilgruppe der Roma. Demgegenüber werden Roma, Askhali und Balkan-Ägypter von internationalen Organisationen unter dem Kürzel RAE zusammengefasst und der europäischen Gesamtminorität zugeordnet (*Dujizings* 2002).

gemäß *Stéphane Laederich* „Statistiken, die auf ethischen Grundlagen basieren, seit der Nazizeit verpönt und verboten“ (*Laederich* 2014, S. 98). Andererseits geben sich viele Roma wegen der Vorurteile, die in der Öffentlichkeit über sie herrschen, gar nicht als solche zu erkennen. Sofern Statistiken über die Roma-Bevölkerung in einem Land überhaupt existieren, unterschätzen diese deren Anzahl um ein Vielfaches, da die „unsichtbaren“ Roma darin gar nicht auftauchen. Hinzu kommt, dass viele Regierungen gezielt niedrige Zahlen veröffentlichen (*Laederich* 2014). Nach offiziellen Angaben gibt es in Albanien weniger als ein Prozent Roma. Schätzungen der Weltbank gehen von rund 2,4 Prozent aus, wobei Angehörige der Roma-Gemeinschaften selbst ihren Anteil an der Gesamtbevölkerung auf rund fünf Prozent schätzen (*Salamun* 2009).

Die Benachteiligung der Roma-Gemeinschaft in Albanien hat sich seit dem Zusammenbruch des kommunistischen Regimes erheblich verschärft (*Institute for Development and Research Alternatives* 2012).<sup>2</sup> Die meisten Roma leben in provisorischen Hütten ohne fließendes Wasser und sanitäre Einrichtungen, viele von ihnen in extremer Armut (*Osmanaj* 2013). Schätzungen zufolge können rund 40 Prozent der Roma weder schreiben noch lesen, während die durchschnittliche Analphabetenrate in Albanien 1,6 Prozent beträgt (*ebd.*).<sup>3</sup> Nur knapp 50 Prozent der Roma-Kinder werden eingeschult und ein Großteil dieser Kinder schließt die Primarschule nicht ab. Nur etwa jedes zehnte Kind aus Roma-Gemeinschaften besucht die Sekundarschule (*Salamun* 2009). Selbst gut qualifizierte Roma finden aufgrund der offenen und umfassenden Diskriminierung keine Arbeit (*ebd.*). Die soziale Exklusion der Egyptian ist etwas weniger gravierend, wobei als Grund dafür meist deren albanische Muttersprache genannt wird. Aber auch sie leiden unter allgemeiner Armut, hoher Arbeitslosigkeit und gesellschaftlicher Diskriminierung.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Strategie der albanische Staat hat, um die Roma und Egyptian am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen.<sup>4</sup> *Michaela Salamun* (2009) hat untersucht,

<sup>2</sup> Zur Situation der Roma während der Zeit des kommunistischen Regimes siehe *Osmanaj* (2013).

<sup>3</sup> Aus den oben genannten Gründen basieren die Zahlen auf Schätzungen und sind kritisch zu beurteilen.

<sup>4</sup> Albanien ist seit 2007 Mitglied der Roma-Dekade. Weitere Informationen dazu finden sich unter <http://romadecade.org/article/albania/9303>.

inwiefern die rechtlichen Rahmenbedingungen in Albanien zur sozialen Teilhabe der beiden Minderheiten beitragen und kommt zu dem Fazit, dass mit der Einführung der „National Strategy for the Roma“ im Jahr 2003 und der öffentlichen Anerkennung der balkan-ägyptischen Minderheit im Jahr 2005 wichtige Schritte getan wurden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine verstärkte soziale Teilhabe der Roma und Egyptian sind vorhanden und insbesondere in den Bereichen Bildung und Beschäftigung wurden erste Instrumente zur Umsetzung der nationalen Strategie eingeführt (ebd.).

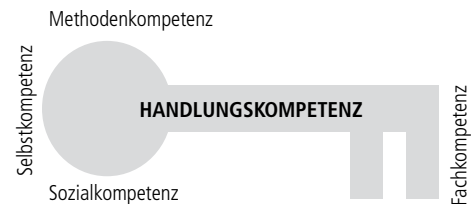
Allerdings, so *Salamun*, haben die geplanten Maßnahmen bisher nur einen kleinen Teil der betroffenen Bevölkerung erreicht. Zudem wurde kritisiert, dass die nationale Strategie den betroffenen Minderheiten bei der Implementierung der Maßnahmen zu wenig Gehör verschaffe und weit entfernt von diesen agiere. Die Gemeinden haben zu wenig Geld und Handlungsspielräume zur Verfügung, um die geplanten Maßnahmen umzusetzen. Gemäß *Salamun* (2009) werden mehr Mittel für die lokalen Regierungen sowie eine größere Nähe zu den Roma-Gemeinschaften benötigt. Außerdem stehen die albanischen NGOs, welche staatliche Aufgaben übernehmen, wegen des Buhlens um internationale Gelder oft in Konkurrenz zueinander und sind untereinander wenig vernetzt. Die verstärkte Kooperation dieser Akteure wäre jedoch eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der nationalen Roma-Strategie.

### 3 Der C4E-Ansatz und dessen Umsetzung | 3-1 Empowerment als Basis des C4E-Ansatzes |

Nach *Amartya Sen* „Capabilities approach to human development“ ist Empowerment ein Prozess der Vergrößerung von Handlungsspielräumen sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene (*Sen* 1999). Armut ist nach *Sen* nicht einfach die Abwesenheit von materiellen Gütern, sondern das Resultat eines Mangels an diversen grundlegenden Handlungsmöglichkeiten. Dazu gehören mangelnde Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten, ungenügender Zugang zu medizinischer Versorgung und fehlende Partizipationsmöglichkeiten. Der Handlungsspielraum eines Individuums hängt einerseits von dessen individuellen Fähigkeiten ab und andererseits vom Vorhandensein von geeigneten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Um die rechtlichen Rahmenbedingungen für die soziale Teilhabe von benachteiligten Gruppen in Alba-

nien steht es – wie im vorangehenden Kapitel erläutert – gar nicht so schlecht. Was jedoch fehlt, ist eine verstärkte lokale Umsetzung dieser Rechte, das heißt die Vergrößerung der Handlungsspielräume auf individueller Ebene und auf der Ebene der lokalen Gemeinschaften. Genau darauf fokussiert der C4E-Ansatz.

▲ *Empowerment auf individueller Ebene*: Berufsbildung und die Förderung von Fachkompetenzen allein reichen nicht aus, um besonders benachteiligte Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Jugendlichen werden kaum auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Oftmals ist die obligatorische Schulzeit nicht beendet. Vorstellungen über geregelte Erwerbstätigkeit sind kaum vorhanden. So genügt es nicht, den Arbeitsuchenden Zugang zu den wenigen freien Stellen zu verschaffen. Der C4E-Ansatz geht deshalb vom Konzept der Schlüsselkompetenzen aus, das in vielen Schweizer Programmen zur Arbeitsmarktintegration Anwendung findet (*Hochschule Luzern – Soziale Arbeit* 2012). Die Schlüsselkompetenzen sind in die vier Dimensionen Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Fachkompetenz aufgliedert. Alle zusammen genommen bilden eine ausgewogene Handlungskompetenz (*Kadishi* 2001, *Kauffeld* 2006).



Der Schlüssel symbolisiert die Tatsache, dass Handlungskompetenz in einem bestimmten Fachbereich nur zusammen mit den entsprechenden Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen möglich ist. Der Schlüssel kann nur gedreht und somit die gewünschte Tür geöffnet werden, wenn er komplett ist. Mit jedem Jugendlichen werden individuelle berufliche Interessen und Ziele herausgearbeitet. Im „Individual Development Plan“ werden die Maßnahmen bestimmt, mit welchen die Kompetenzen erlernt werden können, die für die Zielerreichung notwendig sind.

▲ *Empowerment auf Gruppen- und Gemeinschaftsebene*: Zentral am C4E-Ansatz ist, dass die Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen nicht in erster Linie mit den einzelnen Jugendlichen individuell,

sondern in der Gruppe geübt werden. Die Gruppe dient als Ressource und als Übungsfeld für die Kompetenzentwicklung. Durch den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen in ähnlichen Situationen lernen die Jugendlichen, Verantwortung zu übernehmen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu motivieren, geschickt zu kommunizieren und – besonders wichtig – ein gesundes Selbstvertrauen zu entwickeln und für ihre Rechte einzustehen. C4E setzt auf den Einbezug der Familien und der Gemeinschaften, in denen die Jugendlichen leben – beispielsweise in Form von soziokulturellen Aktivitäten, welche die Jugendlichen selbstständig planen und durchführen. Während die Jugendlichen lernen, gemeinsam eigene Projekte in die Wege zu leiten, wird so gleichzeitig der Zusammenhalt der lokalen Gemeinschaften gefördert (*Swisscontact Albania* 2014b).

**3-2 Elemente des C4E-Projekts** | Wie sah das konkrete Vorgehen des C4E-Projekts aus? In zwei 18-monatigen Ausbildungszyklen (Training of Coaches) wurden insgesamt 37 Coaches aus dreizehn lokalen NGOs und dem National Employment Service (NES) ausgebildet. Parallel zu ihrer Ausbildung haben die Coaches Gruppen von je rund zehn Jugendlichen während 15 Monaten begleitet (Coaching Cycle).

Der Coaching Cycle ist ein Prozess mit mehreren Elementen: Im ersten Schritt geht es darum, die Begeisterung der Jugendlichen zu wecken und innerhalb der neu gebildeten Gruppe eine gute Atmosphäre zu schaffen, in der sie sich gegenseitig unterstützen. Danach beginnen die Jugendlichen, den Arbeitsmarkt auszukundschaften und ihre Interessen zu entdecken. Aufgrund der Hindernisse, mit denen sie zu kämpfen haben, ist es zentral, dass sie ihren eigenen Interessen nachgehen und sich selbstbestimmte und motivierende Ziele setzen. Im nächsten Schritt bestimmen sie zwei bis drei Berufe oder Arbeitsbereiche, die sie kennenlernen möchten. Dies geschieht in Form von ein- bis zweiwöchigen sogenannten Schnupperlehren, in denen die Jugendlichen eine Sicht auf den anvisierten Beruf und dessen Anforderungen erhalten.

Sobald die Jugendlichen ihre Interessen geklärt und realistische Visionen für ihre berufliche Zukunft gebildet haben, erarbeiten sie zusammen mit ihren Coaches individuelle Pläne für die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele und Maßnahmen zu deren Erreichung. Dies können beispielsweise Berufsbildungs-

kurse, Praktika oder On-the-Job-Trainings sein. Im Individual Development Plan wird bestimmt, welche Kompetenzen erlernt werden müssen, um das gewünschte Berufsziel zu erreichen.

Parallel zur Formulierung der persönlichen Ziele und der Umsetzung der individuellen Maßnahmen arbeiten die Jugendlichen weiter in ihren Gruppen. Sie tauschen ihre bisherigen Erfahrungen aus und unterstützen sich gegenseitig. Dazu gehört auch ein Peer-Exchange-Treffen mit Jugendlichen aus anderen Städten, die ebenfalls den Coaching Cycle absolvieren. Gegen Ende des Coaching Cycle fokussieren die Jugendlichen auf die letzten Schritte, die notwendig sind, um erwerbstätig oder selbstständig erwerbend zu werden. In Rollenspielen üben sie Vorstellungsgespräche und korrektes Verhalten am Arbeitsplatz, Umgang mit Konflikten, stellen Bewerbungsmappen zusammen und bereiten sich auf die nachfolgende Phase vor, in der sie nicht mehr von einem Coach begleitet werden. Diejenigen Jugendlichen, welche ein eigenes kleines Geschäft aufbauen möchten, konkretisieren in dieser Phase zusammen mit dem Coach einen einfachen Businessplan. In der Abschlussphase schmieden die Jugendlichen außerdem Pläne, wie sie über den Coaching Cycle hinaus miteinander in Kontakt bleiben und ein Peer-to-peer-Netzwerk der fortwährenden Unterstützung bilden können (*Swisscontact Albania* 2014b).

**3-3 „Help to learn“ statt „teach“** | Aufgrund der erschwerten Situationen Jugendlicher aus Randgruppen ist es umso wichtiger, sie zu den Hauptakteuren und -akteurinnen ihres Berufsfindungsprozesses zu machen: Wenn sie ihre eigenen Wünsche formulieren und Ziele definieren können, sind sie wesentlich motivierter, Hindernisse zu überwinden. Idealerweise entwickeln die Jugendlichen im Verlauf des C4E-Prozesses eine Sichtweise auf die eigene Situation, die es ihnen ermöglicht, sich als aktiv handelnde Subjekte mit dieser auseinanderzusetzen und sie zu verändern. Der Coach übernimmt dabei die Rolle eines Facilitators im Sinne der „educación popular“ (*Overvrien* 2003). Das beinhaltet, dass die Beziehung zwischen dem Coach und den Jugendlichen enthierarchisiert wird und der Coach nicht „lehrt“, sondern „hilft zu lernen“ (*Gallwey; Timothy* zitiert nach *Whitmore* 2006). Die dafür notwendige Grundhaltung wurde auch im Training of Coaches gelebt, immer wieder thematisiert und geübt.

**4 Die wichtigsten Resultate und Lernergebnisse** | Insgesamt konnten durch das C4E-Projekt bisher rund 600 Jugendliche in vielen albanischen Städten begleitet werden. Das Projekt wurde in Tirana, Elbasan, Berat, Durres, Shkodra, Kucova, Fiër, Lezha, Korça und Vllora durchgeführt. 60 Prozent von ihnen waren am Ende des Coaching Cycle entweder auf selbstständiger Basis oder im Anstellungsverhältnis erwerbstätig. 90 Prozent der Jugendlichen haben Schnupperlehren und mehrmonatige Praktika absolviert. Diese haben sich in einigen Fällen als ideale Türöffner erwiesen, durch die mehrere Jugendliche schließlich eine Festanstellung erhielten.

Die fortwährende Evaluation der bisherigen Ergebnisse war ein integraler Bestandteil des Projekts. Dabei schätzten Eltern, Unternehmer sowie die Jugendlichen selbst mehrmals die bisherigen Fortschritte der Teilnehmenden ein. Auffallend viele Eltern erwähnten, ihre Kinder seien motivierter geworden und erledigten Aufgaben im Zusammenhang mit dem Coaching Cycle mit großem Elan. Viele Unternehmer berichteten von positiven Erfahrungen mit den Jugendlichen und einige bieten seitdem regelmäßig Schnupperlehren oder Praktika an. Erfolgreich war auch der Austausch der Jugendlichen untereinander, sowohl innerhalb der Gruppe als auch zwischen verschiedenen Gruppen in mehreren Städten.

Da Coaches von NGOs aus dem ganzen Land gemeinsam eine Ausbildung absolvierten und in einen partizipativen Prozess eingebunden waren, ist anstelle konkurrierender Sichtweisen eine Atmosphäre des gegenseitigen Austauschs und der Unterstützung getreten. Besonders fruchtbar war, dass unter den Coaches auch Mitarbeitende der National Employment Services (NES) waren. Dadurch ist die Umsetzung der nationalen Strategie zur sozialen Integration der Roma-Gemeinschaften auf der lokalen Ebene einen wichtigen Schritt weitergekommen.

Trotz dieser positiven Resultate war das C4E-Projekt auch für uns von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit ein fortwährender Lernprozess. Die folgenden Abschnitte enthalten einige Schlüsselmomente und Lernergebnisse. Sie betreffen insbesondere die Möglichkeiten und Grenzen der beruflichen Integration von Randgruppen in Albanien auf der einen und internationaler Projekte in diesem Bereich auf der anderen Seite.

**4-1 Auswahl der teilnehmenden Jugendlichen** | Viele Roma-Jugendliche können kaum Lesen und Schreiben – zu den Auswahlkriterien für die Teilnahme am C4E-Projekt gehört jedoch eine ausreichende Lese- und Schreibkompetenz. Die erste Durchführung des Coaching Cycle ergab, dass diese Voraussetzung wichtig ist, um die Jugendlichen erfolgreich begleiten zu können. Im Verlauf des Prozesses wurde den Coaches bewusst, dass das C4E-Projekt nicht alles abdecken kann und Jugendliche ohne Grundkenntnisse im Lesen und Schreiben vorerst mit anderen Maßnahmen begleitet werden müssen.

**4-2 Beteiligung des privaten Sektors** | Die Bestrebungen, privatwirtschaftliche Akteure zu bewegen, Praktika und Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung zu stellen, erforderten einen langen Atem seitens aller Beteiligten. In Albanien ist die Arbeitslosigkeit generell hoch, umso schwieriger ist es, Erwerbsmöglichkeiten für benachteiligte Jugendliche zu finden. Offene Vorbehalte der Unternehmer und Unternehmerinnen gegen die Einstellung Roma-Jugendlicher verhinderten oft eine konstruktive Zusammenarbeit. Hinzu kommt der große Anteil an informellen Kleinbetrieben und Familienbetrieben, die Arbeitsplätze – wenn überhaupt – nur an ausgewählte Personen meist innerhalb der eigenen Familie vergeben.

**4-3 Herausforderungen der Grenzen übergreifenden Zusammenarbeit** | Im Verlauf des C4E-Projekts zeigte sich wiederholt, wie wichtig es war, dass wir von der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit nicht nur an unseren Plänen festhielten, sondern uns immer wieder mit unserer Rolle und den Gegebenheiten vor Ort auseinandersetzten. In Zusammenarbeit mit den lokalen Verantwortlichen von Swiscontact und mit den Coaches handelten wir fortwährend neu aus, welche Bestrebungen wir weiter verfolgen wollten und welche aufgrund der lokalen Rahmenbedingungen angepasst werden mussten. In diesen Aushandlungsprozessen ging es darum, auf partnerschaftliche Weise Möglichkeiten und Grenzen auszuloten und ein angemessenes Vorgehen auszuarbeiten, welches die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Albanien berücksichtigt.

An die lokalen Gegebenheiten anpassen mussten wir beispielsweise unsere Vorstellungen über die Zusammenarbeit mit der Vielzahl von informellen und

kleinen Betrieben. Diese sind aufgrund mangelnder Mittel kaum bereit, längere Praktika anzubieten und die Jugendlichen arbeitsrechtlich abzusichern. Die Frage, wer haftet, wenn einem Jugendlichen während der Arbeit in einem informellen Betrieb etwas zustößt, blieb oftmals unbeantwortet. Aufgrund der Vielzahl informeller Betriebe in Albanien lässt es sich jedoch fast nicht umgehen, auch mit diesen zusammenzuarbeiten.

Eine spezielle Herausforderung in Bezug auf die grenzübergreifende Zusammenarbeit zeigte sich auch auf der Ebene des Training of Coaches: Unser emanzipatorisches Bildungsverständnis traf auf Teilnehmende, die von ihrer früheren Ausbildungszeit her autoritären Frontalunterricht im Sinne des „Bankiersprinzips“ (Freire 1973) gewohnt waren. Hierunter versteht Paolo Freire, dass Lernende neues Wissen genau so aufnehmen, wie ein Konto mit Geld gefüllt wird. Dass wir die Coaches als gleichberechtigte Partner und Partnerinnen betrachteten und eine demokratische und dialogische Beziehung zwischen Leitenden und Teilnehmenden anstrebten, war für sie deshalb zu Beginn etwas Neues.

Unterrichtssettings wie das selbstständige Erledigen von Aufgaben in kleinen Untergruppen, Rollenspiele oder Plenumsdiskussionen kannten die Coaches vorher kaum, was Unsicherheit auslöste. Sie zeigten aber großes Interesse für diese partizipativen und interaktiven Lernformen und wandten sie mehr und mehr in der Arbeit mit ihren Gruppen an.

**5 Zusammenfassung und Ausblick |** Mit dem C4E-Projekt konnten bisher rund 600 benachteiligte Jugendliche in zehn albanischen Städten in ihrem Erwerbsintegrationsprozess unterstützt werden. Wenn gleich diese Zahl groß erscheinen mag, entspricht sie nur einem kleinen Teil aller Jugendlichen aus Randgruppen in Albanien. Es wird sich erst noch zeigen, wo die begleiteten Jugendlichen in einigen Jahren stehen und wie viele der inzwischen fest angestellten Jugendlichen ihre geregelte Erwerbstätigkeit auch nach längerer Zeit noch ausüben werden. Ebenfalls muss untersucht werden, ob die zahlreichen Teilnehmenden des Coaching Cycle, die sich selbstständig gemacht haben, ihre Einkommensquelle langfristig erhalten können. Eine zentrale Herausforderung wird es sein, diejenigen Jugendlichen weiterhin zu unterstützen, die zum Zeitpunkt des offiziellen Abschlusses

des Programms noch keine Erwerbstätigkeit ausüben. Zwei zentrale und nachhaltige Schlüsselergebnisse des C4E-Projekts lassen sich aber schon jetzt zusammenfassen:

▲ Durch die Einbindung von 13 NGOs und drei staatlichen Arbeitsämtern in ein gemeinsames Projekt ist es gelungen, zwischen diesen staatlichen und nicht staatlichen Akteuren ein Netzwerk aufzubauen und anstelle konkurrierender Sichtweisen eine Atmosphäre des gegenseitigen Austauschs und der Unterstützung treten zu lassen.

▲ Die Zusammenarbeit mit den National Employment Services (NES) hat sich als besonders fruchtbar erwiesen: Die vier Coaches, die in das C4E-Projekt eingebunden waren und gleichzeitig als Angestellte in regionalen Arbeitsämtern tätig sind, brachten wertvolle Erfahrungen mit, denn sie waren bestens über Arbeitsrechte, Minderheitenrechte sowie vorhandene Angebote für Randgruppen informiert und konnten viele Kontakte und Synergien aus ihrer NES-Tätigkeit nutzen.

Vor diesem Hintergrund werden die folgenden Maßnahmen für das weitere Vorgehen richtungsweisend sein:

**5-1 Sicherstellen der Nachhaltigkeit der bisherigen Arbeit |** Der Kontakt der Coaches zu den begleiteten Jugendlichen muss weiterhin aufrechterhalten werden, damit deren zukünftige Entwicklung unterstützt, aber auch beobachtet und untersucht werden kann. Für die weitere Begleitung sind neben Peer-to-peer-Treffen Interventionsitzungen geplant, in denen die Jugendlichen mit der Unterstützung ihres Coaches konkrete Schwierigkeiten im Erwerbsalltag thematisieren und gemeinsam nach Lösungen suchen können. Auch auf der Ebene der Coaches finden Treffen statt und es sind regelmäßige Interventionsgruppen zum Erfahrungsaustausch über die Arbeit mit den Jugendlichen zur gegenseitigen Unterstützung geplant. Um Aussagen über die langfristige Wirkung des C4E-Begleitprozesses machen zu können, sind Evaluationen sowohl quantitativer als auch qualitativer Daten geplant.

**5-2 Weiterentwicklung des Projekts |** Um eine größere Breitenwirkung zu erreichen, werden die ausgebildeten Coaches im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der jeweiligen NGO weitere Coaching Cycles durchführen. Sie haben hierfür ein mittlerweile ent-

wickeltes C4E-Manual zur Verfügung, in dem das gesamte Wissen zum C4E-Ansatz – das Curriculum, Unterrichtsskripte, Arbeitsmaterialien und weiteres relevantes Informationsmaterial – strukturiert und gesichert wurde.

Die Zusammenarbeit mit den National Employment Services soll verstärkt werden. Im Zuge einer Neukonzeption der Dienstleistungen der National Employment Services soll der C4E-Ansatz in der Arbeit mit Randgruppen in allen NES-Regionalbüros angewandt werden. In einem ersten Schritt soll 2015 die Ausbildung von 24 NES-Coaches beginnen. Die Ausbildung muss dabei an spezifische Rahmenbedingungen und Ausgangslagen der NES-Büros angepasst werden (beispielsweise die Erweiterung der Zielgruppen von Roma und Egyptians auf Jugendliche mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt aller Bevölkerungsgruppen oder die Integration des Coachings in die Servicestrukturen). Diese Anpassungen stellen eine neue Herausforderung dar, doch die Weiterentwicklung des Ansatzes kann von den bisherigen positiven Erfahrungen ungemein profitieren. Neben der verstärkten Zusammenarbeit mit NES sollen zusätzliche Kooperation mit größeren Firmen in Albanien geprüft und aufgebaut werden, um auch den Privatsektor noch stärker in das Projekt einzubinden. Wenn es gelingt, diese Ziele mit Nachdruck weiterzuverfolgen, werden auch in Zukunft Erfolge wie derjenige der eingangs erwähnten Gruppe von *Bardha Mujaxhi* möglich sein.

**Martina Schilliger**, lic. phil., ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften im Departement Soziale Arbeit. E-Mail: [martina.schilliger@zhaw.ch](mailto:martina.schilliger@zhaw.ch)

**Peter Stade**, Soziokultureller Animator FH, M.A. Soziale Arbeit, ist seit 2008 Dozent und Projektleiter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit im Institut für Soziokulturelle Entwicklung. E-Mail: [peter.stade@hslu.ch](mailto:peter.stade@hslu.ch)

**Professor Bernard Wandeler**, lic. phil., Sozialarbeiter und Soziologe, ist seit 1996 Dozent und Projektleiter am Institut für Soziokulturelle Entwicklung an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. E-Mail: [bernard.wandeler@hslu.ch](mailto:bernard.wandeler@hslu.ch)

## Literatur

**Duijzings**, Ger: Die Erschaffung von Ägyptern in Kosovo und Makedonien. In: Brunnbauer, Ulf (Hrsg.): Umstrittene Identitäten. Ethnizität und Nationalität in Südosteuropa. Frankfurt am Main 2002

**Freire**, Paolo: Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek 1973

**Hochschule Luzern – Soziale Arbeit**: Curriculum for Training of Coaches. Coaching Cycle Approach. Luzern 2012

**Institute for Development and Research Alternatives**: Factors affecting Roma inclusion in Albania. A comparative study. Tirana 2012

**Kadishi**, Bernadette: Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001

**Kauffeld**, Simone: Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln. Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen. Stuttgart 2006

**Laederich**, Stéphane: Zur Lage der Roma. Eine andere Sicht einer Tagung. In: Schär, Bernhard C.; Ziegler, Béatrice (Hrsg.): Antiziganismus in der Schweiz und in Europa. Geschichte, Kontinuitäten und Reflexionen. Zürich 2014

**Osmanaj**, Elisabeta: Roma community in Albania before and after the period of communism. In: European Scientific Journal 5/2013, pp. 301-309

**Overwien**, Bernd: Das lernende Subjekt als Ausgangspunkt. Befreiungspädagogik und informelles Lernen. In: Wittwer, Wolfgang; Kirchhof, Steffen (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. Neuwied 2003

**Salamun**, Michaela: The Roma and Egyptian minorities in Albania. Legal framework for social inclusion. In: Agarin, Timofey; Brosig, Malte (eds.): Minority integration in Central Eastern Europe. Between ethnic diversity and equality. Amsterdam 2009

**Sen**, Amartya: Development as freedom. Oxford 1999

**Swisscontact Albania**: Coaching for Employment – Success stories. Tirana 2014a

**Swisscontact Albania**: Coaching for Employment – A path to labour market insertion. Tirana 2014b

**Whitmore**, John: Coaching für die Praxis. Wesentliches für jede Führungskraft. Staufen 2006