

**Begleitende Evaluierung der  
EP HIPHOPERA  
2. Zwischenbericht 08/2006**

Projektleitung: Brigitte Mosberger

AutorInnen: Thomas Kreiml  
Ulrich Schubert



einwanggasse 12 / top 5  
1140 wien  
T 43 - 1 - 522 48 73  
F 43 - 1 - 522 48 73 77  
[www.abif.at](http://www.abif.at)  
[office@abif.at](mailto:office@abif.at)

Auftraggeber: Volkshilfe Wien  
Gefördert aus Mitteln von  
BMWA und ESF



## Inhalt

1	Einleitung .....	3
2	Ergebnisse der Dokumentenanalyse .....	4
2.1	Hintergrund der EP hiphopera .....	4
2.2	Zielsetzungen von hiphopera .....	4
2.3	Das Konzept von hiphopera und seine Umsetzung .....	5
2.4	Aufbau der EP und Projektstruktur .....	6
2.4.1	Projektpartner .....	6
2.4.2	Kommunikationsstruktur .....	7
2.4.3	Organisation und Kommunikation auf Partnerebene: Resümee .....	11
2.5	Verbleib und Vermittlung der Jugendlichen .....	12
2.6	Transnationales Netzwerk „DAS-3“ .....	13
3	Ergebnisse der Fokusgruppe mit den BetreuerInnen .....	15
3.1	Projektorganisation .....	15
3.1.1	Modulinterne Organisation .....	15
3.1.2	Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Modulen .....	17
3.2	Bisheriger Projektverlauf .....	18
3.2.1	Schwierige Raumsituation .....	18
3.2.2	Komplexität des Projektes .....	20
3.2.3	Gender Mainstreaming (GM) .....	20
3.3	Bisherige Entwicklung der TeilnehmerInnen .....	21
3.3.1	Realistischere Wahrnehmung und Selbstbewusstsein .....	21
3.3.2	Die berufliche Orientierung der Jugendlichen und Arbeitsmarktchancen ...	21
3.3.3	Inhaltliche Qualifikationen .....	22
3.3.4	Stabilisierung .....	23
3.3.5	Probleme bei der Arbeit mit den Jugendlichen .....	23
3.4	Verbesserungsmöglichkeiten .....	24
3.4.1	Zieldefinition .....	24
3.4.2	Projektorganisation .....	25
3.4.3	Programmgestaltung .....	25
3.4.4	Zeitlicher Ablauf – Outplacementphase .....	26
3.4.5	Arbeit mit den Jugendlichen .....	26
4	Ergebnisse der Befragung der Strategischen Partner .....	27
5	Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung .....	29
5.1	Hintergrund der Befragung .....	29
5.2	Die TeilnehmerInnen von hiphopera .....	29
5.2.1	Demographische Darstellung .....	29
5.2.2	Zur Ausgangssituation der TeilnehmerInnen .....	31

5.3	Veränderungen durch die Teilnahme .....	32
5.3.1	Motivationslage .....	33
5.3.2	Erlernen von „Soft Skills“ .....	33
5.3.3	Qualifikationen .....	34
5.4	Zufriedenheit mit Teilnahme und Organisation .....	34
5.5	Gender Mainstreaming .....	35
5.6	Empfehlungen und Ansatzpunkte .....	36
6	Ergebnisse der Fokusgruppe mit den Jugendlichen .....	37
6.1	Lerneffekte und Fortschritte der Jugendlichen .....	37
6.1.1	Aktivierung der Jugendlichen .....	37
6.1.2	Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten und Perspektiven .....	38
6.2	Organisation und Projektablauf aus Sicht der Jugendlichen .....	39
6.3	Die Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen .....	40
6.4	Der Blick auf die berufliche Zukunft .....	42
6.4.1	Berufsorientierung .....	42
6.4.2	Zukunftsperspektiven .....	44
7	Empfehlungen .....	45
8	Anhang: Tabellen .....	48

## 1 Einleitung

Aufbauend auf den Ergebnissen der ersten Phase der prozessbegleitenden Evaluierung der Entwicklungspartnerschaft hiphopera wird nunmehr der 2. Zwischenbericht vorgelegt.

Die bisherigen Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse wurden punktuell um eine Auswertung der Datenblätter der Teilnehmenden und eine Auswertung der vorliegenden Protokolle der Treffen des transnationalen Netzwerkes ergänzt. Auf diese Weise wurden Erkenntnisse über die Vermittlung der Jugendlichen während bzw. nach dem ersten Projektdurchlauf sowie über Aufwand und Nutzen der internationalen Partnerschaft gewonnen.

Als weitere Ergänzungen finden sich im vorliegenden 2. Zwischenbericht zunächst die Ergebnisse einer Befragung der BetreuerInnen der einzelnen Module in Form einer Fokusgruppe, in denen sich sowohl die Zusammenarbeit in den Modulteamen als auch die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen widerspiegelt. Darüber hinaus stand bei dieser Befragung auch das Funktionieren der Kommunikations- und Projektstruktur der Entwicklungspartnerschaft zur Diskussion.

Um über die operative Ebene hinaus Einblicke in das Projekt zu gewinnen, wurden in einem weiteren Schritt die Strategischen Partner mittels Fragebogen befragt.

Als abschließender Erhebungsschritt fand nach der Aufführung des Musicals eine erneute Befragung der teilnehmenden Jugendlichen ebenfalls in Form einer Fokusgruppe statt. Damit liegt eine tendenzielle abschließende Bewertung der Teilnahme an hiphopera vor, in der ergänzend zur Fragebogenbefragung in der Anfangsphase des Projektes eine rückblickende Sichtweise der Jugendlichen erfasst wurde.

Zwar ist der zweite Durchgang des Projektes mit neuen TeilnehmerInnen bereits angefallen, zum Abschluss finden sich in diesem Bericht dennoch Empfehlungen für den weiteren Projektverlauf von hiphopera, in dem auch die begleitende Evaluierung fortgesetzt wird.

## 2 Ergebnisse der Dokumentenanalyse

### 2.1 Hintergrund der EP hiphopera

Die Entwicklungspartnerschaft hiphopera wurde als Antwort auf das Problem der steigenden Jugendarbeitslosigkeit entworfen. Die schwierige Situation „von jungen, vor allem schlecht ausgebildeten und in mehrfacher Hinsicht diskriminierten Menschen“<sup>1</sup> und vor allem ihre (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt stellt die arbeitsmarktpolitischen Akteure vor eine besondere Herausforderung. Je besser die „Eingliederung von Jugendlichen in das Beschäftigungssystem [gelingt], desto leichter lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsperson in künftigen Jahren sichern. Maßnahmen für Jugendliche gelten als Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des österreichischen Arbeitsmarktes.“<sup>2</sup>

Von 1999 bis 2003 ist die Anzahl der im Jahresdurchschnitt arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (15 bis 19 Jahre) in Wien von 1656 Personen auf 2118 Personen gestiegen. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind dabei insbesondere Jugendliche mit geringem Bildungs- und Qualifikationsniveau, die entweder keinen Schulabschluss oder einen Pflichtschulabschluss haben.

Entsprechend handelt es sich für das Arbeitsmarktservice um eine schwer zu vermittelnde Zielgruppe. Die Schwierigkeiten werden dadurch verschärft, dass ein Teil der Jugendlichen „für Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsangebote nicht motivierbar“<sup>3</sup> ist und die herkömmlichen Kursangebote nicht angenommen werden. Da in den nächsten Jahren nicht mit einer Entspannung der Arbeitsmarktsituation zu rechnen ist, sind neue und kreative Herangehensweisen bei der (Wieder-)Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt gefragt.

hiphopera ist ein EQUAL-Projekt für langzeitarbeitslose bzw. Arbeit suchende und in mehreren Bereichen diskriminierte Jugendliche von 15 bis 21 Jahren, welches vom Europäischen Sozialfonds und vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit gefördert wird. Es stellt den Versuch dar, mittels eines innovativen Konzeptes die Jugendlichen zu aktivieren und so auf die gegebenen Problemlagen zu antworten.

Bevor näher auf den Aufbau der EP sowie das Projektkonzept und dessen Innovationen eingegangen wird, werden im Folgenden die Ziele des Projektes bzw. der EP dargestellt. Auf diese Weise können daran anschließend Projektkonzept, Projektstrukturen und -prozesse sowie die gesetzten Interventionen mit den selbst gesetzten Zielen verglichen und auf ihre Zielorientierung hin untersucht werden.

### 2.2 Zielsetzungen von hiphopera

Die **allgemeine Zielsetzung oder Gesamtstrategie** der EP besteht in der mittel- bis langfristigen Integration von diskriminierten Jugendlichen, die auf herkömmlichen Wegen keine Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt haben. Dafür setzt sich die EP folgende Teilziele:

- Aktivierung der Jugendlichen und die Wiederherstellung der Lern- und Arbeitsfähigkeit
- Steigerung des individuellen kreativen Potenzials der Jugendlichen und dessen Freisetzung für die weitere Ausbildungs- bzw. Berufslaufbahn

<sup>1</sup> Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 1.

<sup>2</sup> Altenecker, Wolfgang et al. (2005): In Beschäftigungsfähigkeit investieren. Orientierungsdaten für die österreichische Arbeitsmarktpolitik, Berichtsjahr 2004, Wien: AMS Österreich, Seite XI.

<sup>3</sup> Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 1.

- Stärkung des Selbstbewusstseins der Jugendlichen

Eine Bedingung für die Erreichung dieser Zielsetzungen besteht für die Projektpartner im Zusammenführen der bisherigen arbeitsmarktpolitischen und ausbildungsbezogenen Erfahrung aller beteiligten Organisationen und der Entwicklung von Lernprozessen. Diese Austausch- und Lernprozesse stellen ebenfalls eine Zielsetzung dar, vor allem im Hinblick auf nachhaltige Wirkungen des Projektes. Als Arbeitsmarktmaßnahme verfolgt das Projekt darüber hinaus die Zielsetzung einen Qualifizierungs- und Berufsorientierungsansatz vor allem für leistungsschwächere Jugendliche zu schaffen, der sowohl in der Projektphase als auch nach dem Projektende nachhaltig wirkt. Als **operationelle Zielsetzung** wird dafür eine 70-prozentige „Erfolgsquote“ formuliert, die sich aus folgenden Aspekten zusammensetzt: <sup>4</sup>

- Integration in den Arbeitsmarkt während oder nach dem Durchlaufen des Projektes
- Wahrnehmung von weiterführenden Ausbildungen (z.B.: Lehre) während oder nach dem Durchlaufen des Projektes abseits des regulären Projektangebotes
- Eine individuelle Lebensgestaltung abseits der Arbeitsmarktförderung im Bereich der Entwicklung von Nischenarbeitsplätzen
- Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit

### 2.3 Das Konzept von hiphopera und seine Umsetzung

In seiner Konzeption stellt das Projekt eine Alternative zu herkömmlichen Qualifizierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt dar. Die grundlegende Idee besteht dabei in einer kreativen und zielgerichteten Form der Auseinandersetzung mit berufsbezogenen Inhalten wie handwerklichen Fähigkeiten. Mit einer künstlerisch/schauspielerischen Komponente soll den Jugendlichen die Möglichkeit zur Selbsterfahrung im Lern- und Arbeitsprozess gegeben werden, auf der die praktische Wissensvermittlung aufbauen soll. „Alles, was an handwerklichen Fähigkeiten gelernt werden muss, um auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu haben, muss für die Jugendlichen einen Sinn bekommen.“<sup>5</sup> Das soll dadurch erreicht werden, dass den TeilnehmerInnen von Beginn an ein klares Bild des zu erreichenden Ziels vermittelt wird. Konkret stellt sich den Jugendlichen im Projekt die Aufgabe, ein HipHop-Musical selbstständig zu konzipieren und als Abschluss des Projektes öffentlich aufzuführen. Damit soll besonders jener Teil der Jugendlichen angesprochen werden, der schwer für herkömmliche Kursmaßnahmen zu motivieren bzw. zu aktivieren ist. „Die beruflichen und schulischen Bildungskomponenten im Zusammenspiel mit dem künstlerisch-kreativen Modul sind anders aufgebaut als die von den jungen Menschen bisher erfahrenen und abgelehnten Bildungsmöglichkeiten.“<sup>6</sup> Hauptsächlich angesprochen werden mit dem Projekt somit Jugendliche mit kreativem und im Speziellen mit künstlerischem Potenzial. Die Auswahl der Jugendlichen erfolgt durch ein Casting an dem ca. 100 Jugendliche teilnehmen. Die TeilnehmerInnenanzahl wird durch dieses Auswahlverfahren auf ca. 30 Jugendliche reduziert. Am derzeitigen, im Juli 2005 gestarteten Kurs nehmen 46 Jugendliche teil.

Die Umsetzung des Projektkonzeptes erfolgt in vier parallel laufenden Modulen, in die grundsätzlich alle TeilnehmerInnen eingebunden sind. In den einzelnen Modulen haben die Jugendlichen die Möglichkeit in verschiedenen künstlerischen und handwerklichen Bereichen, die in engem Zusammenhang mit dem Musical stehen, erste Eindrücke und Erfahrungen zu sammeln. Geplant ist dabei, in allen Modulen Neue Kommunikations- und Informationstechnologien (IKT) einzusetzen. Außerdem soll die „Gender-Main-

<sup>4</sup> Vgl. Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 2.

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 6.

Relevanz<sup>7</sup> der Angebote von einem Partner (Volkshilfe Wien) überwacht und damit sichergestellt werden.

Im künstlerisch/schauspielerischen **Modul 1** werden Rhythmik/Musik, Tanz und Schauspiel sowie Bühnentechnik vermittelt. Hier sollen sowohl soziale und kommunikative Kompetenzen wie auch kreatives Denken und Handeln und die Entwicklung von Problemlösungspotenzial gefördert werden.

**Modul 2** stellt eine handwerkliche Einheit dar, in der die Jugendlichen in verschiedenen Produktions- und Dienstleistungsbereichen Berufsfelder von der Holzverarbeitung bis zur Gastronomie erkunden können. Die erlernten Tätigkeiten sollen dabei im Zusammenhang mit dem Modul 1 und der Entwicklung des Hip Hop-Musicals stehen, das heißt hier werden beispielsweise Kulissen, Requisiten und Kostüme selbst hergestellt bzw. für das Catering bei der Veranstaltung gesorgt.

Des Weiteren steht den Jugendlichen die Möglichkeit offen, im Rahmen der Lernhilfe (**Modul 3**), die sich auf die Vermittlung von Grundkenntnissen in Deutsch, Mathematik und EDV konzentriert, den ECDL zu machen. Die schulischen Inhalte sollen in einer praxisnahen Form gelehrt werden, sodass sie sowohl den Anforderungen weiterführender beruflicher Ausbildungen als auch des Arbeitsmarktes entsprechen.

Das **Modul 4** besteht aus der Begleitung der Jugendlichen durch zwei SozialarbeiterInnen für die Dauer des Projekts. Zur Heranführung an den Arbeitsmarkt planen diese mit den Jugendlichen ihre Zukunft für die Zeit nach hiphopera und unterstützen sie bei der Lehrstellensuche und dem Formulieren von Bewerbungsschreiben. Um die Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit der Jugendlichen zu schaffen bzw. diese zu verbessern, sind sie darüber hinaus auch bei gegebenen persönlichen Problemen, wie der Wohnsituation, Schulden etc. behilflich. Die SozialarbeiterInnen führen mit allen TeilnehmerInnen ein einstündiges Erstgespräch, anschließend erfolgt jede zweite Woche ein verpflichtendes Gespräch. Darüber hinaus stehen die Begleiterinnen den Jugendlichen am Montag in Form eines Journaldienstes für Gespräche zur Verfügung. Weitere Gespräche können flexibel eingeteilt werden.

## 2.4 Aufbau der EP und Projektstruktur

### 2.4.1 Projektpartner

Auf operativer und strategischer Ebene wird das Ausbildungsprojekt Hiphopera von neun Organisationen getragen: der waff PM – waff Programm Management GmbH, der Volkshilfe Wien, der Volkshilfe Beschäftigungsinitiativen, dem WUK – Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser, Wien Work – integrative Betriebe und AusbildungsgesmbH, dem AMS Wien, der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Wien und dem WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds. Die EntwicklungspartnerInnen zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie über langjährige Erfahrungen am Arbeitsmarkt und arbeitsmarktrelevante Expertise verfügen.

Die Leitung des Gesamtprojektes liegt bei der Volkshilfe Wien. Vier Partnerorganisationen sind im Projektverlauf für die verschiedenen Module zuständig:

Modul	Zuständiger Partner
Modul 1 (künstlerisch/schauspielerische Einheit)	Volkshilfe Wien
Modul 2 (handwerkliche Einheit)	Wien Work
Modul 3 (Lernhilfe)	WUK
Modul 4 (Heranführung an den Arbeitsmarkt)	Volkshilfe Beschäftigungsinitiativen

<sup>7</sup> Ebd.

Für die Koordination und Kommunikation auf den unterschiedlichen Ebenen der Projektpartner und der Module sowie zwischen diesen Ebenen sind mehrere Einrichtungen vorgesehen. Sie dienen einerseits zum organisationsübergreifenden Erfahrungsaustausch und andererseits zur Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen für die Arbeit mit den Jugendlichen. Aufbau und Nutzung der projektspezifischen Kommunikationsstruktur entscheiden daher in hohem Maße darüber, inwieweit die Projektabläufe laufend den Zielsetzungen des Projektes angepasst werden können.

## 2.4.2 Kommunikationsstruktur

Im Zuge der Kooperation soll es durch einen intensivierten Informationsaustausch auch dazu kommen, gegenseitige Erfahrungen auszutauschen und Lernprozesse zu initiieren. Organisatorisch stehen dafür verschiedene Strukturen zur Verfügung. Zunächst war dies ein **Startworkshop** zu Beginn der Entwicklungspartnerschaft. Die weitere Gesamtkoordination erfolgt in der Steuergruppe (siehe Kap. 2.4.2.1), die inhaltliche Abstimmung der Module in den ModulleiterInnensitzungen (siehe Kap. 2.4.2.2). Darüber hinaus werden für die kontinuierliche Kommunikation **Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)** begleitend eingesetzt.

### 2.4.2.1 Steuergruppe

Für die weiteren Kommunikationsprozesse zwischen den PartnerInnen stellt vor allem die sich regelmäßig treffende Steuergruppe ein wichtiges organisatorisches Instrument dar. Diese sollte sich laut Projektantrag aus den Verantwortlichen der Teilorganisationen und einer externen Beratung zusammensetzen und der Aufrechterhaltung der „Homogenität und Kontinuität“<sup>8</sup> der EP dienen. Die Steuergruppe bietet damit die Möglichkeit zum Austausch aller ProjektpartnerInnen sowie zu einer Abgleichung der verschiedenen Erfahrungen. Ihr Zweck besteht vorwiegend im Treffen von Entscheidungen, die sowohl für das gesamte Projekt als auch für die einzelnen Partnerorganisationen relevant sind. Dies betrifft zum Beispiel etwaige Anpassungen im Projekt (z.B.: ModulleiterInnensitzungen) und weitere Vorgehensweisen. Entsprechend vielfältig sind die Diskussionspunkte, die in den Sitzungen behandelt werden. Von Juli bis Oktober 2005 ist die Steuergruppe einmal monatlich zusammengekommen und traf dabei unter anderem Entscheidungen zu folgenden Themen:

- ⇒ **Ausarbeitung einer Geschäftsordnung:** Die Geschäftsordnung stellt den grundlegenden Rahmen für die Entscheidungsprozesse in der Steuerungsgruppe dar. In der ersten Sitzung am 7.7.2005 wurde ein Vorschlag zur Geschäftsordnung der EP ausgearbeitet. Wie aus dem Protokoll der Steuergruppe vom 1.9.2005 hervorgeht wurde in der Geschäftsordnung eine Stimme pro Organisation festgelegt, wobei dem waff PM Vetorecht zu kommt. Ziel sind einstimmige Beschlüsse. Sollten diese nicht zustande kommen, erfolgt eine Klärung in Einzelgesprächen. Bei der Koordination der Steuergruppe sowie bei der Nachbereitung kommen wie im Antrag geplant IKT zum Einsatz: Einladungen, Themen und Protokolle werden von der Projektleitung (Volkshilfe Wien), die bei den Steuergruppentreffen Moderation und Protokollführung übernimmt<sup>9</sup>, per Email versandt. Anmerkungen der anderen Partner erfolgen ebenfalls per Email und werden rückwirkend eingearbeitet.
- ⇒ **Änderung des Projektnamens:** Der nach Projektbeginn neu verwendete Name „hiphopera“ war nicht die ursprüngliche und im EQUAL-Projektantrag verwendete Bezeichnung des Projektes. In der Steuergruppe wurde einstimmig eine Na-

<sup>8</sup> Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 3.

<sup>9</sup> Dies war zumindest bei den vier Steuergruppentreffen, zu denen dem Evaluationsteam Protokolle vorgelegt wurden, der Fall.



mensänderung beschlossen, wodurch eine Namensänderung beim EQUAL-Büro Österreich (EBÖ)/BMWA notwendig wurde, um die eindeutige Zuteilung von hiphopera-Produkten (z.B.: Folder) durch die Förderstelle zu gewährleisten.

- ⇒ **Organisation und Ablauf des Castings:** In der Steuergruppe vom 7.7.2005 wurde der Ablauf des Castings, das heißt die Zuständigkeiten der Projektbeteiligten, die Einteilung der Jugendlichen in Gruppen, der Zeitplan und die Bekanntgabe der Ergebnisse erklärt bzw. besprochen. Das Casting fand am 11.7.2005 statt. Für den 12.7.2005 wurde ein Ersatztermin für zu spät gekommene Jugendliche angesetzt.<sup>10</sup>
- ⇒ **Infrastruktur:** Sowohl für die mit den Jugendlichen arbeitenden KünstlerInnen als auch für die SozialarbeiterInnen, die die Jugendlichen begleiten, ergaben sich Probleme mit der Raumsituation (zu kleine Räume bzw. zeitlich eingeschränkte Nutzbarkeit). Um die Arbeitsprozesse sicherzustellen wurde daher ein Umzug mit mehreren Alternativen in der Steuergruppe diskutiert (Protokoll vom 1.9.2005). Wie sich die Raumsituation in weiterer Folge entwickelt hat und welche Entscheidungen getroffen wurden, geht aus den Unterlagen nicht hervor.
- ⇒ **Öffentlichkeitsarbeit:** Entscheidungen zur öffentlichen Präsentation des Projektes und bestimmter Teilschritte (z.B.: Casting) nehmen eine große Rolle in den Besprechungen der Steuergruppe. Zunächst wurde die Abwicklung festgelegt. So soll die Öffentlichkeitsarbeit laut Protokoll vom 7.7.2005 von einer Stelle aus koordiniert werden. Diese „Gesamtkoordination“, die auch für die Dokumentation zuständig ist, wird in den vorliegenden Unterlagen nicht näher definiert. Vereinbart wurde auch, dass die Ressourcen der einzelnen Organisationen genutzt werden sollen. Zudem müssen alle Publikationen vom waff freigegeben und alle Anfragen von Medien auf Steuergruppenebene behandelt werden. Entschieden wurde unter anderem die Ablehnung einer Anfrage des ORF, während des Castings zu filmen, wogegen sich die KünstlerInnen aussprachen. Der weitere Kontakt zum ORF wurde koordiniert. Neben der Pressearbeit wurden weiters für den öffentlichen Auftritt via Homepage, Logo und Folder Angebote eingeholt. Für die Betreuung der Homepage wurde eine Einbindung der teilnehmenden Jugendlichen im Rahmen der Lernhilfe angedacht. Eine weitere PR-Maßnahme stellte das Eröffnungsfest „hiphopera in progress“ dar, zu dem Fachpersonen, Organisationen und Journalisten (Protokoll vom 1.9.2005) sowie Eltern und Freunde der Jugendlichen eingeladen werden sollten. Dabei sollte eine mit den KünstlerInnen einstudierte Präsentation des Projektes sowie eine Vorstellung der Module durch die ModulleiterInnen stattfinden.
- ⇒ **Gender-Mainstreaming (GM) – Beratung und geplante Aktivitäten:** Im August 2005 waren GM-Aktivitäten noch in Planung. Anträge für eine externe Beratung sollten eingeholt werden. Der voraussichtliche Start der Workshops auf Ebene der ProjektmitarbeiterInnen und ModulleiterInnen wurde für Mitte November angesetzt. Anfang Oktober 2005 stand eine externe Beraterin für GM fest. Der geplante Workshop sollte alle Module umfassen und es sollte regelmäßige Berichte in der Steuergruppe geben, es liegen jedoch keine weiteren Dokumentationen über die GM-Aktivitäten vor.
- ⇒ **Treffen des Thematischen Netzwerkes:** Am 18. Oktober 2005 fand das Treffen des thematischen Netzwerkes verschiedener Entwicklungspartnerschaften statt, für das die hiphopera-Projektleitung Koordination und Moderation übernahm. Die an hiphopera teilnehmenden Jugendlichen sollten dafür, aufbauend auf im Modul 2 vermittelten Fertigkeiten, das Mittagessen zubereiten und das Projekt präsentieren.

<sup>10</sup> Nach der Steuergruppe vom 7.7.2005 war das Casting auch eingehend Thema der ersten ModulleiterInnensitzungen (vgl. Kap. 2.4.2.2).

Zusätzlich zu diesen Hauptpunkten der Steuergruppensitzungen wurde neben administrativen Fragen der Projektabrechnung auch noch eine Entscheidung über Angebote zur externen Evaluierung getroffen.

Aus den bisherigen Steuergruppenprotokollen wird ersichtlich, dass alle beteiligten Organisationen ihre Zuständigkeiten wahrnehmen und sich kontinuierlich an Entscheidungsprozessen beteiligen. Im Hinblick auf die Zielsetzungen des Projektes stand die Steuergruppe im ersten halben Jahr größtenteils vor der Aufgabe, Beschlüsse über die grundlegend notwendigen Strukturen zu treffen. Das heißt, dass bei der Zusammenarbeit der Projektpartner zunächst der Aufbau und das Einspielen von Entscheidungsprozessen (z.B.: Geschäftsordnung), die Schaffung einer Infrastruktur (z.B.: Bereitstellung von Räumlichkeiten) und die mit dem EQUAL-Programm zusammenhängenden Erfordernisse (z.B.: GM-Aktivitäten, transnationales Treffen, externe Evaluation) im Mittelpunkt standen.

Ein weiteres Hauptthema stellt die Präsentation des Projektes in der Öffentlichkeit dar. Hier wurden über die übliche Pressearbeit hinaus Maßnahmen gesetzt. Damit wird nicht nur am Bekanntheitsgrad des Projektes gearbeitet, sondern auch ein Beitrag zu einem breiteren Bewusstsein für die Problematik von Jugendlichen am Arbeitsmarkt geschaffen. Dies ist auch im Sinne der Zielsetzung der Nachhaltigkeit, die die EP unter anderem verfolgt. Verstärkt sollten bei der Öffentlichkeitsarbeit über das bisherige Maß hinaus GM-Aspekte berücksichtigt werden, da gerade bei der Berufswahl von Jugendliche traditionelle Geschlechtsrollen nach wie vor eine starke, segregierende Rollen spielen.

#### **2.4.2.2 ModulleiterInnensitzungen**

##### **Anlaufschwierigkeiten: Enttäuschendes erstes Casting**

Eine Ergänzung der ursprünglichen, im Antrag der EP noch nicht vorgesehenen Projektstruktur stellen die ModulleiterInnensitzungen dar. Diese bis zu zweimal pro Monat stattfindenden Treffen wurden laut Protokoll schon in der Steuergruppe am 7.7.2005 beschlossen. Wie aus dem Protokoll der ersten ModulleiterInnensitzung vom 12.7.2005 hervorgeht, fand diese aber „spontan“ als eine Reaktion auf das enttäuschend verlaufene Casting statt. Statt der geplanten 40 Jugendlichen konnten nur 22 (10 Mädchen, 12 Burschen) aufgenommen werden.<sup>11</sup> Die ModulleiterInnen analysierten mit der Projektleiterin zunächst die Gründe dafür, warum weit weniger Jugendliche erschienen waren als erwartet. Die Hauptgründe für das mangelhafte Interesse der Jugendlichen liegt demnach in der „Ferienzeit“ und darin, dass die Information nicht vollständig bei der Zielgruppe angekommen ist.

##### **Zweites Casting**

Als weitere Vorgangsweise, die mit der Leiterin des AMS für Jugendliche abgesprochen werden sollte, wurde ein zweites Casting am 13.9.2005 angesetzt und als Kursbeginn für die zweite Gruppe der 16.9.2005 festgelegt. Die Informationsarbeit wurde verstärkt (neue, vom AMS ausgesendete Folder, Information von Jugendeinrichtungen). Zudem sollten die Jugendlichen verstärkt durch die Projektbeteiligten selbst Informationen erhalten, da die ModulleiterInnen sich durch das AMS insgesamt nur unzureichend informiert sahen. Vor dem zweiten Casting wurde daher drei Wochen lang an vier Vormittagen pro Woche am „AMS Jugendliche“ ein Informationsstand betrieben. Die wenigsten Jugendlichen wurden von einem Berater/einer Beraterin an hiphopera weiter geleitet, sondern sie wurden direkt in der „Infozone“ angesprochen. Diese Methode war erfolgreich, da die Jugendlichen ausführlicher über die Ziele und Inhalte des Projektes infor-

---

<sup>11</sup> Acht Jugendliche verließen das Projekt aus unbekanntem Gründen unmittelbar nach ihrer Aufnahme bzw. sind nicht mehr erschienen. Diese sind in den hier angeführten Zahlen nicht enthalten.

miert werden konnten. Insgesamt wurden mit 148 Jugendlichen (89 Mädchen, 59 Burschen) Gespräche geführt.

Beim zweiten Casting waren 36 angemeldete Jugendliche (24 Mädchen, 12 Burschen) und sieben ohne Anmeldung anwesend. 28 von ihnen (20 Mädchen, 8 Burschen) wurden aufgenommen. Damit nahmen ab September 2005 insgesamt 50 Jugendliche (29 Mädchen, 21 Burschen) am Projekt teil. Das Ziel einer Aufstockung der TeilnehmerInnenanzahl auf 45 nach dem zweiten Casting konnte somit erreicht bzw. übertroffen werden.

Der Erfolg der mit dem zweiten Casting erzielt werden konnte, liegt zu einem großen Teil in der lösungsorientierten Reaktion der Projektbeteiligten nach dem ersten Casting begründet. Unabhängig vom genauen chronologischen Ablauf des Einsetzens der ModulleiterInnensetzung stellt dieses eine bedeutende Intervention im Hinblick auf das Ziel der Aktivierung der Jugendlichen durch das Projekt dar. Es ist außerdem ein Beleg für die zielgerichtete Anpassungsfähigkeit der Projektstrukturen sowohl zur Bearbeitung konkreter Problemstellungen als auch zur Schaffung kontinuierlicher Problemlösungskompetenz.

### **Arbeit mit den Jugendlichen**

Der Umgang mit den TeilnehmerInnen ist ein wichtiges Thema in den ModulleiterInnen-sitzungen. Den Rahmen der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen in den Modulen stellt ein „Teilnahmevertrag“ dar, der von den Sozialarbeiterinnen ausgearbeitet wurde und der insbesondere auch Verhaltensregeln beinhaltet. So können häufiges Fehlen, häufige Krankenstände und auffälliges Verhalten zum Ausschluss aus dem Projekt führen. Auf Seiten der ModulmitarbeiterInnen waren zunächst zum Beispiel Aufsichtspflicht, Ermahnungssystem, Abklärung der Anwesenheit und Umgang mit vertraulichen Informationen der TeilnehmerInnen Thema. In der weiteren Folge wurden einzelne Fälle, wenn Jugendliche beispielsweise längere Zeit krank waren, modulübergreifend besprochen.

In den ModulleiterInnen-sitzungen werden auch Entscheidungen über den Verbleib der Jugendlichen im Projekt bzw. über deren Ausschluss getroffen. Im Fall von Ausschlüssen wird je nach Situation versucht, die Jugendlichen in anderen Projekten und Maßnahmen unterzubringen. Allgemein wird das Ziel verfolgt, die GesamtteilnehmerInnenanzahl nach Möglichkeit durch Vermittlung in Lehrstellen bzw. Beschäftigung auf 30 zu senken. So haben im August 2005 zwei TeilnehmerInnen das Projekt verlassen, weil sie eine Arbeitsstelle gefunden oder eine Ausbildung (Vienna Musical School) begonnen haben. (Vgl. dazu auch Kap. 2.5.)

### **Projektspezifische Aktivitäten**

Neben dem anfänglichen Schwerpunkt des Castings steht die Organisation der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen im Mittelpunkt der Besprechungen der ModulleiterInnen. Dabei geht es um die Arbeit in den Modulen, vor allem aber auch um eine Abstimmung der in den Steuergruppen beschlossenen Aktivitäten, wie zum Beispiel der Präsentation von hiphopera durch die Jugendlichen (z.B.: Eröffnungsfest) und die ModulleiterInnen (z.B.: Treffen des thematischen Netzwerkes), der Teilnahme und Mitarbeit der Jugendlichen an Veranstaltungen (z.B.: Catering beim Treffen des thematischen Netzwerkes) und der Vorbereitung der GM-Workshops. (Vgl. Kap. 2.4.2.1)

#### **2.4.2.3 Vernetzung der Steuerungs- und Modulebene**

Insgesamt ergibt sich durch die ModulleiterInnen-sitzungen eine zwischen den Projektebenen stark vernetzte Kommunikationsstruktur, da die ModulleiterInnen auch an den Steuergruppentreffen teilnehmen und umgekehrt die Gesamtprojektleiterin von hiphopera an den ModulleiterInnen-sitzungen teilnimmt. Im weiteren Verlauf des Projektes wurde festgelegt, dass dieses Modulleitungsgremium Entscheidungen für das Gesamt-

projekt mit inhaltlicher Fokussierung treffen kann. Auch geplante Budgetumschichtungen der einzelnen Module sollen in der Modulleitungssitzung getroffen werden. Dadurch wird es möglich, strategische Entscheidungen mit Projektablaufen auf der operativen Ebene stärker in Übereinstimmung zu bringen. Die Entscheidungsstruktur des Projektes wird dadurch grundsätzlich verbreitert bzw. enthierarchisiert. Bei bestehendem Handlungsbedarf sind auf diese Weise kurzfristige Anpassungen an die Projektprozesse modulübergreifend möglich. Ein Beispiel hierfür stellen Erarbeitung und Anpassung des „Verwarnsystems“ dar.

Aus den Protokollen beider Gremien ist über weite Teile eine doppelte Erfassung der Inhalte (z.B.: thematisches Netzwerk, Eröffnungsfest, transnationales Partnerschaft, Öffentlichkeitsarbeit) ersichtlich. Dies legt den Schluss nahe, dass Übertragung der Agenden von der Ebene der Projektsteuerung auf die Ebene der Module gut funktioniert. Dies trifft auch für den umgekehrten Weg zu, wenn es um Entscheidungen zur Organisation und Infrastruktur geht, wo Handlungsbedarf auf der Modulebene von der Steuergruppe aufgenommen und behandelt wird (z.B.: Räumlichkeiten für Sozialarbeiterinnen).

### **2.4.3 Organisation und Kommunikation auf Partnerebene: Resümee**

In seiner grundlegenden Konzeption und Ausrichtung verfolgt hiphopera das Ziel, innovative Methoden zur (Re-)Integration von diskriminierten Jugendlichen anzuwenden und antwortet damit auf das aktuelle Problem der zunehmenden Jugendarbeitslosigkeit. Ein innovativer Ansatz zur Wiederherstellung der Lern- und Arbeitsfähigkeit ist dabei vor allem deshalb notwendig, um Jugendliche zu aktivieren, die durch herkömmliche Maßnahmen nicht angesprochen werden. Die Aktivierung der Jugendlichen sollte in Form eines Castings geschehen, wobei es zunächst zu unerwarteten Problemen auf Grund der geringen TeilnehmerInnenzahl kam. Auf Ebene der ModulleiterInnen wurde die Situation umgehend analysiert und mit der Planung eines zweiten Castings begonnen. In dessen Vorfeld wurden in erster Linie Veränderungen der Informationsarbeit (z.B.: „Infozone“ am AMS Jugendliche, Informationen an Jugendeinrichtungen) vorgenommen, wodurch schließlich auch mehr Jugendliche zum Casting kamen. In der Folge konnte das Ziel erreicht werden, die TeilnehmerInnenanzahl auf 46 Jugendliche aufzustocken.

Ein Ergebnis dieser raschen Reaktion war die Etablierung einer ModulleiterInnensitzung, die im weiteren Verlauf mit inhaltlicher Entscheidungskompetenz über das Gesamtprojekt ausgestattet wurde. Diese Anpassung der Kommunikationsstruktur stellt den bisher wichtigsten Lerneffekt der EP dar. Sie erleichtert nicht nur Entscheidungen im operativen Bereich, sondern auch die Abstimmung der vier Module untereinander. Aus den vorliegenden Protokollen der ModulleiterInnensitzungen und der Steuergruppen sind keine besonderen Schwierigkeiten der Koordination zwischen den Partnern ersichtlich. Dies wird auch durch bisherige Erfolge wie zum Beispiel das Catering beim Treffen des thematischen Netzwerkes, für das die Jugendlichen gemeinsam mit Wienwork verantwortlich zeichneten, deutlich.

Vier der insgesamt neun, im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätigen Partnerorganisationen, die an dem Projekt beteiligt sind, sind je nach Kompetenzbereich für jeweils ein Modul zuständig. Bei der Tätigkeit in einem künstlerisch/schauspielerischen und einem handwerklichen Modul besteht die konkrete Zielvorgabe darin, sowohl die Aufführung eines Hip Hop-Musicals als auch alle dafür benötigten Bestandteile von Kostümen bis Kulissen zu erarbeiten. In zwei weiteren Modulen erhalten die Jugendlichen einerseits Lernhilfe und andererseits Betreuung durch zwei SozialarbeiterInnen bei persönlichen Problemen und bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt. Gerade in der ersten Phase bedeutet die Organisation der Zusammenarbeit einen teilweise sehr hohen Aufwand, umso mehr als es sich um eine teilweise sehr schwierige Zielgruppe handelt. So wurden TeilnehmerInnenverträge erstellt, Verhaltensregeln aufgestellt und ein Verwarnsystem entwickelt. Auch im Hinblick auf die Arbeit mit den Jugendlichen bzw. deren Verbleib im Projekt und deren Vermittlung wurden die ModulleiterInnen mit Entschei-

dungsbefugnis ausgestattet. Auch damit konnte eine effiziente Anpassung der Entscheidungsstruktur erzielt werden.

Die bisherigen, aus den Sitzungsprotokollen ersichtlichen Interventionen und Aktivitäten weisen insgesamt einen hohen Grad an Zielorientierung auf. Anfängliche Probleme konnten auf diese Weise behoben werden. Auf Basis des vorliegenden Materials sind jedoch kaum Erkenntnisse über die Akzeptanz des Projektes bei den Jugendlichen bzw. über (Miss-)Erfolge der weiteren Aktivierung in Richtung Lernfähigkeit zu erzielen.<sup>12</sup> Für etwaige Schwierigkeiten in dieser Hinsicht erscheint die Projektstruktur bisher ausreichend anpassungs- und reaktionsfähig.

## 2.5 Verbleib und Vermittlung der Jugendlichen

Die Basis der Analyse von Verbleib und Vermittlung der an hiphopera teilnehmenden Jugendlichen bilden 50 Datenblätter, die zu Beginn der Teilnahme angelegt wurden. Hier sind unter anderem Ein- und Austrittsdatum der TeilnehmerInnen in die Maßnahme und – soweit bekannt – ihr weiterer Verbleib (Vermittlung/Austritt) vermerkt.

Laut den Aufzeichnungen nahmen 22 Jugendliche (10 Burschen und 12 Mädchen) bis zum Ende des ersten Durchlaufes der Maßnahme am 30.6.2006 teil. (Vgl. Übersicht 1.) Die restlichen aufgenommenen TeilnehmerInnen sind während der Projektlaufzeit ausgestiegen, wobei die Gründe dafür entweder im Maßnahmenabbruch oder in der Vermittlung in eine Ausbildung oder ein Dienstverhältnis liegen.

### Übersicht 1: Verbliebene und ausgestiegene Jugendliche

	Männlich	Weiblich	Gesamt
<b>Ausgestiegen</b>	9	19	28
<b>Verblieben</b>	10	12	22
<b>Gesamt</b>	19	31	50

### Vermittelte Jugendliche

Die **Vermittlungsquote** des ersten Projektdurchlaufes liegt bei 44 Prozent. Von den insgesamt 50 Jugendlichen, die in der Maßnahme erfasst wurden, fanden 22 Jugendliche (8 Burschen, 14 Mädchen) eine Arbeitsstelle oder eine weitere Ausbildung. (Vgl. Übersicht 2.) Von diesen konnten 10 Jugendliche (4 Burschen, 6 Mädchen) schon während der Projektlaufzeit in eine Arbeitsstelle oder eine weitere Ausbildung vermittelt werden. Die übrigen 4 Burschen und 8 Mädchen haben noch im Musical mitgewirkt, für die Zeit nach hiphopera haben sie aber schon ein konkretes Dienst- oder Ausbildungsverhältnis in Aussicht.

### Übersicht 2: Vermittlung der Jugendlichen

	Männlich	Weiblich	Gesamt
<b>Vermittelt</b>	8	14	22
<b>Nicht vermittelt</b>	11	17	28
<b>Gesamt</b>	19	31	50

12 Jugendliche (24 Prozent) haben eine **Beschäftigung** gefunden bzw. in Aussicht, davon waren 4 Burschen und 8 Mädchen, wobei 3 der Mädchen in einem geringfügigen Dienstverhältnis untergekommen sind. Ein weiterer Jugendlicher hat eine selbstständige Tätigkeit begonnen. Über die Art der Tätigkeiten bzw. Arbeitsstellen liegen keine Aufzeichnungen vor.

<sup>12</sup> Siehe dazu die Ergebnisse der Befragung der Jugendlichen (Kap. 4).

In eine **weitere Ausbildung** bzw. **Qualifizierungsmaßnahme** wurden insgesamt 8 Jugendliche (2 Burschen, 6 Mädchen) vermittelt, das sind 16 Prozent. Bei 3 Mädchen und einem Burschen handelt es sich dabei um eine Lehre. Nur aus dem Datenblatt zweier Mädchen geht zusätzlich hervor, dass sie eine Lehre zur Buchhalterin bzw. eine Ausbildung zur Wellnesstrainerin begonnen haben.

### Maßnahmenabbrüche

Denjenigen, die vermittelt wurden bzw. die bis zum Musical im Projekt blieben, stehen im Gesamten 18 Jugendliche (5 Burschen, 13 Mädchen) gegenüber, die ihre Teilnahme an hiphopera **abgebrochen** haben. Das sind rund 36 Prozent. Ein Teil davon (7 Jugendliche; 2 Burschen, 5 Mädchen) wurde zwar beim Casting in die Maßnahme aufgenommen, hat die Teilnahme aber de facto nie angetreten, sondern ist nach dem Casting und der Aufnahme ins Projekt nicht mehr erschienen.<sup>13</sup> Über diese Jugendlichen sowie fünf weitere Jugendliche (2 Burschen, 3 Mädchen), die später während der Projektlaufzeit hiphopera verließen, gibt es keine weiteren Informationen über ihren Verbleib.

Bei einigen anderen Abbrüchen spielte das persönliche Umfeld der Jugendlichen bzw. die persönliche Lebenssituation die entscheidende Rolle. So mussten ein Mädchen aufgrund von Schwangerschaft und zwei weitere Mädchen aufgrund des Umzuges ihrer Familie ins Ausland ihre Teilnahme beenden. Zwei Mädchen waren durch gesundheitliche Probleme gezwungen, ihre Teilnahme abzubrechen, und ein Bursche wurde, trotz mehrmaliger Verwarnung, aufgrund seines Verhaltens „gekündigt“.

## 2.6 Transnationales Netzwerk „DAS-3“

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist vorgesehen, dass pro Durchgang einer Entwicklungspartnerschaft drei Treffen des transnationalen Netzwerkes stattfinden. Bei den Partnerprojekten hiphopera handelt es sich um die Entwicklungspartnerschaften „Navigator“ in Deutschland und „Motivationszentrum“ in der Slowakei. Protokolle liegen nur von den ersten beiden Treffen in Deutschland und in Österreich vor. Über das Treffen im Mai 2006 lagen bei Fertigstellung des Berichtes Ende August noch keine Protokolle des slowakischen Partners vor.

Das **erste transnationale Treffen** fand am 12. und 13.10.2005 in Deutschland statt. Vertreterinnen der Volkshilfe Wien und des WUK nahmen daran teil, um sowohl das Gesamtprojekt hiphopera als auch einzelne Module zu präsentieren. Neben der Entwicklung einer Website mit Links zu den jeweiligen nationalen Projekten ([www.DAS-3.net](http://www.DAS-3.net))<sup>14</sup> standen ein Gestaltungswettbewerb für ein „DAS-3“-Logo sowie die Vorbereitung des nächsten Workshops in Wien und des Besuchs von deutschen TeilnehmerInnen bei den Partnern in Wien und der Slowakei („TeilnehmerInnensendung“) auf dem Programm.

Das **zweite transnationale Treffen am 26. und 27.1.2006 in Wien** wurde mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Wege aus der Lethargie – Innovative Konzepte gegen Jugendarbeitslosigkeit“ eröffnet. Außer VertreterInnen der Entwicklungspartnerschaften „hiphopera“, „Motivationszentrum“ und „Navigator“, die ihre Projekte vorstellten, nahmen auch VertreterInnen der AK Wien, des Wiener Gemeinderats und des AMS Jugendliche Wien daran teil.

Ein weiteres Workshopthema dieses Treffens war „Profiling/Casting“, das heißt die Diskussion von Methoden der TeilnehmerInnenauswahl für Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere für Jugendliche. Da in der slowakischen Entwicklungspartnerschaft noch keine TeilnehmerInnen in das Projekt aufgenommen waren (Aufnahme laut Plan von

---

<sup>13</sup> Hierbei handelt es sich um Jugendliche, die beim zweiten Casting im September aufgenommen wurden. Die acht Jugendlichen, die unmittelbar nach ihrer Aufnahme im ersten Casting nicht mehr erschienen sind (vgl. Kap. 2.4.2.2), sind hier nicht erfasst.

<sup>14</sup> Die Website ist weder abrufbar (Stand: 15.8.2006) noch auf [www.hiphopera.at](http://www.hiphopera.at) verlinkt.



Juni bis August 2006), war hier kein Austausch über Erfahrungen mit Aufnahmeverfahren möglich.

Der zweite Tag umfasste einen Erfahrungsaustausch zum Thema „Gender Mainstreaming“ und organisatorische Angelegenheiten wie die Planung des dritten transnationalen Workshops in der Slowakei, die Website sowie die Evaluierung im Rahmen von „DAS-3“.

Der Nutzen des transnationalen Austausches, der im Rahmen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften vorgesehen ist, ist aufgrund von Protokollen prinzipiell schwer abzuschätzen. Der Transfer von Erfahrungen aus Projekten der Partnerländer ist generell vermutlich nur bedingt möglich, da die Arbeitsmarktpolitik national geregelt wird und die Umsetzung in den Partnerländern unterschiedlichen Rahmenbedingungen unterworfen ist. Der Nutzen eines transnationalen Erfahrungsaustausches hängt jedenfalls aber von der Ähnlichkeit der Projekte ab, die im vorliegenden Fall nicht gegeben ist. Zu beachten ist bei der Nutzeneinschätzung auch der erhebliche organisatorische Aufwand, den sowohl die einzelnen Treffen als auch die weitere Kommunikation und Koordination mit sich ziehen. Der Aufwand erhöht sich, wenn der Austausch mit einem Partner nicht entsprechend gut funktioniert, wie sich zum Beispiel aus dem fehlenden Protokoll des slowakischen Partners schließen lässt.

### 3 Ergebnisse der Fokusgruppe mit den BetreuerInnen

Am 7. März 2006 fand eine zweistündige Fokusgruppe mit BetreuerInnen der einzelnen Module von hiphopera statt. Insgesamt fünf VertreterInnen der vier Module (künstlerisches, handwerkliches, Lernhilfe und Sozialarbeit) nahmen daran teil.

Die Fokusgruppe hatte zum Ziel die Projektorganisation zu durchleuchten, den bisherigen Projektverlauf unter spezieller Berücksichtigung der Entwicklung der TeilnehmerInnen zu reflektieren und Verbesserungsvorschläge für diesen bzw. den nächsten Durchlauf von hiphopera zu erarbeiten.

#### 3.1 Projektorganisation

Aus der Diskussion der Projektorganisation geht hervor, dass in den Modulen Handwerk und Kunst die Organisationsstrukturen bzw. die Verantwortungsaufteilung teilweise unklar sind. Außerdem wird deutlich, dass der Zusammenhang der Module untereinander relativ lose organisiert ist. Die Lernhilfe steht fast ausschließlich mit der Sozialarbeit und keinem der anderen Module in Kontakt. Auch WienWork hat nur eingeschränkten Kontakt mit den anderen Modulen. Dadurch wird der Informationsfluss zwischen den BetreuerInnen eingeschränkt. Das verbindende Glied in der Organisationsstruktur stellen laut eigenen Angaben die MitarbeiterInnen der Sozialarbeit dar. Auf die lose Kommunikationsstruktur sowie ihre Auswirkungen auf die Arbeit in den Modulen weisen auch die befragten Jugendlichen hin (vgl. Kap. 6.2).

##### 3.1.1 Modulinterne Organisation

###### WienWork

Das Modul WienWork besteht aus vier Personen: Einem Modulleiter, zwei TrainerInnen und einem Koordinator, der zwischen der Modulleitung und der BetreuerInnenebene eine zwischengeschaltete Position innehat. Seit 1. Dezember 2005 gibt es eine neue Kollegin im Team mit der die Zusammenarbeit nach Ansicht der befragten BetreuerInnen bestens funktioniert.

Die MitarbeiterInnen, der Koordinator und der Leiter treffen sich in einem wöchentlichen „Team“, wobei der Modulleiter aus Zeitmangel nur alle 2-3 Wochen anwesend ist.

Die Aufgabenverteilung zwischen Modulleiter und Koordinator ist äußerst ungewöhnlich: Nach Außen hin wird das Modul vom offiziellen Modulleiter vertreten, die eigentlichen Leitungsfunktionen (z.B. Budgetverantwortung) werden aber vom **Koordinator** übernommen. Gleichzeitig ist der Koordinator auch operativ in der Arbeit mit den Jugendlichen beschäftigt. Diese Zwischenposition wird von dem Befragten selbst als „schwierige Position“ bezeichnet. Auch aus der Literatur<sup>15</sup> ist bekannt, dass derartige „Sandwich-Positionen“ nicht unproblematisch sind: Eine solche Position ist von einander widerstrebenden Zielsetzungen und Interessen geprägt und birgt daher ein hohes Potenzial für Rollenkonflikte und Stress in sich.

Die derzeitige Aufgabenverteilung führt nicht nur zu Unklarheiten bei Führung und Leitungsfunktion sondern auch zu einer verminderten Akzeptanz des Modulleiters bei den Befragten. So führt es zum Beispiel bei einigen FokusgruppenteilnehmerInnen zur Verärgerung, dass sich die Leitungsperson als solches in der Öffentlichkeit präsentiert, während sie operativ aber nicht sichtbar ist für die Befragten.

Konkrete sich daraus ergebende **Konsequenzen** für die Zusammenarbeit der Module untereinander werden in der Fokusgruppe nicht genannt. Laut Aussage eines/r Betreue-

---

<sup>15</sup> Vgl. z.B. Greenberg, J. / Baron, R. A. (2003): Behaviour in Organizations. New Jersey: Prentice Hall, Seite 124 – 127.



rIn habe sich diese Organisationsstruktur in der Antragsphase ergeben und ist so gewachsen. Eine Veränderung dieser Organisationsstruktur war zum Zeitpunkt der Fokusgruppe noch nicht geplant.

## Künstlerisches Modul

Das Team des künstlerischen Moduls besteht aus einer Modulleiterin und fünf TrainerInnen. Die Modulleiterin ist selbst keine Künstlerin, was zu Projektbeginn von den TrainerInnen skeptisch gesehen wurde. Die Zusammenarbeit wird von den anwesenden BetreuerInnen mittlerweile aber als sehr positiv bezeichnet. Ihre Funktion als „Schnittstelle“ zur Projektleitung von hiphopera ist zudem klar abgegrenzt. Sie spricht zwar eine andere Sprache als die KünstlerInnen („weniger emotionsgeladen“), dies ist aber vor allem für die Kommunikation mit der Projektleitung auch notwendig.

Problematischer erscheint allerdings die spezielle Position eines Trainers des künstlerischen Moduls. Er ist offiziell auf Ebene der TrainerInnen im Modul tätig, hat aber einen „historisch“ gewachsenen großen Einfluss im Projekt, sodass er eine „Schlüsselfigur“ im Projekt darstellt. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass er ohne Rücksprache nach Außen kommunizieren kann, was typischerweise eine Aufgabe der Projektleitung darstellt. Die Position des Trainers ist dadurch gekennzeichnet, dass die „informelle“ Macht größer ist als die „formelle“ Macht. Die Konsequenzen solcher Konstellationen sind unter anderem davon abhängig, inwieweit die Ziele der verschiedenen Verantwortlichen übereinstimmen:<sup>16</sup> Wird sowohl formell als auch informell ein einheitliches Ziel verfolgt, so kann eine hohe informelle Machtstellung auf einer niedrigeren Hierarchieebene durchaus zu positiven Resultaten (z.B. größere Zielidentifikation der MitarbeiterInnen) führen. Sich von einander unterscheidende Ziele sind dagegen problematisch, da sie einerseits zu Konflikten führen und andererseits die Organisationsstrukturen und Kommunikationswege unterminieren können.

Ähnlich wie im Modul WienWork ergeben sich durch diese unklar definierte Position auch **Konsequenzen** für die Kommunikation nach Außen. Diese werden von den BetreuerInnen unter anderem bei den Jugendlichen gesehen, die aufgrund dieser unklaren Position die Autorität des betroffenen Trainers nur schwer einschätzen können.

## Lernhilfe

In Modul Lernhilfe sind drei TrainerInnen und eine Modulleiterin tätig. Die Leiterin ist aber nicht in die operative Arbeit mit den Jugendlichen eingebunden. Die TrainerInnen sind zwar räumlich von der Modulleitung getrennt, dies verursacht aber laut den Befragten keine weiteren Probleme. Die Zusammenarbeit im Team funktioniert insgesamt sehr gut.

## SozialarbeiterInnen

Die zwei SozialarbeiterInnen haben alle zwei Wochen eine Teamsitzung mit ihrer LeiterIn. Weitere Ansprechpartnerin ist für sie die Projektleitung von hiphopera. Die Aufteilung ist nach Meinung der befragten Sozialarbeiterin funktional und gut.

**Zusammenfassung:** Verbesserungspotential liegt im Modul Wien Work und im künstlerischen Modul bei einer Klärung der unklaren Funktionen und Zuständigkeiten. Zur Straffung der Entscheidungsstruktur und als eindeutige Ansprechstation nach außen sollte die Leitungsfunktion bei einer Person liegen.

<sup>16</sup> Vgl. Bosetzky, H. (1988): Mikropolitik, Machiavellismus und Machtakkumulation, in Küpper, W. / Ortman, G. (Hg.): Mikropolitik. Westdeutscher Verlag, Opladen (Seite 34-36).

### 3.1.2 Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Modulen

#### Lernhilfe

Die Lernhilfe hat außer im Bezug auf die Kooperation mit den SozialarbeiterInnen so gut wie keine Schnittpunkte mit den anderen Modulen, sondern arbeitet an den „schulischen Defiziten“ der TeilnehmerInnen. Mit den SozialarbeiterInnen gib es, neben telefoni-schem Kontakt im Anlassfall, regelmäßige (monatliche) Teamsitzungen, in denen die Gespräche über die einzelnen TeilnehmerInnen geführt werden. Die beiden Module er-gänzen sich dabei vor allem auch im Hinblick auf die Unterstützung der Jugendlichen bei Bewerbungen.

#### SozialarbeiterInnen

Die SozialarbeiterInnen sehen sich selbst als am meisten mit den anderen Modulen in Kontakt. Auch die Beschreibungen der anderen BetreuerInnen lassen auf eine zentrale Stellung der SozialarbeiterInnen in der Organisationsstruktur des Projektes schließen.

Am engsten arbeitet die Sozialarbeit mit dem künstlerischen Modul zusammen, schon allein aufgrund der räumlichen Nähe (im selben Gebäude). Die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen diesen beiden Modulen funktionieren gut und hauptsächlich auf informeller Basis. Bis zum Zeitpunkt der Befragung fand nur eine offizielle Teamsitzung der beiden Module.

Diese zentrale Position der SozialarbeiterInnen birgt einerseits grundsätzlich das Poten-zial einer zentralen Wissensverwaltung: Vor allem das Wissen über die Situation und Entwicklung der TeilnehmerInnen in den einzelnen Modulen ist bei der Sozialarbeit gut aufgehoben. Andererseits ergibt sich aus der zentralen Stellung aber auch die Gefahr der Überlastung: Wenn die einzelnen Module hauptsächlich nur über die Sozialarbeit verbunden werden, folgt daraus ein großer Kommunikationsbedarf nach allen Seiten, der mitunter schwer zu bewältigen ist, ohne die eigenen Betreuungsaufgaben zu stark zu vernachlässigen.

Der enge Austausch mit den KünstlerInnen sollte nach Möglichkeit vor allem im Hinblick auf die Berufsorientierung genützt werden (zur inhaltliche Bewertung der Berufsorientie-rung durch die Jugendlichen vgl. Kap. 6.4.1). Verbesserungspotenzial ergibt sich dabei hauptsächlich durch den Ausbau der formalen Zusammenarbeit.

#### WienWork

Zumindest in Bezug auf das Arbeitsergebnis hängt WienWork mit dem künstlerischen Modul zusammen. Besonders in der Zusammenarbeit dieser beiden Module machen sich die oben angesprochenen Unklarheiten über die Führungsrolle im künstlerischen Modul bemerkbar: Auf der Seite von WienWork werden widersprüchliche Anweisungen hin-sichtlich der geforderten Konstruktionen im Bühnen und Requisitenbau wahrgenommen. Diese Unsicherheit überträgt sich nach Ansicht der BetreuerInnen auch auf die Jugendli-chen, was diese in ihrem Rückblick auf die Projektorganisation zum Teil auch bestätigen (vgl. Kap. 6.2.)

#### Kommunikationsstrukturen

Es wurde versucht die Kommunikation zwischen WienWork und den SozialarbeiterInnen durch die Einführung eines „**Berufsorientierungsbogens**“ zu verbessern. Auf diesem wird von WienWork eine Einschätzung der handwerklichen Qualifikationen der Jugendli-chen dokumentiert und so zur Unterstützung an die SozialarbeiterInnen kommuniziert. Ein derartiges Instrument wäre auch im künstlerischen Bereich sinnvoll.

Modulübergreifend werden auch **(Groß-)Teamsitzungen** unter Beteiligung aller Bet-reuerInnen und alle ModulleiterInnen abgehalten: Gerade in der Anfangsphase ist dieser

Austausch von Erfahrungen sehr wesentlich gewesen. Diese Sitzungen sollten aufgrund des erfolgten Austausches beim nächsten Durchgang verstärkt werden.

**Zusammenfassung:** Es zeigt sich, dass die Kommunikationskanäle zwischen den Modulen insgesamt wenig entwickelt sind. Für die Koordination der Arbeitsprozesse scheinen die ModulleiterInnen Sitzungen daher nicht auszureichen. Dies ist zum Teil auf die unklaren Verantwortungsbereiche und die damit verbundenen informellen Strukturen zurückzuführen. Das Fehlen eines koordinierten „Kommunikationsnetzes“ zwischen den Modulen ist in engem Zusammenhang mit der oben besprochenen zentralen Position der SozialarbeiterInnen zu sehen. In der Literatur<sup>17</sup> werden zentrale Kommunikationsstrukturen als geeignet für einfache Aufgaben mit klarer Führungsrolle geeignet. Für die Bewältigung von komplexen Aufgaben werden jedoch dezentrale Strukturen, das heißt, ein erweiterter Austausch der Teams untereinander empfohlen, um das Potenzial aller Beteiligten nutzen zu können.

## 3.2 Bisheriger Projektverlauf

Den bisherigen Projektverlauf betreffend thematisieren die befragten BetreuerInnen vor allem die problematische Raumsituation bzw. Infrastruktur am Anfang des Projektes sowie eine Unterschätzung der Projektkomplexität und der Zielgruppe. Die infrastrukturellen Probleme wurden vorläufig gelöst. Was den Modulen teilweise noch immer Probleme bereitet ist allerdings die zeitliche Aufteilung bzw. die Abstimmung der Module untereinander.

### 3.2.1 Schwierige Raumsituation

Zu Beginn des Projektes gab es in allen Modulen Probleme mit den Räumlichkeiten. Im **künstlerischen Modul** waren ursprünglich Räumlichkeiten geplant, die allerdings keine ausreichenden sanitären Anlagen (WC, Duschen) aufwiesen. Diese waren aufgrund der körperlichen Arbeit der TeilnehmerInnen (Tanzen) allerdings notwendig. Zudem lag das ursprünglich geplante Objekt zu weit außerhalb der Stadt.

Die nun bezogenen Räumlichkeiten erfüllen diese Kriterien zwar, dafür gibt es allerdings keine Aufenthalts- bzw. Besprechungsräume für die TrainerInnen. Auch die Lautstärke des Rhythmik-Unterrichts ist ein Problem. In Summe hat sich die Raumsituation aber aufgrund des neuen Standortes deutlich verbessert.

Ein weiteres infrastrukturelles Problem des künstlerischen Moduls ist die für die Aufbereitung und Bearbeitung der Musikstücke vorhandene **EDV-Ausstattung**. Laut Angabe eines Trainers handelt es sich dabei um Rechner, die von der Stadtverwaltung aufgrund ihres Alters „ausgemistet“ worden waren und daher nicht auf dem neuesten Stand der Technik seien. Dies erschwert zwar einerseits die Arbeit, ermöglicht aber seiner Meinung nach den Jugendlichen auch die Möglichkeit, Gelerntes zu vertiefen und umzusetzen. So können sie zum Beispiel den Umgang mit Computer-Software auf für sie erschwinglichen Rechnern anwenden.

Die **SozialarbeiterInnen** sind am selben Standort wie das künstlerische Modul untergebracht und haben mittlerweile ein Büro. Für sie war die Standortentscheidung ideal.

Auch die **Lernhilfe** hatte zahlreiche Probleme mit den Räumlichkeiten: Anfänglich war das Modul in einer Volkshochschule angesiedelt, in der die vom Modul benötigte EDV nicht zu installieren war. Daraufhin wurde beschlossen, einen EDV-Raum extern anzumieten, was ganz gut funktionierte. Seit in etwa Anfang Februar sind die drei Gruppen der Lernhilfe jetzt wieder an einem (kleinen) Standort vereint, der kontinuierlich adap-

<sup>17</sup> Vgl. z.B. Frech, M. / Schmidt, A. (1996), in Kasper, H. / Mayrhofer, M. (Hg.): Personalmanagement, Führung, Organisation. Wien.

tiert wird (z.B. Türen eingebaut). Aus der räumlichen Anordnung in der Lernhilfe ergibt sich als Konsequenz, dass alle TeilnehmerInnen auf engem Raum zusammen sind.

„Jetzt müssen sie [Anm.: die TeilnehmerInnen] sich daran gewöhnen, dass alle 3 Gruppen wieder zusammen sind“. Das sei nicht unproblematisch, denn „sie halten sich selber auch nicht aus“<sup>18</sup>. Zwar berichten auch die Jugendlichen von Spannungen, die innerhalb der Gruppe immer wieder auftreten, betrachten die gemeinsame Unterbringung insgesamt aber als wesentliche Verbesserung der räumlichen Situation (vgl. Kap. 6.3). Die räumliche Trennung der Lernhilfe von ihrer Modulleitung macht laut eigenen Angaben keine großen Probleme und kann mit koordinierter Kommunikation ausgeglichen werden.

**WienWork** musste seit Projektbeginn bereits zweimal den Standort wechseln. Dies war aus Sicht des Koordinators vor allem durch Änderungen des Programmplans bedingt: Ursprünglich war geplant gewesen, die Jugendlichen an einem Tag in der Woche in die verschiedenen Werkstätten von WienWork zu schicken, und sie dort sechs Stunden mit den anderen KlientInnen von WienWork arbeiten zu lassen. „Für sechs Stunden braucht man keinen eigenen Standort, braucht man kein Büro.“<sup>19</sup> Aufgrund der hohen TeilnehmerInnenzahl wurde aber beschlossen, die Jugendlichen an zwei Tagen bei WienWork zu beschäftigen, wozu laut Ansicht des Koordinators bereits ein fixer Standort besser geeignet gewesen wäre. So waren es aber drei Standorte zu denen die Jugendlichen abwechselnd fahren mussten.

Zwischenzeitlich wurde ein neuer Standort – ein Glashaus in Simmering – gefunden, an dem alle Jugendlichen gemeinsam arbeiten konnten. Da dieses Objekt allerdings nicht beheizbar war, musste WienWork vor Wintereinbruch noch einmal übersiedeln. Laut Ansicht des Koordinators kein Wunder, „dass die Jugendlichen Ende November verunsichert waren und nicht wussten was sie bei WienWork tun sollen“<sup>20</sup>, was sich zum Teil auch in den Ergebnissen der TeilnehmerInnenbefragung (vgl. Kap. 4) widerspiegelt. Den Beteiligten zu Folge ist hier positiv hervorzuheben, dass die Änderungen von der Projektleitung schnell veranlasst wurden.

Optimal wäre nach Ansicht der BetreuerInnen gewesen, von Anfang an einen gemeinsamen Standort mit einzelnen Kursräumen zu haben, an dem sich auch die TrainerInnen informell austauschen können.

**Zusammenfassung:** Die Anforderungen, die das Projekt an die Infrastruktur stellt, wurden offenbar in der Planungsphase unzureichend berücksichtigt. Die getrennten Modulstandorte wirkten sich einerseits negativ auf die Kommunikationsstruktur aus (vgl. Kap. 3.1.2). Andererseits ergaben sich daraus Erschwernisse für die Arbeit mit den TeilnehmerInnen. Insgesamt konnten die anstehenden Probleme jedoch schnell und zur allgemeinen Zufriedenheit gelöst werden, die Raumsituation hat sich in allen Modulen deutlich verbessert.

---

<sup>18</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 10.

<sup>19</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 12.

<sup>20</sup> Ebenda.

### 3.2.2 Komplexität des Projektes

Wie bereits erwähnt, verursachten **zahlreiche Planänderungen** Probleme im handwerklichen Modul. Der Koordinator des Moduls fasst den Veränderungsdruck zusammen: „Da das ganze Projekt so flexibel ist, ändern sich fast jede Woche sich so viele Dinge und wir müssen alles umändern.“<sup>21</sup> Die diesbezüglichen Anforderungen des Projektes wurden anfänglich unterschätzt.

Auch die **Bedürfnisse der Zielgruppe** wurden von WienWork anfangs nicht richtig eingeschätzt: „Aber dass WienWork generell für diese Zielgruppe der Jugendlichen nicht so prädestiniert ist, das kam erst jetzt heraus.“<sup>22</sup> WienWork hat Erfahrungen als Ausbildungsbetrieb für behinderte Jugendliche, die allerdings ganz andere Strukturen brauchen als die Zielgruppe von hiphopera. Große Unterschiede würden außerdem auch im Sozialverhalten bestehen. So sollten die TeilnehmerInnen „drei Stunden feilen und das haben sie nicht angenommen [...]. Es ist unser Ziel, ihnen das Handwerk näher zu bringen, wir bauen gemeinsam eine Bühne, es wird was produziert, wir sind am Erfolg [beteiligt], wir sind produktiv tätig, und das ist genau nicht passiert. Sie sind einfach in eine Werkstatt geschickt worden und haben dort irgendwas gemacht, und dann sind sie wieder heim. Das hat überhaupt keinen Sinn.“<sup>23</sup>

Doch auch hier haben die Beteiligten Anpassungsfähigkeit und Problemlösungskompetenz gezeigt und die Lehr-/Lernstrukturen mittlerweile angepasst. Die jetzt gefundene Struktur von WienWork, in der die Ausbilder für einzelne Aufgaben an den neuen Projektstandort kommen, um dort ausschließlich mit den TeilnehmerInnen von hiphopera zu arbeiten, funktioniert nach den bisherigen Erfahrungen sehr gut.

### 3.2.3 Gender Mainstreaming (GM)

Als Equal-Querschnittsthema hat Gender Mainstreaming im Projekt bisher keine zentrale Rolle gespielt, wurde jedoch dennoch sowohl auf Seiten der TrainerInnen als auch in der Arbeit mit den Jugendlichen behandelt.

Es gab einen modulinternen und einen modulübergreifenden Workshop zum Thema GM, der extern begleitet wurde.

In der **Lernhilfe** haben die TrainerInnen für einzelne Einheiten gleichgeschlechtliche Gruppen gebildet, da dies ihrer Meinung nach ein effizienteres Arbeiten zulässt.

„Weil man einfach bestimmte Dinge so besser erarbeiten kann, es für die Jugendlichen angenehmer ist und sie mehr aus sich rausgehen können. Es gibt einfach unterschiedlichere Methoden die speziell mehr Mädchen oder Burschen liegen, wo es ihnen besser geht.“<sup>24</sup>

Eine Geschlechtertrennung bei ausgewählten Themenstellungen ist insbesondere deshalb sinnvoll, da Untersuchungen zu ko- und monoedukativ geführtem Unterricht zeigen, dass Interessens- und Leistungsentwicklung in monoedukativen Schulen vergleichsweise weniger geschlechtstypisiert – im Sinne einer naturwissenschaftlichen und technischen Ausrichtung der Buben und geistes- und sozialwissenschaftlichen Ausrichtung der Mädchen – ausfällt.<sup>25</sup>

Im **handwerklichen Modul** wurde versucht, sowohl Burschen als auch Mädchen zu motivieren, auch „atypische“ Arbeiten auszuführen.

---

<sup>21</sup> Ebenda.

<sup>22</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 13.

<sup>23</sup> Ebenda.

<sup>24</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 27.

<sup>25</sup> Kessels 2005.

### 3.3 Bisherige Entwicklung der TeilnehmerInnen

Allgemein nehmen die BetreuerInnen positive Entwicklungen der Jugendlichen vor allem in den Bereichen der realistischeren Selbsteinschätzung, der beruflichen Orientierung und der Selbstsicherheit wahr.

Der Betreuungserfolg wird allerdings nach Ansicht einiger BetreuerInnen, speziell im Modul Lernhilfe, durch die näher rückende Aufführung und das abrupte Ende der Maßnahme nach der Aufführung gefährdet. Die Jugendlichen konzentrieren sich zunehmend auf die bevorstehende Aufführung und bringen anderen Inhalten kaum Aufmerksamkeit entgegen. Durch den späten Termin der Aufführung ist nach dieser allerdings nicht mehr genügend Zeit, um die Jugendlichen auf einen Austritt aus dem Projekt vorzubereiten.

#### 3.3.1 Realistischere Wahrnehmung und Selbstbewusstsein

Vor allem die BetreuerInnen des künstlerischen Moduls als auch die SozialarbeiterInnen sehen bei den Jugendlichen eine „gewaltige Entwicklung“.

Laut dem künstlerischen Betreuer haben die Jugendlichen zu Beginn des Projektes das Leben (als Künstler) „durch die rosarote Brille gesehen“. Mittlerweile seien sie in ihren Vorstellungen allerdings um einiges näher an der Realität: Durch die Auseinandersetzung mit professionellen Künstlern haben sie die Ansprüche der realen künstlerischen Arbeit gesehen und ihre eigenen Fähigkeiten stärker reflektiert.

Laut einer Sozialarbeiterin zeigen sich die Fortschritte vor allem in den Bereichen Selbstbewusstsein, persönliches Auftreten und berufliche Orientierung. Die Jugendlichen suchen selbstständig nach Informationen über Jobs bzw. Ausbildungen und setzen sich mit den Anforderungen realistisch auseinander. Dies ist zwar auch mit Unsicherheiten verbunden, insgesamt herrscht aber der Eindruck vor, dass die Jugendlichen viel gelernt haben. Auch die BetreuerInnen der Lernhilfe sehen Fortschritte im Selbstbewusstsein der TeilnehmerInnen.

#### 3.3.2 Die berufliche Orientierung der Jugendlichen und Arbeitsmarktchancen

Nach Ansicht einer Betreuerin haben sich die Jugendlichen beruflich orientiert und Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft getroffen. Inhaltlich interessieren sich die TeilnehmerInnen verstärkt für Berufe im Bereich der Ton- und Bühnentechnik sowie für Eventmanagement. Auch in diesem Bereich ist die Einschätzung ihrer Erfolgchancen realistischer geworden.

Auch im Modul WienWork wird ein Fortschritt der Jugendlichen beobachtet. Die Erfahrungen im handwerklichen Bereich tragen zur beruflichen Orientierung der TeilnehmerInnen bei: Viele haben erkannt, dass sie für den handwerklichen Bereich nicht geeignet sind.

Diejenigen Jugendlichen, die sich noch nicht für einen weiteren Karriereverlauf entschieden haben, werden jedoch durch die **Frage, wie es nach hiphopera weitergehen wird**, verunsichert. Auch die Erkenntnis, dass der künstlerische Bereich vielleicht doch nicht die persönliche Berufung sei, führt bei den Jugendlichen zu „Desorientierung und Perspektivlosigkeit“.

„Sie sind jetzt auch damit konfrontiert worden, dass sie sich bewerben sollen, für Lehrstellen die im Herbst beginnen und das hat sie auch noch mal herunter geholt. Für mein Gefühl wäre das: sie sind darauf gekommen, o.k., das nächste Jahr kann ich nicht tanzen oder solche Sachen machen, sondern ich muss mich für eine normale

Lehrstelle bewerben, oder für einen normalen Job, und da ist jetzt viel Unsicherheit und Angst dabei.“<sup>26</sup>

Bei einem kleineren Teil der Jugendlichen gibt es jedoch überhaupt „keine spürbare Änderung, weil da wird einfach blockiert, nicht angenommen, nicht aufgenommen.“<sup>27</sup>

Die BetreuerInnen räumen den TeilnehmerInnen größtenteils recht gute Chancen am Arbeitsmarkt ein. Für manche TeilnehmerInnen stellen die geringen Deutschkenntnisse allerdings eine Hürde bei der Integration in den Arbeitsmarkt dar.

Insgesamt ist die Bandbreite (der Jobreadiness) sehr groß. Einige können es laut den BetreuerInnen sicher schaffen, andere brauchen jedoch noch weitere Unterstützung bei der beruflichen Orientierung. Eine unrealistische Einschätzung ihrer Situation kommt im Gegensatz zur Situation am Beginn des Projektes kaum noch vor. Auch die **Erwartungen an die Arbeitswelt** sind insgesamt realistischer geworden. So haben die TeilnehmerInnen anhand der Konfrontation mit den unterschiedlichen TrainerInnen viel über die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten gelernt, was sie auch in die Arbeitswelt übertragen könnten.

Einige Jugendliche konnten bereits in eine Ausbildung oder einen Beruf vermittelt werden, im großen Umfang wurden Vermittlungen während der Projektlaufzeit von den BetreuerInnen aber nicht erwartet. Die vorzeitige Vermittlung wird auch durch das (verständliche) Bestreben der Jugendlichen, an der Aufführung des Musicals beteiligt zu sein, erschwert.

### 3.3.3 Inhaltliche Qualifikationen

Insgesamt gibt es bisher auch inhaltlich große Fortschritte. Beispiel dafür sind insbesondere die Deutschkenntnisse der TeilnehmerInnen, vor allem in der Rechtschreibung und in der Verbalisierung ihrer Gefühle.

Nach Ansicht eines Betreuers haben die TeilnehmerInnen eigene Begabungen und Talente entdeckt, nicht nur im künstlerischen Bereich, sondern auch im handwerklichen Bereich. Fortschritte sind vor allem auch beim Modellbau (Theaterbühne) zu beobachten.

---

<sup>26</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 15.

<sup>27</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 14.



### 3.3.4 Stabilisierung

Auch hinsichtlich der Stabilisierung der Lebenssituation der TeilnehmerInnen gibt es einige Erfolge:

„Einige haben eine Wohnung gefunden, so kleine Erfolge halt. Schulden sind bei einigen ins Laufen gekommen. Manche haben eine Therapie angefangen, so kleine Dinge. Generell von der Persönlichkeitsentwicklung sehe ich bei vielen Fortschritte“<sup>28</sup>.

Die Nachhaltigkeit der Maßnahme kann nicht nur an erworbenen Qualifikationen oder Social Skills festgemacht werden. Vielmehr ist bei manchen Jugendlichen bereits die Aktivierung und Motivation als Erfolg zu sehen.

„Bei manchen sind es vielleicht einfach nur neun Monate, wo sie nicht arbeitslos waren und dass sie nicht zuhause gesessen sind oder eine Überbrückung bis sie eine Chance haben auf eine Lehrstelle. Sich zu bewegen einfach, jeden Tag irgendwo hinzugehen. Da sind so viele Dinge.“<sup>29</sup>

Gerade diese motivierenden Effekte der Teilnahme an hiphopera zählen auch die befragten Jugendlichen zu den besonders positiven Aspekten des Projektes (vgl. Kap. 6.1.1).

### 3.3.5 Probleme bei der Arbeit mit den Jugendlichen

In der Diskussion um die Entwicklung der TeilnehmerInnen werden zwei Probleme sichtbar, die die Arbeit mit den Jugendlichen erschweren bzw. die optimale Entwicklung der Jugendlichen unter Umständen behindern.

1) Das Interesse an handwerklicher Arbeit bzw. die Akzeptanz dieser Aufgaben ist anfänglich sehr gering gewesen. Es wurde vergeblich versucht, den TeilnehmerInnen die handwerklichen Arbeiten (inklusive Putzen) als Aufgaben eines Ensembles zu verkaufen, als Bestandteile eines großen Projekts. Außerdem wurde versucht über die Fähigkeiten und Stärken der Jugendlichen an sie heranzukommen, dies ist aber erst ab dem Moment gelungen, ab dem es **konkrete Arbeitsaufträge** zur Erstellung der Requisiten gab.

„Es hat sich bei uns schon gebessert, weil sie gesehen haben, dass Bühnenbau oder Metallbau nicht nur irgendetwas zusammenstecken bedeutet, sondern dass man viele Kenntnisse braucht. [...] Da haben wir gemerkt, dass ihnen das sehr wohl gefällt und dass sie einen irrsinnigen Ansporn gehabt haben.“<sup>30</sup>

Zu überlegen ist, ob es sich hierbei nicht um ein methodisch-didaktisches Problem handelt. Bei einer Veränderung von Methodik und Didaktik könnten die Jugendlichen vielleicht durchaus für die handwerklichen Aufträge motiviert werden, selbst wenn diese noch nicht der Herstellung von Requisiten dienen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, den Jugendlichen nicht nur den Sinn hinter einem Arbeitsauftrag zu erklären, sondern ihnen tatsächlich auch lustvolle und sinnvolle Aufträge zu geben, die ein konkretes Produkt zum Ziel haben.

2) Die BetreuerInnen der Lernhilfe sehen die Entwicklung in der zweiten Hälfte des Projektes eher negativ und beobachten einige Rückschritte. Die Jugendlichen arbeiten fieberhaft auf die Aufführung hin und interessieren sich nur noch wenig für die Inhalte der Lernhilfe. Dabei ist zu befürchten, dass sich dies in den Monaten bis zur Aufführung noch verstärkt. Im Modul der Lernhilfe ist es daher notwendig, sich neue Strategien zu überlegen, wie man mit dieser Situation umgehen kann.

Die **nahende Aufführung steht zudem direkt der Jobsuche/Bewerbungsphase entgegen**. Beim Verfassen von Bewerbungsschreiben zeigt sich, dass die Teilnehme-

<sup>28</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 18.

<sup>29</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 20f.

<sup>30</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 17f.



rInnen auf keinen Fall vor der Aufführung aus dem Projekt ausscheiden wollen um einen Job anzunehmen. Entsprechend wird auch das Frustrationenpotenzial der Jugendlichen beim Abschluss der Maßnahme von den BetreuerInnen als sehr hoch eingeschätzt.

**Zusammenfassung:** Es zeigt sich, dass es in vielen Zielbereichen von hiphopera positive Entwicklungen der TeilnehmerInnen gibt. Die Auseinandersetzung mit konkreten Arbeitsanforderungen und die Zusammenarbeit mit „echten“ KünstlerInnen führen zu einem realistischeren Selbstbild und unterstützen die berufliche Orientierung. Auch inhaltlich werden Qualifikationen aufgebaut. Die Teilnahme am Projekt trägt zur Aktivierung und Stabilisierung der TeilnehmerInnen bei. Dennoch wird dieser Erfolg durch strukturelle Probleme gefährdet. Outplacement-Aktivitäten vor der Aufführung sind laut Ansicht der BetreuerInnen von geringen Erfolgsaussichten und durch eine hauptsächliche Ausrichtung des Projektes auf die Aufführung hin bleibt keine Zeit für eine spätere Outplacement-Phase. Auch wenn die TeilnehmerInnen ein realistischeres Selbstbild haben, sich einigermaßen beruflich orientiert haben und im Moment stabilisiert sind, besteht die Gefahr, dass zumindest einige nach einem abrupten Ende der Maßnahme ohne weitere Begleitung wieder mit der ursprünglichen Orientierungslosigkeit konfrontiert sind. Verbesserungspotential besteht überdies in der methodisch-didaktischen Gestaltung des Handwerekunterrichts.

### 3.4 Verbesserungsmöglichkeiten

Zum Abschluss der Fokusgruppe wurden Verbesserungsvorschläge der BetreuerInnen diskutiert, die in Folge zusammen mit allgemeinen Schlussfolgerungen aus dem bisher Beschriebenen dargestellt werden. Diese beziehen sich auf die Themenkomplexe Zieldefinition, Projektorganisation, inhaltliche Programmgestaltung, zeitlicher Ablauf sowie die Arbeit mit den TeilnehmerInnen.

#### 3.4.1 Zieldefinition

Ein wesentlicher Ansatzpunkt für Verbesserungen der angesprochen wird, ist die Definition des gemeinsamen Projektziels. Nach Ansicht der BetreuerInnen verfolgen die einzelnen Module bisweilen unterschiedliche Ziele: Das künstlerische Modul verfolgt als Hauptziel die Aufführung, während die anderen Module auf eine Integration in den Arbeitsmarkt abzielen.<sup>31</sup> Diese unterschiedlichen Zielsetzungen wirken sich eher negativ auf das Projekt aus. Entsprechend wünschen sich die Befragten ein höheres Maß an gemeinsamer Zieldefinition im nächsten Durchgang.

Es wurden bisher einzelne Maßnahmen ergriffen, um den Zielkonflikt in der täglichen Arbeit zu entschärfen, prinzipiell besteht dieser allerdings noch weiter. Notwendig ist nach Ansicht der befragten BetreuerInnen ein „Großteam“ bzw. eine Thematisierung auf Ebene der Steuergruppe.

<sup>31</sup> Hierzu ist anzumerken, dass zu diesem Zeitpunkt der Diskussion kein Vertreter des künstlerischen Moduls mehr anwesend war, wodurch keine Gegenstellungnahme erfolgen konnte.

### 3.4.2 Projektorganisation

Angesichts der relativ losen Koordination und Kommunikation der Module und der zentralen Stellung der SozialarbeiterInnen weisen die BetreuerInnen selbst darauf hin, dass es **vermehrten Austausch** zwischen den Modulen geben sollte. Defizite der Jugendlichen und entsprechende Ansatzpunkte, die in einem Modul erkannt werden, könnten dadurch in anderen Modulen besser bearbeitet werden. Als bisher gute Beispiele der modulübergreifenden Zusammenarbeit werden hier folgende „Achsen“ genannt (wo der Austausch zumindest teilweise stattgefunden hätte):

- Lernhilfe – WienWork (z.B. mangelnde Kenntnisse der Maßeinheiten bei WienWork festgestellt und bei der Lernhilfe in Mathematik aufgearbeitet)
- Künstlerisches Modul – Lernhilfe (PC Kenntnisse beim Musik-Programmieren festgestellt und im EDV-Unterricht aufgegriffen)

Auch die bereits angesprochene Komplexität der Aufgabe (Arbeit mit schwieriger Zielgruppe in flexiblem Projekt) spricht für eine dezentralere Kommunikationsstruktur, das heißt einen intensiveren Austausch zwischen den Teams der einzelnen Module.

Ein weiterer Punkt für Verbesserungen ist die Klärung der **Ansprechpartner in den Modulen**: Sowohl bei WienWork als auch im künstlerischen Modul ist aufgrund der Organisationsstruktur nicht immer klar, wer wofür zuständig ist.

Von WienWork wird eine **frühere Übermittlung konkreter Aufträge** zur Bühnengestaltung etc. urged. Dies würde die Arbeit im handwerklichen Modul erleichtern.

### 3.4.3 Programmgestaltung

Verbesserungsmöglichkeiten bestehen auch bei der **inhaltlichen Gewichtung der Module**. Durch die jetzige Aufteilung liegt der Schwerpunkt vor allem auf dem künstlerischen Bereich. Dies zeigt sich auch in der Einstellung der Jugendlichen zu ihrer Arbeit in der Lernhilfe oder WienWork: „WienWork oder die Lernhilfe laufen ein bisschen nebenbei. Eigentlich kommen die Jugendlichen zum Projekt, weil sie eine Kunstausbildung machen wollen“<sup>32</sup>.

Diese Erwartungshaltung der Jugendlichen liegt auch in den im **Projektfolder** enthaltenen Informationen begründet. Die TeilnehmerInnen wurden hier mit einer Kunstausbildung angesprochen und durch die nicht angekündigte Verpflichtung zu handwerklicher Arbeit enttäuscht. WienWork hatte daher auch mit starker anfänglicher Ablehnung des Moduls durch die Jugendlichen zu kämpfen. Dies sei vor allem daran gelegen, dass die Jugendlichen ein KünstlerInnen-Casting bestanden hatten und nicht verstanden, warum sie nun körperliche Arbeit verrichten sollten.

Diesbezüglich besteht bei den BetreuerInnen der Lernhilfe und des handwerklichen Moduls der Wunsch, beim **Casting** ebenfalls vertreten zu sein. Ihrer Meinung nach wäre es wichtig und auch möglich, dass die Jugendlichen in allen (Modul-)Bereichen „getestet“ werden. Dadurch sollen den TeilnehmerInnen gleich von Anfang an alle Projektteile und die beteiligte Personen vorgestellt werden. Das Casting könne nach Ansicht der BetreuerInnen durchaus auch länger als einen Tag dauern.

---

<sup>32</sup> Transkript Fokusgruppe BetreuerInnen, Seite 17f.

### 3.4.4 Zeitlicher Ablauf – Outplacementphase

Der oben angesprochene Zielkonflikt (Aufführung vs. Vermittlung der Jugendlichen) zeigt sich laut den BetreuerInnen zum Beispiel am Termin der Aufführung. Es wurde urgiert, diesen nach vor zu verlegen, um einen Übergang vom Projekt in die Zeit danach zu unterstützen und eine Outplacementphase zu ermöglichen. Dies wurde jedoch von Seiten des künstlerischen Moduls abgelehnt.

Auch in Anbetracht der Tatsache, dass Outplacement zunehmend als Qualitätskriterium arbeitsmarktpolitischer Projekte gehandhabt wird, sollte die Vermittlung der Jugendlichen stärker berücksichtigt werden.

### 3.4.5 Arbeit mit den Jugendlichen

Während der Arbeit mit den Jugendlichen haben die BetreuerInnen wiederholt festgestellt, dass die Jugendlichen im **Gruppensetting** um einiges schwerer zugänglich waren und Interventionen leichter abgeblockt wurden. In Einzelgesprächen funktionierte die Klärung verschiedener Angelegenheiten viel besser. Ein vermehrter Einsatz von Einzelsettings wird daher angeregt.

Vor allem im handwerklichen Modul will man die Jugendlichen persönlicher betreuen. Der jetzt bestehende Projektstandort und ein bereits ausgearbeiteter neuer Lehrplan, der die Jugendlichen mehr einbezieht, sollen dies ermöglichen. Wichtig für das Gelingen ist die Klarheit der Ziele und der Aufgabenverteilung. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass **Klarheit und Ruhe** wesentliche Vorbedingungen sind, um mit einer derartigen Anzahl von Jugendlichen produktiv arbeiten zu können.

Eine weitere Idee zur Verbesserung bezieht sich auf die **Einrichtung von Praktika** für die Jugendlichen im Projektplan. Diese sollten durchaus „einschlägig“ sein, also zum Beispiel in einem Theater stattfinden und gegen Anfang des Projektes geplant werden. In dieser Phase wäre eine Abwesenheit einzelner Jugendlicher von zwei bis drei Wochen kein Problem. Dies würde nach Ansicht der BetreuerInnen zu einer noch stärkeren Realitätsorientierung der Jugendlichen beitragen und den Interessen der Jugendlichen besonders entgegen kommen. Passend zu diesem Thema hat die Lernhilfe für die Zeit gegen Projektende vermehrt Exkursionen in kulturelle Einrichtungen geplant.

Im Umgang mit den Jugendlichen ist die **Handhabung der Regeln** für die Teilnahme durch alle BetreuerInnen stärker zu vereinheitlichen. Gewisse Regeln sind zwar in einem TeilnehmerInnen-Vertrag festgelegt, doch diese werden nicht in allen Modulen in gleichem Maße umgesetzt. Als Beispiel werden die Konsequenzen bei Unpünktlichkeit der Jugendlichen genannt.

## 4 Ergebnisse der Befragung der Strategischen Partner

Im Juni 2006 wurden die neun strategischen Partner mittels eines Leitfadens zur Einschätzung der Partnerschaft, der Umsetzung und Nachhaltigkeit des Projekts hiphopera befragt. Der Leitfaden mit offenen Fragen wurde von der hiphopera-Projektleitung per email an die strategischen Partner versendet, der Rücklauf wurde ebenso von der Projektleitung eingefordert.<sup>33</sup> Zwei von neun Strategischen Partnern (waff Projektmanagement GmbH und das Arbeitsmarktservice) haben den Leitfaden ausgefüllt.

### Die Partnerschaft

Trotz der unterschiedlichen Rollen welche die einzelnen Partner im Projekt haben, wird die Organisationsstruktur als klar definiert gesehen. Entscheidungen werden auf ModulleiterInnenenebene bzw. von der Geschäftsführung getroffen. Die Vorteile bestehen laut einer befragten Partnerorganisation in der raschen Entscheidungsfindung, die auch auf Führungsebene mitgetragen wird. Der Nachteil ist allerdings, dass vermutlich manche Aspekte unberücksichtigt bleiben. Beim anderen Strategischen Partner wird vor allem der hohe Personalaufwand als Nachteil gesehen.

Nur eine der zwei befragten Organisationen gibt an, einen Nutzen aus der Teilnahme als Strategischer Partner zu haben. Dieser besteht darin, da die Erfahrungen an andere Entwicklungspartnerschaften weiterleiten zu können.

Beim waff sieht man sich vor allem in der Rolle, die Kompetenz der Finanzverantwortung sowie Erfahrungen aus anderen Entwicklungspartnerschaften auf organisatorischer Ebene einbringen.

### Aktion 2: Durchführung des Arbeitsprogramms der Entwicklungspartnerschaft

Rückblickend finden beide Partner, dass laufend und rechtzeitig auf Entwicklungen reagiert wurde. Regelmäßiger Informationsaustausch der operativen Partner und Vernetzung zwischen den Modulen gilt als entscheidend für den Erfolg des Gesamtprojektes. Dies wurde allerdings von einem Strategischen Partner als anfangs nicht optimal bewertet. Ebenfalls entscheidend für den Erfolg der Entwicklungspartnerschaft sind hohes Engagement und Motivation aller Beteiligten, eine straffe und klare Organisationsstruktur sowie eine laufende Optimierung des öffentlichkeitswirksamen Projektes. Ein Verbesserungsvorschlag besteht darin, bereits zu Beginn ein größeres Interesse der Jugendlichen am Handwerk zu schaffen.

### Transnationale Zusammenarbeit

Durch den Aufbau internationaler Kontakte wurde prinzipiell ein Erfahrungsaustausch möglich, welcher aber durch unterschiedliche Projektziele, Sprachbarrieren und eine ungünstige Partnerwahl eingeschränkt wird (vgl. Kap. 2.6).

---

<sup>33</sup> Im ursprünglichen Forschungsdesign war eine Fokusgruppe mit den Strategischen PartnerInnen geplant. Da es aus Termingründen als schwierig eingeschätzt wurde, die Strategischen PartnerInnen zu einem gemeinsamen Termin zu versammeln, wurde entschieden einen Leitfaden per email auszusenden. Die Hoffnung auf einen höheren Rücklauf hat sich allerdings nicht erfüllt.

### Aktion 3: Vernetzung und Verbreitung der Aktivitäten und Ergebnisse

Die Vernetzung der Entwicklungspartnerschaft wird von den befragten Strategischen Partnern als Möglichkeit gesehen einen guten Erfahrungsaustausch zu verwirklichen, Maßnahmen für die Zielgruppe der Jugendlichen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten, sowie einen großen Wissens- und Erfahrungspool zu generieren. Dies kann zu einer Abstimmung der Aktivitäten und Weiterentwicklung des Konzeptes führen. Die Strategischen Partner erwarten sich durch die Vernetzung auch einige Vorteile für die eigene Institution, wie zum Beispiel neue Inputs und dadurch effektivere Konzepte, neue Arbeitskonstellationen, welche für alle Beteiligten von Vorteil sein können, sowie eine hohe Außenwirkung. Der Nachteil der Vernetzung wird in den dafür nötigen Personalressourcen gesehen.

Den Nutzen der Vernetzung für die Zielgruppe sehen die befragten Strategischen Partner in der Entwicklung neuer Konzepte für die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.

#### Umsetzung der Grund- und Querschnittsthemen

Der Grundsatz eines „**partnerschaftlichen Ansatzes**“ wurde einerseits in Form von quartalsmäßiger Teilnahme der Strategischen Partner an den Sitzungen verwirklicht. Andererseits besteht die Verwirklichung darin, dass jedes Modul und jede Partnerorganisation in der Steuergruppe vertreten ist und alle Themen in den Modulen mit allen Akteuren besprochen werden. Die Entscheidungsbefugnis liegt bei den VertreterInnen der Steuergruppe. Zusätzlich zur Steuergruppe gibt es ModulleiterInnenentreffen, welche die Durchführung der Aktivitäten und die Koordination und Zusammenarbeit der Module gewährleisten.

Eine **Stärkung der Handlungskompetenz der Zielgruppe** wird aus Sicht der befragten Strategischen Partner anhand der individuellen Betreuung durch SozialarbeiterInnen sowie durch konsequente Verfolgung des Ziels der Aufführung erreicht. Durch diese Maßnahmen erwartet man sich eine Erhöhung der Vermittlungsquote und eine Senkung der „Drop-out-Rate“, sowie konkrete/realistische Berufsvorstellungen.

**Innovativ** ist laut den Strategischen Partner der Zugang zur Zielgruppe durch die künstlerischen Aktivitäten. Empowerment und Qualifizierung findet in einem Umfeld statt, das sich von den bisherigen, oft negativen Lernerfahrungen der Jugendlichen unterscheidet. Die EQUAL-Formalerfordernisse (in Bezug auf Inhalt, Abrechnung, Einreichung, Dauer, vorgeschriebene Vernetzung, etc.) werden jedoch als Belastung bewertet, die die Innovationsmöglichkeiten eher hemmen.

Zur **Nachhaltigkeit und Verbreitung** der Aktivitäten tragen besonders Medienpräsenz, öffentliche Auftritte, gute Zusammenarbeit und hohes Interesse der Strategischen Partner „AMS Jugendliche“ und „Arbeiterkammer“ bei. Dadurch steigt auch der Bekanntheitsgrad des Projektes. Zudem haben bereits Bemühungen um Nachhaltigkeitsstrategien begonnen. Kooperationen zwischen einzelnen Partnern kann es weiterhin geben, wobei ein abgeändertes Folgeprojekt bereits angedacht ist.

**Gender Mainstreaming** (GM) wird in der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft anhand von GM-Einführungen, Workshops für ModulleiterInnen/TrainerInnen, Strategiesitzungen mit der Gesamtkoordinatorin, Reflexionsgespräche und Dokumentationen berücksichtigt. Beide Befragte bewerten die Umsetzung von Gender Mainstreaming als ausreichend, zumal das Thema nur Querschnittsmaterie und nicht zentraler Punkt der Entwicklungspartnerschaft ist.

Die Umsetzung des Querschnittsthemas **IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien)** in der EP erfolgt in erster Linie durch IKT-gestützte Lernhilfe für die TeilnehmerInnen sowie eine Website.

## 5 Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung

### 5.1 Hintergrund der Befragung

Im November und Dezember 2005 wurden 31 TeilnehmerInnen von hiphopera mittels „standardisierter“ Interviews<sup>34</sup> zu ihrer bisherigen Wahrnehmung und Beurteilung ihrer Teilnahme am Projekt befragt. Von 37 zum Interview angemeldeten TeilnehmerInnen konnten 31 interviewt werden; Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von ca. 84%. Die Ergebnisse können somit als repräsentativ für die TeilnehmerInnen des Projektes angesehen werden. Die „Datenqualität“ der Interviews kann als hoch bezeichnet werden: Nach Eindrücken der InterviewerInnen wurden die Gespräche von den TeilnehmerInnen ernst genommen, Angaben erschienen weitgehend ehrlich und es wurden kaum Antworten verweigert.

Auf den folgenden Seiten werden in dieser Reihenfolge zuerst die TeilnehmerInnen des Projektes charakterisiert. Danach (Kap. 5.3) wird auf wahrgenommene Veränderungen der Motivation, „Soft Skills“ und Qualifikationen eingegangen. In Kapitel 5.4 werden die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und ihre Meinung zu den einzelnen Bestandteilen des Projektes untersucht. Kapitel 5.5 beleuchtet den Aspekt Gender Mainstreaming. In Kapitel 5.6 werden einige Verbesserungspotenziale aufgezeigt.

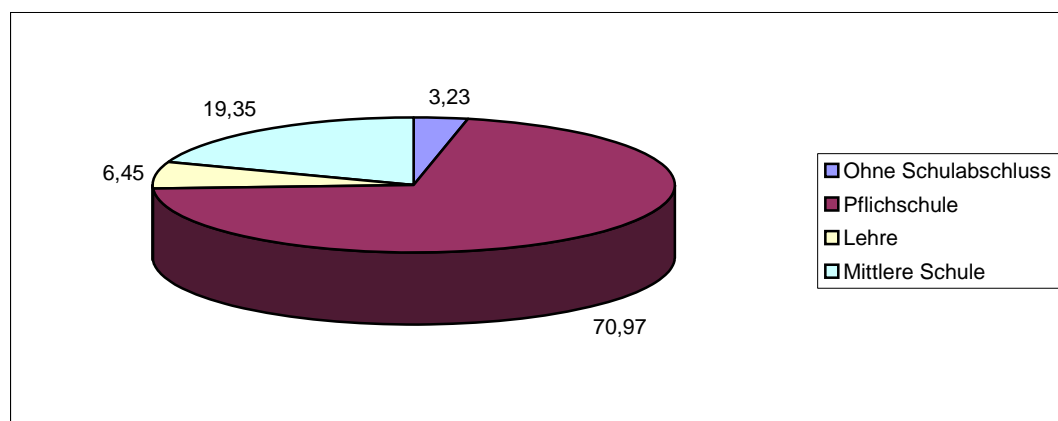
Um die Lesbarkeit des Berichtes zu erhöhen wurde beschlossen, statistische Fachausdrücke weitgehend zu vermeiden und numerische Ergebnisse zu verbalisieren<sup>35</sup>. Die entsprechenden Kennwerte sind im Tabellenteil am Ende des Berichtes nachzulesen, auf den im Text verwiesen wird.

### 5.2 Die TeilnehmerInnen von hiphopera

#### 5.2.1 Demographische Darstellung

Im Rahmen der Interviews wurden 10 männliche und 21 weibliche TeilnehmerInnen befragt. Dies entspricht in etwa der Geschlechterverteilung der Gesamtheit der TeilnehmerInnen. Der Großteil (ca. 71%) von ihnen hat einen Pflichtschulabschluss, in etwa ein Fünftel hat eine mittlere Schule abgeschlossen (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Ausbildungsstand der TeilnehmerInnen (in %)**

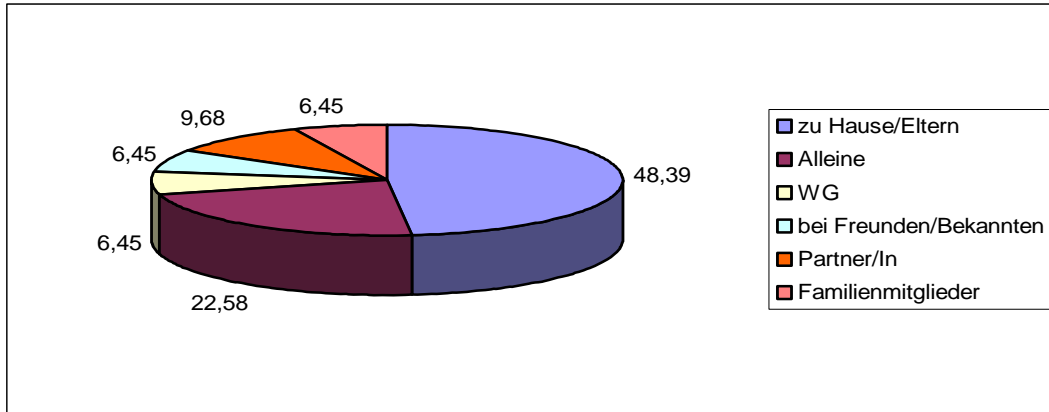


<sup>34</sup> Standardisiert bedeutet, dass der „Gesprächsfluss“ in hohem Maße durch den Interviewleitfaden vorgegeben war.

<sup>35</sup> Die Fragen waren üblicherweise auf einer 5-stufigen Skala zum Beispiel von „1-trifft gar nicht zu“ bis „5-trifft vollkommen zu“ zu beantworten. Die Verbalisierung lehnt sich an diese Antwortkategorien an.

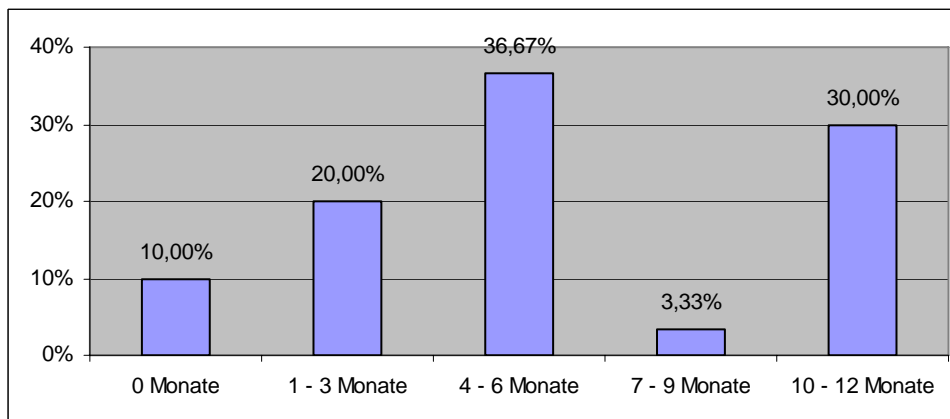
Es zeigt sich, dass beinahe die Hälfte der TeilnehmerInnen noch zu Hause bei den Eltern (bzw. einem Elternteil) wohnt. (vgl. Abbildung 2). Beinahe ein Viertel wohnt alleine.

**Abbildung 2: Wohnsituation der TeilnehmerInnen (in %)**

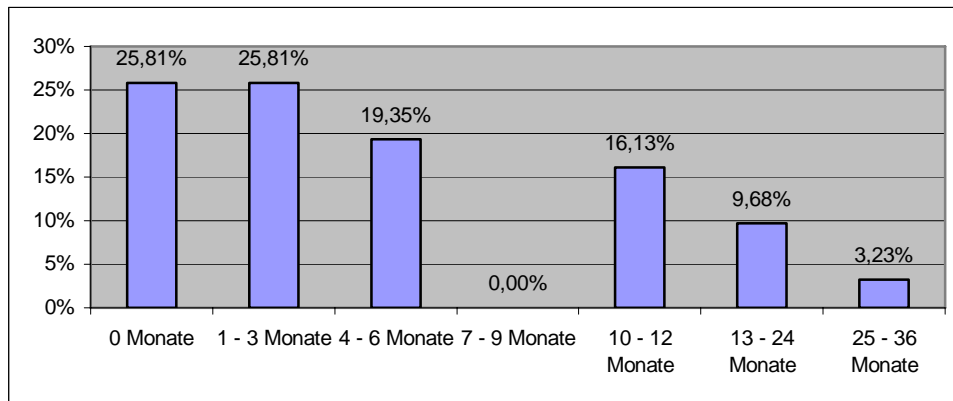


Wie aus Abbildung 3 ersichtlich, waren 30% der interviewten TeilnehmerInnen bis kurz vor der Teilnahme (0 bzw. 1 - 3 Monate) beschäftigt bzw. in Ausbildung. Bei 10% erfolgte der Übergang zu hiphopera „fließend“. Ebenso ca. ein Drittel (30%) war allerdings bereits 10 – 12 Monate vorher ohne Job bzw. Ausbildungsplatz.

**Abbildung 3: Zeit seit dem letzten Schulbesuch/Job (in %)**



Es zeigt sich (vgl. Abbildung 4), dass mehr als 50% der interviewten TeilnehmerInnen bisher insgesamt noch nicht länger als 3 Monate arbeitslos gemeldet waren, 25% aller TeilnehmerInnen sogar erst weniger als ein Monat. Dies erscheint auf den ersten Blick als Widerspruch zu den in Abbildung 3 dargestellten Angaben. Die wahrscheinlichste Erklärung ist, dass eine Arbeitslosenmeldung nicht unmittelbar nach dem Schulaustritt, sondern erst nach den „Sommerferien“ erfolgen könnte. Es gibt allerdings auch eine kleine Gruppe (ca. 13%, oder 4 TeilnehmerInnen), die bereits mehr als 1 Jahr ohne Beschäftigung verbracht hat.

**Abbildung 4: Gesamte bisherige Arbeitslosigkeit der TeilnehmerInnen**

### 5.2.2 Zur Ausgangssituation der TeilnehmerInnen

Nach Teilaspekten ihrer momentanen Lebenssituation befragt<sup>36</sup>, sahen die TeilnehmerInnen im Schnitt ihre finanzielle Situation als am problematischsten (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Ihre berufliche Situation beschrieben die TeilnehmerInnen im Schnitt als „mittelmäßig“ problematisch.

Nach Verbesserungen in diesen einzelnen Lebensbereichen befragt (durch die Teilnahme an hiphopera), gaben sie an, vor allem eine Verbesserung ihrer beruflichen und ihrer gesundheitlichen Situation wahrzunehmen. Interessant ist, dass obwohl die TeilnehmerInnen ihre finanzielle Situation im Durchschnitt als „gleich“ bleibend beschrieben, einige TeilnehmerInnen (immerhin 22,6%) doch eine (tendenzielle) Verschlechterung derselben in Kauf nahmen.

Nach ihren eigenen Stärken befragt<sup>37</sup> nannten die TeilnehmerInnen vor allem „Ehrlichkeit“, die „Arbeit im Team“ und ihre „Offenheit“ (vgl. Tabelle 4). Als eigene Schwächen (vgl. Tabelle 5) führten sie vor allem ihre „Unpünktlichkeit“ an. Etliche TeilnehmerInnen nehmen ihre „starke Emotionalität“, „geringes Selbstbewusstsein“ oder auch „mangelnden Ehrgeiz/Faulheit“ als ihre Schwächen wahr.

Im Rahmen der Interviews wurden die TeilnehmerInnen auch gefragt, was sie „im Projekt hält“ und was passieren müsste, damit sie vorzeitig aus dem Projekt austreten würden. Die wichtigsten Gründe/Motive (Vgl. Tabelle 1) für die TeilnehmerInnen stellen der Kontakt mit den anderen TeilnehmerInnen, der Spaß/Gefallen an der Sache und die Gelegenheit etwas zu lernen dar. Dahinter rangieren Projektinhalte des künstlerischen Moduls (Schauspiel bzw. Tanz) und die Verbesserung der Zukunftsperspektive der TeilnehmerInnen (Die Aussagen beziehen sich größtenteils, aber nicht ausschließlich auf eine Karriere als Künstler). Auch die Möglichkeit, sich selbst einzubringen bzw. die Beschäftigung an sich („Routine“) ist für die TeilnehmerInnen ein Grund für den Verbleib im Projekt.

<sup>36</sup> Wortlaut der Fragestellung: „Wie empfindest du deine momentane ... Situation“. Abgefragt wurden Finanzielle, berufliche, private, gesundheitliche, rechtliche und Wohnungssituation. Die Beantwortung erfolgte auf einer 5-stufigen Skala von „problematisch“ bis „unproblematisch“.

<sup>37</sup> Die Frage wurde „offen“ gestellt, also keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben.



**Tabelle 1: Gründe für den Verbleib im Projekt**

Verbleibsgrund	Anzahl der Aussagen in dieser Kategorie <sup>38</sup>
Andere TeilnehmerInnen	10
Spaß	9
Gefallen am Projekt	9
Lernen	8
Schauspiel/Tanzen	6
Zukunftsperspektive	5
Sich selbst einbringen	4
Beschäftigung an sich	4
Interesse	3
Trainer/SozialarbeiterInnen	3
Geld	2
Alles	2

Nach potenziellen Austrittsgründen befragt zeigt sich, dass der einzige für die TeilnehmerInnen wirklich vorstellbare Grund eines Austritts aus dem Projekt eindeutig die Aufnahme einer Beschäftigung bzw. professionellen Ausbildung ist. Dies zeugt (wie auch durch quantitative Zufriedenheitsdaten bestätigt, siehe Tabelle 9) von einer generell recht hohen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen. Die „Mangelnde Herausforderung“ und die Handhabung von Problemen zwischen den TeilnehmerInnen sind somit die „dringendsten“ potenziellen Austrittsgründe in der Einflussosphäre des Projektes.

**Tabelle 2: Potenzielle Austrittsgründe**

Austrittsgrund	Anzahl der Aussagen in dieser Kategorie <sup>39</sup>
Job/Besseres Angebot	9
Keine Austrittsgründe vorstellbar	8
Mangelnde Herausforderung	4
Probleme mit KollegInnen	3
Familiäre Probleme	3
Gesundheitliche Probleme	2
Rausschmiss	2
Finanzielle Situation	1
Zu starke Einschränkung im Projekt	1
Wenn Projekt aufgegeben wird	1
Demütigung	1
Allgemeine Probleme im Projekt	1

### 5.3 Veränderungen durch die Teilnahme

Vorausschickend sei angemerkt, dass die Jugendlichen zum Zeitpunkt der Befragung erst rund 3 Monate Teilnahme hinter sich hatten. Die aus den Interviews resultierenden Aussagen zu „Lerneffekten“ können daher nur eine erste Einschätzung der TeilnehmerInnen darstellen und sollten auch als solche interpretiert werden. Sehrwohl können aber aufgrund der hohen Datenqualität (erreichte TeilnehmerInnen, Kooperationsbereitschaft) Tendenzen daraus abgeleitet werden.

<sup>38</sup> Wortlaut der Fragestellung: „Was hält dich (bis jetzt) im Projekt?“. Aus den Antworten der TeilnehmerInnen wurden im Rahmen der Auswertung die angeführten Kategorien gebildet.

<sup>39</sup> Wortlaut der Fragestellung: „Was müßte passieren, damit du vor dem planmäßigen Ende aus Hiphopera aussteigst bzw. das Projekt verläßt?“.

### 5.3.1 Motivationslage

Ein Großteil der TeilnehmerInnen (vgl. Tabelle 6 im Anhang) gibt an, sich nach der Teilnahme vermehrt bemühen zu wollen, „eine Arbeit bzw. einen Ausbildungsplatz finden zu wollen“, „diesen auch zu behalten“, „ihre Lebenssituation (rechtlich, finanziell, wohn-technisch, gesundheitlich, ...) zu verbessern“ und „generell länger durchzuhalten“. Die Interpretation dieser Antworten ist aber aufgrund der hohen „sozialen Erwünschtheit“ der Antworten mit großer Vorsicht zu genießen!

Die TeilnehmerInnen, die „fehlenden Ehrgeiz“ als ihre persönlichen Schwächen genannt hatten (siehe Kap. 5.2.2), gaben an, das sich dies im Schnitt „eindeutig“ verbessern würde; Die „mangelnde Pünktlichkeit“ verbessere sich im Schnitt „eher“.

### 5.3.2 Erlernen von „Soft Skills“

Im Rahmen der Interviews wurden die TeilnehmerInnen gebeten, Veränderungen in 28 abgefragten „Soft Skills“ einzuschätzen. Betrachtet man die Angaben über die gesamte Stichprobe hinweg, so ergeben sich im Allgemeinen relativ niedrige bis mittlere Veränderungswerte. Die stärksten „Lerneffekte“ wurden auf dieser Analyseebene hinsichtlich der Fertigkeiten der TeilnehmerInnen (z.B.: Computerkenntnisse), und eine erhöhte Bewusstheit ihrer persönlichen Ansprüche an Arbeit bzw. Ausbildung und Selbstverwirklichung im Beruf genannt.

Viel aufschlussreicher ist allerdings eine Analyse unter Berücksichtigung der „Vorkenntnisse“ der TeilnehmerInnen<sup>40</sup>. Die folgende Analyse bezieht sich daher nur auf die Lerneffekte unter den TeilnehmerInnen „ohne Vorkenntnisse“ und kann so aufzeigen, in welchen Bereichen TeilnehmerInnen mit „Entwicklungsbedarf“ (aus eigener Perspektive) dazulernen konnten. Die genauen Kennzahlen sind in Tabelle 7 (Anhang) dargestellt.

Auffallend waren umfangreiche „Vorkenntnisse“ der TeilnehmerInnen in einigen abgefragten „Soft Skills“ (siehe Fußnote 40): Den Antworten zufolge konnte ein Großteil (20 oder mehr TeilnehmerInnen), bereits vor der Teilnahme: „Mit Menschen aus anderen Kulturen zusammenarbeiten“, „anderen zuhören“, „sich in andere hineinversetzen“, „die eigene Meinung aussprechen“, „zu gemachten Fehlern stehen“ und „andere ausreden lassen“.

Am meisten<sup>41</sup> konnten die TeilnehmerInnen (unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse) auf folgenden Gebieten lernen:

- Reflexion eigener Ansprüche an Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz,
- bei Nichtverständnis nachzufragen (Lernorientierung),
- arbeiten selbständig zu erledigen,
- übertragene Arbeiten verlässlich auszuführen
- im Team zusammen zu arbeiten,
- andere ausreden zu lassen,
- Arbeiten abzuschließen und
- nicht gleich aufzugeben (durchzuhalten).

<sup>40</sup> Anzunehmen ist natürlich, dass jedes Mitglied unserer Gesellschaft bereits gewisse „Vorkenntnisse“ in den meisten „Soft Skills“ aufzuweisen hat. Im Rahmen dieser Befragung wurde im Fall einer (eher) verneinten Entwicklung nachgefragt, ob sie ... „schon vorher konnten“. Antwortmöglichkeit: „Ja/Nein“.

<sup>41</sup> Die größte Zustimmung zu Aussagen ausgedrückt durch einen Mittelwert von 4,00+ über 10 oder mehr TeilnehmerInnen ohne Vorkenntnisse (Vgl. Tabelle 7 im Anhang).

Am wenigsten<sup>42</sup> konnte gelernt werden:

- in Streit- oder Konfliktsituationen einen kühlen Kopf zu bewahren und
- wohin man sich nach dem Ende von hiphopera bei Problemen wenden kann.

Auf einigen Gebieten konnten (aufgrund in der Gruppe vorhandener umfangreicher Vorkenntnisse) nur einige wenige viel dazulernen<sup>43</sup>:

- zu gemachten Fehlern zu stehen,
- sich in andere hineinzusetzen,
- anderen zuzuhören und
- mit Menschen aus anderen Kulturen zusammen zu arbeiten.

### 5.3.3 Qualifikationen

Wiederum zeigen sich über alle TeilnehmerInnen hinweg (ohne Beachtung der Vorkenntnisse) relativ niedrige Veränderungen (geringer „Qualifikationseffekt“). Zu berücksichtigen ist hierbei wie bereits eingangs erwähnt die bisher erst kurze Laufzeit des Projektes. Nach Berücksichtigung der Vorkenntnisse der TeilnehmerInnen zeigen sich vor allem Verbesserungen in der

- Selbständigen Organisation (z.B.: Catering) und
- in der Fähigkeit klar und deutlich zu sprechen.

Allerdings sind die „Qualifikationseffekte“ nicht so deutlich ausgeprägt, wie die „Lerneffekte“ bei den „Soft Skills“. Erwähnenswert erscheint dem Autor auch der „mittlere“ Qualifikationseffekt in der Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache.

## 5.4 Zufriedenheit mit Teilnahme und Organisation

**Generell** gaben die interviewten TeilnehmerInnen an, sich im Projekt sehr wohl zu fühlen und würden anderen Jugendlichen sicher empfehlen im nächsten Durchgang von hiphopera mitzumachen (vgl. Tabelle 12 im Anhang). Ihrer Wahrnehmung nach wurden ihre Fähigkeiten durch die Teilnahme bisher „eher“ gefördert. Über mehrere offene Fragen hinweg kam allerdings einige Male die Beschwerde über eine zu „kindische“ Behandlung der TeilnehmerInnen.

Danach befragt, welche Bestandteile von hiphopera ihnen am Besten gefallen würden, stellten sich Tanz und Schauspiel als eindeutige Favoriten heraus (vgl. Tabelle 10). Am wenigsten gefiel ihnen der Umgang der TeilnehmerInnen untereinander bzw. das Modul WienWork (vgl. Tabelle 11).

Die **Arbeit im Team** erlebten die TeilnehmerInnen als „eher“ zufrieden stellend. Die Frage, ob es unter den TeilnehmerInnen unangenehmen Konkurrenzdruck gäbe, wurde „eher“ verneint (vgl. Tabelle 12). Mit der Handhabung von Konflikten in der Gruppe gaben sich die TeilnehmerInnen nur „mittelmäßig“ zufrieden. Auf die Frage, was ihnen an hiphopera am wenigsten gefalle, rangieren „Probleme mit anderen TeilnehmerInnen“ eindeutig an erster Stelle.

Mit der Betreuung durch die **SozialarbeiterInnen** zeigten sich die TeilnehmerInnen im Schnitt „vollkommen“ zufrieden (vgl. Tabelle 9 im Anhang). Laut ihren Angaben wurde in Gesprächen mit diesen „eher schon“ an ihrer beruflichen Zukunft gearbeitet, wobei

<sup>42</sup> Die geringste Zustimmung zu Aussagen ausgedrückt durch einen Mittelwert von 3,00 oder weniger über 10 oder mehr TeilnehmerInnen ohne Vorkenntnisse (Vgl. Tabelle 7 im Anhang).

<sup>43</sup> Die größte Zustimmung zu Aussagen ausgedrückt durch einen Mittelwert von 4,00+ über 9 oder weniger TeilnehmerInnen ohne Vorkenntnisse (Vgl. Tabelle 7 im Anhang).

einige TeilnehmerInnen anmerkten, dass dazu bisher einfach noch keine Gelegenheit gewesen sei. Die TeilnehmerInnen gaben im Schnitt „eher schon“ an, eine vertrauenswürdige Ansprechperson im Projekt zu haben (vgl. Tabelle 12 im Anhang). Über alle Module hinweg nahmen die TeilnehmerInnen bei Bedarf „eher schon“ Unterstützung durch die MitarbeiterInnen wahr.

Mit der **Gewichtung der Inhalte** waren die TeilnehmerInnen „eher“ zufrieden: Von einigen wurde eine Gewichtsverschiebung von WienWork (2 Nennungen) bzw. Lernhilfe (2 Nennungen) in Richtung Künstlerisches Modul (5 Nennungen) gefordert. 2 TeilnehmerInnen urgierten eine Änderung des Stundenplans der mehr „interessensbezogen“ sein sollte.

Die einzelnen Module/Elemente der Entwicklungspartnerschaft wurden folgendermaßen bewertet:

Das **Casting** wurde von den TeilnehmerInnen als „eher“ zufrieden stellend bewertet. Kritisiert wurde vor allem (7 Nennungen), dass auch Leute ohne wirkliches Interesse am Projekt aufgenommen wurden (die nur aus Interesse am Geld mitmachen würden, bzw. vom AMS verpflichtet wurden). Diese TeilnehmerInnen würden nur stören bzw. den Fortschritt aufhalten. Weiters wurde bemängelt, dass „im Prinzip jeder (unabhängig von der Qualifikation) angenommen wurde“ (3 Nennungen).

Das **künstlerische Modul** erhielt von den TeilnehmerInnen die beste Bewertung unter den Modulen, sie sind im Schnitt „vollkommen“ mit der Gestaltung zufrieden. Wie bereits erwähnt führen Tanz und Schauspiel die „Hitliste“ der TeilnehmerInnen an (vgl. Tabelle 10).

Das **Handwerkliche Modul (WienWork)** erhielt die kritischste Bewertung – die TeilnehmerInnen sind im Schnitt nur „mittelmäßig“ mit der Gestaltung zufrieden. Sieben von ihnen kritisierten in einer offenen Frage nach Verbesserungs-Möglichkeiten die TrainerInnen. Als Begründung werden „mangelnde Kompetenz“ und eine „Antipathie zwischen den TrainerInnen“ genannt. Die „Liebste Trainerin wurde rausgemobbt“, es gab deswegen eine „Unterschriftenliste“ und „Streiküberlegungen“ der TeilnehmerInnen. Des weiteren kritisieren drei TeilnehmerInnen „anfänglich mangelnde Strukturen“ und ein Fehlen an „Beschäftigung“. Sie wollten „mehr lernen“. Fünf andere TeilnehmerInnen führten hingegen an, dass sie selbst „einfach kein Interesse für den Bereich“ hätten, auch bei noch so interessanter Gestaltung.

Mit der Gestaltung der **Lernhilfe** waren die TeilnehmerInnen „eher“ zufrieden. Der Zugang zu Computern wurde von den TeilnehmerInnen als „mittelmäßig“ bewertet. In offenen Fragen wurde dieser von zwei TeilnehmerInnen als zu selten beschrieben. Drei TeilnehmerInnen berichten von geringem Interesse an den Inhalten, die Lernhilfe könnte „spannender sein“.

## 5.5 Gender Mainstreaming

Im Schnitt war es für die TeilnehmerInnen „eher“ vorstellbar, einen geschlechtsuntypischen Beruf anzunehmen. Die unterschiedlichen Bedingungen und Lebenssituationen von Frauen und Männern (z.B.: Ungleichheit am Arbeitsmarkt) sowie die unterschiedlichen Rollen der beiden Geschlechter im Allgemeinen und in der Projektgruppe wurden laut Angaben der TeilnehmerInnen bisher „eher nicht“ thematisiert. Es fällt allerdings auf, dass weibliche TeilnehmerInnen eine stärkere Thematisierung der projektspezifischen Rollenunterschiede wahrnehmen<sup>44</sup>.

Sehr positiv fällt auf, dass auf die Frage nach der Handhabung von „verbalen Untergriffen gegen Frauen“ 17 TeilnehmerInnen (7 Burschen, 10 Mädchen) eine Antwort mit der Begründung verweigerten, dass so etwas im Projekt „einfach nicht vorkomme“. Weibli-

<sup>44</sup> Statistisch signifikanter Unterschied (Likelihood Quotient 2-seitig signifikant bei 0,035)

che TeilnehmerInnen nehmen tendenziell eine stärkere Thematisierung solcher „Untergriffe“ wahr.

## 5.6 Empfehlungen und Ansatzpunkte

Im Folgenden werden einige Punkte aufgegriffen, deren Bearbeitung aufgrund der Befragung empfohlen wird. Natürlich geben die angeführten Punkte rein die Sicht der TeilnehmerInnen wieder, und sollten nicht ohne Berücksichtigung der Perspektive der MitarbeiterInnen, SozialarbeiterInnen,... betrachtet werden.

- **Casting (Erreichung der Zielgruppe)**

Die TeilnehmerInnen fühlen sich durch den Widerspruch einer angeblichen Selektion, in deren Folge jedoch „unabhängig von Motivation und Qualifikation beinahe alle aufgenommen werden“ betrogen. Je nach Zielsetzung des Programms sollte entweder ein größerer „Pool“ an potenziellen TeilnehmerInnen zum Casting eingeladen werden, oder der Titel der Veranstaltung geändert werden, so dass Erwartung und Praxis übereinstimmen.

- **Konflikte mit anderen TeilnehmerInnen**

Die (von den TeilnehmerInnen wahrgenommenen) unterschiedlichen Motivationslagen (siehe Casting) bringen großes Konfliktpotenzial mit sich. Es wird empfohlen, dieses entweder im Sinne einer Optimierung der fachlichen Qualifizierung von vornherein auszuschalten (Casting), oder mehr Ressourcen und Modalitäten für die produktive Aufarbeitung bereit zu stellen (Entwicklung von „Soft Skills“).

- **Handwerkliches Modul (WienWork)**

Von den TeilnehmerInnen wurden größere Probleme mit dem Modul bzw. den TrainerInnen berichtet. Sofern dies nicht schon geschehen ist, wird empfohlen klarere Strukturen zu schaffen (TeilnehmerInnen wollen beschäftigt sein) und die Zusammensetzung des TrainerInnen-Teams zu überprüfen. Auch gibt es unter den TeilnehmerInnen sehr verschiedene Interessenslagen im handwerklichen Bereich (vgl. Tabelle 10 bzw. Tabelle 11), so dass eine „interessensbezogene“ Einteilung angedacht werden sollte.

- **Computerzugang (Lernhilfe)**

Der Zugang zu Computern wurde von einigen TeilnehmerInnen als problematisch beschrieben. Es wird empfohlen, mehr Ressourcen (Zeit, Computer) zur Verfügung zu stellen, oder die zeitliche Einteilung der vorhandenen Ressourcen zu verbessern.

## 6 Ergebnisse der Fokusgruppe mit den Jugendlichen

Nach der Aufführung des Musicals, mit der der erste Durchgang von hiphopera Ende Juni 2006 abgeschlossen wurde, wurde eine Fokusgruppe mit den Jugendlichen durchgeführt. Insgesamt nahmen sieben Jugendliche, sechs Mädchen und ein Bursche, an der Diskussion teil. Ziel war es, die Sicht der Jugendlichen zu erfassen und daraus tendenzielle Einschätzungen über den Projektverlauf und ihrer Erfahrungen zu erhalten. Im Mittelpunkt des Gesprächs stand zunächst ein Rückblick auf die Abläufe des vergangenen Jahres, bei dem die Organisation des Projektes und der Arbeitsabläufe, die Zusammenarbeit in der Gruppe und mit den BetreuerInnen sowie die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem Projekt thematisiert wurde. Dabei sollten die Jugendlichen nicht nur die Möglichkeit erhalten, im Rahmen der Evaluation über Fortschritte und Veränderungen seit der Fragebogenbefragung im Herbst 2005 zu berichten, sondern auch Problemfelder anzusprechen und Verbesserungsvorschläge zu artikulieren. Im Anschluss an diesen Themenblock traten die Zukunftsperspektiven der Jugendlichen ins Zentrum des Gesprächs. Hier ging es um die beruflichen Pläne der Jugendlichen für die Zeit nach hiphopera, sei es in Form eines Berufseinstieges oder einer Ausbildung.

Insgesamt wird in der Diskussion der einzelnen Punkte mit den Jugendlichen vor allem deutlich, dass diese noch stark unter dem Einfluss der Arbeit am Musical in den letzten Wochen und Monaten und der Aufführung desselben stehen. Das Stück spielt bei allen Fragen über die Abläufe im Projekt, die Erwartungen und Zielerreichung, die Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen und auch ihre weitere Zukunft eine ganz besondere Rolle für die Jugendlichen und wird immer wieder thematisiert. Sie identifizieren sich sehr stark mit der Arbeit am Stück und mit der Tätigkeit im künstlerisch-schauspielerischen Bereich.

### 6.1 Lerneffekte und Fortschritte der Jugendlichen

Grundsätzlich haben die befragten Jugendlichen den Eindruck, dass sich während der einjährigen Teilnahme an hiphopera sehr viel verändert hat. Dies ist eine allgemeine, mehrmals bekräftigte Einschätzung, die über das Aufzählen der konkreten Veränderungen hinausgeht und auf den vielfältigen Erfahrungen beruht, die sie während dieses einen Jahres sammeln konnten. Das Projekt hat auf sie einen starken Eindruck hinterlassen und sie sind insgesamt sehr zufrieden mit der Teilnahme, ihrer Arbeit und vor allem auch mit der Abschlussaufführung, die für sie ein Erfolgserlebnis darstellt.

Im Detail gehören zu den positiven Aspekten, die die Jugendlichen erwähnen, die persönlichen Lerneffekte aufgrund der vielseitigen Arbeit im Projekt, ein gesteigertes Selbstbewusstsein, ein höheres Maß an Orientierung über Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, eine gesteigerte Motivation, sich sowohl alltäglichen als auch beruflichen Aufgaben zu stellen und vielfältige Erfahrungen durch die Zusammenarbeit in der Gruppe.

#### 6.1.1 Aktivierung der Jugendlichen

Zu den Zielsetzungen von hiphopera gehört die „Aktivierung der Jugendlichen und die Wiederherstellung der Lern- und Arbeitsfähigkeit“ (vgl. Kap. 2.2), was gerade bei der Zielgruppe, die hiphopera anspricht eine besondere Herausforderung darstellt. Den befragten Jugendlichen zu Folge gehören gerade die motivierende Effekte der Teilnahme am Projekt zu den positiven Aspekten der Maßnahme. Hier spielen der geregelte Tagesablauf, an den sich einige erst (wieder) gewöhnen mussten, die körperliche Beanspruchung bei der Arbeit in den verschiedenen Modulen und vor allem das Eingebundensein in eine Gruppe eine besondere Rolle. Der soziale Aspekt der Gruppenbindung und der gruppendynamischen Entwicklung bei der Zusammenarbeit unterschiedlicher Personen ist für die Jugendlichen sehr wichtig. hiphopera ist für sie zum Teil ihr „zweites Zuhause“ geworden, eine Anlaufstelle, wenn es einem nicht so gut geht und damit eine Art Sicherheitsnetz. Diese für die TeilnehmerInnen zunächst positiven Aspekte haben dazu

beigetragen, dass diese eine Phase der Orientierungslosigkeit hinter sich lassen und auch wieder berufliche Perspektiven entwickeln konnten.

## 6.1.2 Erweiterung der persönlichen Fähigkeiten und Perspektiven

### Kunst

Durch die Arbeit im Projekt haben die Jugendlichen Erfahrungen gemacht, die sie als sehr wertvoll beschreiben und durch die sie viel gelernt haben. Die positive Einschätzung der Teilnahme am Projekt geht hier einher mit der Erfüllung ursprünglicher Erwartungen bzw. Motivationslagen für den Verbleib im Projekt (Lernen, Schauspiel/Tanzen) wie sie bereits in der Fragebogenerhebung zum Ausdruck kamen. (Vgl. Kap. 5.2.2, Tabelle 1.) Durch die Teilnahme an hiphopera konnten ursprüngliche Interessen, die eine künstlerische Tätigkeit betreffen, vertieft werden, sodass sich einige im Klaren darüber sind, sich wirklich im künstlerisch-schauspielerischen Bereich weiterentwickeln zu wollen. Im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der künstlerischen Fähigkeiten gehen die Lerneffekte einige dennoch nicht weit genug. Ihrer Meinung nach besteht hier noch Potenzial, diese Fähigkeiten im Rahmen von hiphopera in Zukunft stärker zu berücksichtigen und an ihrem Ausbau zu arbeiten (vgl. auch Kap. 6.3).

Zusätzlich zur Vertiefung ihrer künstlerischen Ambitionen haben sich auch die Perspektiven der Jugendlichen im Hinblick auf die grundsätzlichen beruflichen Möglichkeiten im Kunstbereich erweitert. Durch hiphopera haben sie das „Kunstbusiness“ als vielfältigen Tätigkeitsbereich kennen gelernt, in dem es verschiedene Richtungen und Beschäftigungsfelder wie zum Beispiel Film, Theater, Tanz, Musik und Medien gibt. Sie haben auch eine grundlegend erweiterte Auffassung von den Wegen die in diesen Bereich führen, dass außer einer Schauspielschule noch andere Möglichkeiten bestehen. Zudem haben die durch die Arbeit an der Aufführung gemachten Erfahrungen zur Stärkung des Selbstbewusstseins der befragten TeilnehmerInnen beigetragen. hiphopera hat ihnen die Angst vor Kameras, Aufnahmen und Studios genommen und die Jugendlichen trauen sich jetzt in stärkerem Maße zu, sich bei Aufnahmeprüfungen und Vorstellungsgesprächen sowie auch auf einer Bühne besser präsentieren zu können.

### Handwerk

Die Lern- und Orientierungseffekte des Projektes gehen aber über die künstlerischen Inhalte hinaus. Vor allem jene Jugendliche, die vor der Teilnahme am Projekt orientierungslos waren, sehen erhebliche Fortschritte, die sie während des letzten Jahres gemacht haben. „Bevor ich hergekommen bin, wusste ich nicht, was ich machen will, wusste ich nicht, was ich kann, geschweige denn, was mir gefiel und wo ich sagen könnte, ja, in dieser Richtung könnte ich weitermachen.“<sup>45</sup> Demgegenüber haben sie persönliche Interessen und Fähigkeiten gefunden und konkretisiert. Auch die Jugendlichen, deren Interessen hauptsächlich im künstlerischen Feld lagen, haben neue interessante Tätigkeiten entdeckt und ihre Fähigkeiten ausgebaut. Sie haben Einblick in verschiedene Arbeitsbereiche und -techniken erhalten und gelernt, mit unterschiedlichen Materialien, Geräten und Anforderungen umzugehen, von der Holz- und Metallbearbeitung bis hin zum Servicebereich des Caterings. Auch im Hinblick auf eine Tätigkeit im handwerklichen Bereich sowie im Dienstleistungsbereich hat die Maßnahme damit stärkende Effekte auf das Selbstbewusstsein der Jugendlichen zum Beispiel im Umgang mit neuen Arbeitsbereichen und Tätigkeiten. Positiv hat sich das auch auf den Ausbau beruflicher Perspektiven ausgewirkt: „[...] also ich hätte mir früher nie gedacht, dass ich mit Metall oder Holz arbeiten kann, was ich jetzt zum Beispiel sehr gut kann. Oder im Catering – nach dem Kurs möchte ich zum Beispiel im Catering weiterarbeiten, weil das

<sup>45</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 5.



ist jetzt einfach mein Traumberuf, den ich gefunden hab, neben dem Tanzen halt [...] also für mich persönlich hat sich sehr viel verändert. Das war sehr positiv.“<sup>46</sup>

**Zusammenfassung:** Der Maßnahme hiphopera ist es zunächst gelungen, die teilnehmenden Jugendlichen zum Lernen und zur Arbeit zu motivieren und damit wieder mit beruflichen Fragen zu konfrontieren. Die Folge ist ein gesteigertes Selbstbewusstsein und ein höheres Maß an Orientierung. Die Jugendlichen konnten durch die Teilnahme an hiphopera ursprüngliche Interessen und Fähigkeiten vertiefen und konkretisieren und durch neue ergänzen. Sie haben sowohl das „Kunstbusiness“ näher kennen gelernt als auch Einblicke in neue Tätigkeitsfelder im Handwerks und Dienstleistungsbereich gewonnen. So konnte unter anderem auch das Interesse für handwerkliche Tätigkeiten geweckt und gestärkt werden, sodass sich einige auch für eine Lehre in ihrer weiteren beruflichen Laufbahn entschieden haben. Dabei ist es ihnen aber besonders wichtig, auch ihre künstlerisch-schauspielerischen Ambitionen weiter zu verfolgen.

## 6.2 Organisation und Projektablauf aus Sicht der Jugendlichen

Beim Rückblick auf die Abläufe im Projekt weisen die Jugendlichen auf einige organisatorische Probleme vor allem in der Anfangsphase hin. Dabei ist ihnen jedoch bewusst, dass diese Schwierigkeiten auch mit dem Pilotcharakter des Projektes zu tun haben. „Ich glaub, es war notwendig, dass sie sich erst einmal am Anfang zusammenraufen mussten, weil es ist ja ein Pilotprojekt, da kann nicht alles so gut laufen“<sup>47</sup>.

Besonders in der Koordination zwischen dem handwerklichen und dem künstlerischen Modul gab es nach Ansicht der befragten Jugendlichen immer wieder **Abstimmungsprobleme**. Diese resultierten unter anderem aus der Abhängigkeit des handwerklichen Moduls vom künstlerischen, in dem die Vorgaben für Kostüme, Bühnenbild und sonstige im Musical benötigte Dinge erst entwickelt werden mussten. Die künstlerischen Vorgaben über den Bedarf an Kostümen oder über das Bühnenbild waren daher oft nur sehr mangelhaft. Für die TeilnehmerInnen hatte dies jedoch zur Folge, dass sie sich häufig widersprüchlichen Anweisungen seitens der BetreuerInnen ausgesetzt sahen. Daraus resultierte wiederum eine Reihe von **Unklarheiten** über die nächsten Schritte zu Erledigung von Arbeitsaufgaben.

Darüber hinaus kam es zu **Verzögerungen** im Projekt. Schon zu Beginn konnte nicht oder nur langsam mit der konkreten Arbeit sowohl in den Modulen als auch am Musical begonnen werden. Durch die Verschiebungen war es in weiterer Folge auch schwieriger, die Arbeit der unterschiedlichen Gruppen (Tanz, Schauspiel und Musik) miteinander zu koordinieren. Zwar verbesserte sich die Situation mit dem Anlaufen der Arbeitsprozesse, es kam aber bis zum Schluss zu Verzögerungen aufgrund von Abstimmungsproblemen. Dadurch gerieten die Jugendlichen bei der Arbeit oft zusätzlich unter Zeitdruck, obwohl es an anderen Tagen auch zu Leerlaufphasen kam, in denen die Zeit nicht produktiv genutzt werden konnte.

Eine weitere Ursache für die lange Anlaufphase sehen die Jugendlichen in der heterogenen, teilweise schwierigen Gruppe mit vielen unterschiedlichen Charakteren, was sowohl für die Jugendlichen als auch für die BetreuerInnen eine große Herausforderung bei der Arbeit war. Um mit der Arbeit am Stück beginnen zu können, war es notwendig, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen zu klären und diese in Gruppen einzuteilen. Viele von ihnen konnten oder wollten sich jedoch nicht für eine Rolle, Aufgabe oder Tätigkeit entscheiden, sondern zunächst alle Bereiche grundsätzlich kennen lernen. Diese Einteilungen sowie die weitere Organisation der Arbeitsabläufe erforderten Koordinationsprozesse auf Ebene der BetreuerInnen, die laut den befragten Jugendlichen oft viel Zeit in Anspruch nahmen.

<sup>46</sup> Ebenda.

<sup>47</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 7.



Als **Verbesserungsmöglichkeiten** sehen die Jugendlichen hier zunächst eine intensivere **Abklärung von Vorgangsweisen** im Vorfeld der Arbeit mit den Jugendlichen. Das trifft sowohl für die gesamte BetreuerInnengruppe als auch in Bezug auf den inhaltlichen Rahmen des Musicals für die KünstlerInnen im Speziellen zu. Zudem bedarf es einer **strafferen Entscheidungsstruktur** vor allem im künstlerischen Modul, von dem ein großer Teil der weiteren Arbeitsprozesse abhängt. „Es waren halt drei Künstler, alle drei verdammt gut in ihrem Metier, aber sie haben doch halt teilweise verschiedene Richtungen gehabt und da sind sie nicht immer auf einen gemeinsamen Nenner gekommen.“<sup>48</sup> Eine Klarstellung von Verantwortlichkeiten kann hier zur effizienteren Gestaltung von Abstimmungsprozessen beitragen und die kreative Arbeit sowohl im handwerklichen als auch im künstlerischen Bereich erleichtern.

**Zusammenfassung:** Aus Sicht der befragten Jugendlichen kommt es aufgrund von Abstimmungsproblemen zwischen dem handwerklichen und dem künstlerischen Modul immer wieder zu Unklarheiten bezüglich der nächsten Arbeitsschritte sowie zu Verzögerungen im Projektverlauf. Dabei wird für sie auch Pilotcharakter des Projektes offensichtlich bzw. ist ihnen dieser auch bewusst. Die Schwierigkeiten äußern sich hauptsächlich in mangelhaften sowie widersprüchliche Vorgaben und Anweisungen für die Arbeit im handwerklichen Modul. Durch die Verzögerungen entstand bis zuletzt immer wieder hoher Druck für die Fertigstellung notwendiger Arbeiten. Nach Ansicht der Jugendlichen können Organisation und Koordinationsprozesse durch eine im Vorfeld der Arbeit mit den Jugendlichen stärker abgeklärte Vorgangsweise und eine straffere Entscheidungsstruktur in den Modulen verbessert werden.

### 6.3 Die Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen

#### Handwerkliches Modul

Im handwerklichen Modul war es für die Jugendlichen nicht immer leicht, mit den BetreuerInnen auszukommen. Hier fließt auch eine Beurteilung der Situation in der Anfangsphase des Projektes ein. Wie schon in der Fragebogenerhebung im Herbst 2005 werden die Spannungsverhältnisse zu einem großen Teil auf die Spannungen im Betreuungsteam zurückgeführt. Mit der personellen Veränderung seit ca. der Mitte der Projektlaufzeit und vor allem zum Schluss des Projektes hin hat sich die Situation im Team laut den befragten Jugendlichen erheblich gebessert.

Insgesamt konnten die Jugendlichen immer wieder für die Tätigkeiten begeistert werden und diese haben auch das Gefühl viel gelernt zu haben. Für einige Jugendliche gab es allerdings über die Schwierigkeiten in der ersten Projektphase hinaus immer wieder problematische Situationen bei der Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen. Vor allem kamen sie mit dem aus ihrer Sicht oft gestressten und autoritären Umgang der BetreuerInnen ihnen gegenüber nicht zurecht, wodurch auch ihr Interesse an der handwerklichen Arbeit sank und sie häufig nur widerwillig teilnahmen. Zwar sehen sie sich selbst als mitunter nicht leicht zu handhabende Gruppe, meinen aber auch, dass einige BetreuerInnen mit dieser Herausforderung teilweise überfordert waren. Dazu kommt, dass organisatorische Schwierigkeiten und Unklarheiten immer wieder auf die Arbeit in den Modulen übertragen wurden bzw. sich im Umgang mit den Jugendlichen äußerten.

#### Künstlerisches Modul

Vor allem was inhaltliche Aspekte der künstlerischen Arbeit betrifft, fühlten sich die befragten Jugendlichen sehr gut und qualifiziert betreut. Zudem kamen die BetreuerInnen auch mit der oft schwierigen Gruppe im Allgemeinen gut zurecht.

<sup>48</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 10.

Entsprechend ihrer eigenen, zum Teil recht hohen künstlerischen Ambitionen und ihrem Interesse am zu erarbeitenden Musical hätten sich die Jugendlichen mehr Zeit gewünscht, um die Arbeit mit den BetreuerInnen in Ruhe besprechen zu können. In dieser sowie in organisatorischer Hinsicht sind sie weniger zufrieden mit der Zusammenarbeit mit den künstlerischen BetreuerInnen, da auch hier die Arbeit oft durch Stress gekennzeichnet war und die Austauschmöglichkeiten beispielsweise über die Inhalte der Inszenierung des Stückes für die befragten Jugendlichen mangelhaft waren. Zum einen haben sie sich dadurch im Hinblick auf ihre kreativen und künstlerischen Ambitionen wenig respektiert gefühlt und zum anderen oft den Überblick über den Arbeitsprozess verloren.

Daraus folgt nicht, dass grundlegende Entscheidungen im künstlerischen Modul erst nach ausgiebigen Diskussionen zwischen Jugendlichen und BetreuerInnen getroffen werden. Rückblickend sehen die befragten Jugendlichen Verbesserungspotenzial eher in einem offeneren und klareren Kommunizieren der KünstlerInnen über deren umzusetzenden Ideen und Vorstellungen. Eine Möglichkeit wäre hier eine Art gemeinsames Brainstorming über die Entwicklung des Stückes *im Rahmen von inhaltlichen Vorgaben durch die BetreuerInnen*. Dadurch könnten die Jugendlichen ihrer Meinung nach auch bei der Planung und anschließenden Umsetzung von Arbeitsschritten mehr lernen. Stattdessen haben sie sich über die nächsten Schritte oft desorientiert gefühlt und hatten auch kaum das Gefühl, sich mit ihren Anliegen an die KünstlerInnen wenden zu können.

Trotz des hauptsächlich Fokus auf die aktuellen Arbeitsaufgaben im Modul sollte der Besprechung von inhaltlichen Problemen, Fragen und Anliegen der Jugendlichen mehr Raum gegeben werden. Der Bereich anderer Themen und Probleme wird grundsätzlich durch die SozialarbeiterInnen abgedeckt. Der künstlerische Arbeitsauftrag ist hier erweitert um die pädagogische Komponente der Zusammenarbeit mit Jugendlichen.

Über das Gewährleisten eines offeneren Austausches hinaus können die Jugendlichen von einer erweiterten Einbindung in die Abläufe nicht nur inhaltlich profitieren, sie erhalten dadurch auch die Möglichkeit zu mehr Selbstständigkeit. Unter der Bedingung festgelegter Vorgaben und klarer Regeln können somit einzelne Arbeitsschritte auch effizienter abgewickelt werden. Überdies stellt das „selbstständige Konzipieren“ des Musicals einen grundlegenden Aspekt des Projektkonzeptes dar (vgl. Kap. 2.3). Da während der konkreten Arbeit in den Modulen häufig kaum Zeit für Besprechungen besteht, sollte es nach Möglichkeit zumindest einmal im Monat eine gemeinsame Sitzung der BetreuerInnen und der Jugendlichen geben, bei der organisatorische und inhaltliche Angelegenheiten geklärt werden.

## Lernhilfe

Die befragten Jugendlichen beurteilen die Lernhilfe insgesamt sehr positiv. Demnach konnten in der Gestaltung Verbesserungen im Vergleich mit der Beurteilung im Herbst 2005 erzielt werden (vgl. Kap. 5.4). Die Jugendlichen konnten dort nach eigenen Angaben bestehendes Wissen auffrischen bzw. zum Teil auch sehr viel Neues dazu lernen. Besonders erwähnen sie auch die Auseinandersetzung mit Bewerbungsprozessen im Rahmen der Lernhilfe: „Ich hab gelernt, besser Bewerbungen zu schreiben, bessere Lebensläufe“<sup>49</sup>.

Im Rahmen der Lernhilfe gab es zudem auch die Möglichkeit, an einem Nachmittag in der Woche unter Anwesenheit aller Jugendlichen eine Besprechung abzuhalten und aktuelle Angelegenheiten zu diskutieren. Hier kam es zu einem Austausch zwischen den BetreuerInnen der Lernhilfe und den Jugendlichen und es gab auch die Möglichkeit einander Feedback zu geben, was die Jugendlichen als sehr wertvoll empfanden.

---

<sup>49</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 10.

Zum Schluss des Projektes hin hat die allgemeine Teilnahme der Jugendlichen an der Lernhilfe allerdings zunehmend nachgelassen, das heißt ein Teil der Jugendlichen ist nur mehr unregelmäßig bzw. zum Teil auch gar nicht mehr erschienen.<sup>50</sup> Aus Sicht der befragten Jugendlichen dachten viele ihrer KollegInnen „dass sie eh schon alles können“<sup>51</sup> und haben sich dabei überschätzt.

Zur besseren Beurteilung der Lernhilfe durch die befragten Jugendlichen tragen auch die Verbesserungen der **Infrastruktur** bei.<sup>52</sup> Im Vergleich zu den ersten Monaten, in denen die Einheiten der Lernhilfe EDV, Deutsch und Mathematik in unterschiedlichen Räumlichkeiten in verschiedenen Bezirken stattfanden, sind sie jetzt gemeinsam untergebracht. Dadurch entfallen die häufigen Wechsel zwischen den einzelnen Arbeits- und Lernorten und die Jugendlichen sind nicht mehr in Gruppen aufgeteilt, was ihnen sehr wichtig ist.

## Zusammenarbeit mit den Sozialarbeiterinnen

Die Zusammenarbeit mit den Sozialarbeiterinnen verlief reibungslos und war für diejenigen Jugendlichen, die diese Unterstützung in Anspruch nahmen, hilfreich. Die Jugendlichen haben die Sozialarbeiterinnen als Ansprechstation bei Problemen wahrgenommen und hatten auch das Gefühl, sich auf die Betreuerinnen verlassen zu können. Positiv war insbesondere auch der unkomplizierte Umgang mit den Sozialarbeiterinnen, die sehr flexibel und fast immer für sie ansprechbar waren. Zudem beschreiben sie die Sozialarbeiterinnen als unterstützend bei der Arbeits- und Lehrstellensuche.

**Zusammenfassung:** Im handwerklichen Modul kam es im Unterschied zum künstlerischen vor allem in der ersten Projektphase zu Spannungen zwischen den Jugendlichen und dem Betreuungsteam, die sich mit der personellen Veränderung und der Fortdauer des Projektes erheblich verbesserten. In beiden Modulen bereitete die für die Jugendlichen häufig durch Stress gekennzeichnete Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen Schwierigkeiten. Vor allem im künstlerischen Bereich wünschen sich die Jugendlichen diesbezüglich eine klarere Kommunikation seitens der BetreuerInnen sowie einen ausweiteten, offeneren Austausch über inhaltliche Aspekte der Arbeit. Damit könnte auch dem Ziel des „selbstständigen Konzipierens“ des Musicals durch die Jugendlichen stärker Rechnung getragen werden.

Die Lernhilfe wird insgesamt als sehr positiv beurteilt, dennoch lies die Teilnahme der Jugendlichen zum Ende des Projektes hin zunehmend nach. Auch die Zusammenarbeit mit den Sozialarbeiterinnen beurteilen die Jugendlichen positiv und als hilfreich bei der Arbeits- und Lehrstellensuche.

## 6.4 Der Blick auf die berufliche Zukunft

### 6.4.1 Berufsorientierung

Aufgrund der besonderen Konzeption von hiphopera werden insbesondere arbeitssuchende Jugendliche mit künstlerischen Interessen und kreativem Potenzial angesprochen. „Ideal ist das Projekt für junge Menschen mit einem künstlerisch-kreativen Potenzial und dem Interesse an einer beruflichen und schulischen Ausbildungsmöglichkeit.“<sup>53</sup> Die befragten Jugendlichen geben an, sich sehr für den künstlerisch-schauspielerischen

<sup>50</sup> Zum Problem der sinkenden Teilnahme an der Lernhilfe in der Endphase des Projektes vgl. Kap. 3.3.5.

<sup>51</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 11.

<sup>52</sup> Hinsichtlich der Infrastruktur konnten in mehreren Bereichen Verbesserungen erzielt werden, so zum Beispiel auch im handwerklichen Modul, wo die Jugendlichen in den letzten vier Monaten „einen Raum bekommen haben, wo wir Holz, Metall, Nähen und alles in einem Raum haben.“ (Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 13. Zur anfangs schwierigen Raumsituation siehe auch Kap. 3.2.1.)

<sup>53</sup> Projektantrag: Detailkonzept Aktion 2 – Inhalte und Aktivitäten, Seite 6.

lerischen Bereich zu interessieren und im Laufe des Projektes einerseits viel Wertvolles gelernt und sich andererseits diesem Bereich auch genähert zu haben. Damit konnte die gesuchte Zielgruppe rekrutiert werden.

Entsprechend ihrer Interessen hatten die Jugendlichen die Erwartung, durch die Maßnahme im künstlerisch-schauspielerischen Bereich Fuß fassen zu können, dort einen Job zu finden oder eine weitere Ausbildung zu beginnen. Zum einen fanden sich derartige Informationen im hiphopera-Informationsfolder bzw. enthielt dieser diesbezüglich keine klare Abgrenzung (vgl. Kap. 3.4.3). Zum anderen wurden die Jugendlichen bei der Bewerbung am AMS mit dem Hinweis auf hiphopera verwiesen, dass sie in dieser Richtung Unterstützung erhalten würden.

„[...] wie ich am Anfang den Flyer gelesen habe, da war ich ja auch beim AMS – ich hab eigentlich gefragt, ich hätte gerne was im Bereich Theater, wo ich arbeiten kann und so – und die hat mir dann gesagt, weil ich hab ihr den Flyer gezeigt und so, „Ja mach das und nachher werden dir die Künstler alle helfen, dass du im Bereich Theater arbeiten kannst“.“<sup>54</sup>

Den Jugendlichen zu Folge wurde diese Information auch in der Anfangsphase des Projektes noch bekräftigt. Da die Berufsorientierungsmaßnahmen im Rahmen des Projektes aber laut den befragten Jugendlichen in keiner Weise im künstlerisch-schauspielerischen Bereich ansetzen, wurden ihre Erwartungen enttäuscht. Die Sozialarbeiterinnen unterstützten sie bei Bewerbungen und Jobsuche, konnten diesen Bereich aber nicht abdecken, sodass die vorhandenen Angebote ausschließlich im handwerklichen bzw. Dienstleistungsbereich zu finden waren. Zwar wurden auch diese von vielen aufgegriffen, stellen für die Jugendlichen aber nur eine vorübergehende Alternative dar, neben der sie die Bereiche Tanz, Schauspiel, Musik, Film etc. weiterverfolgen wollen. hiphopera wird von den Jugendlichen grundsätzlich als Sprungbrett für eine Schauspielschule betrachtet, das den Bezug zu diesem beruflichen Feld fördert. Die bereichsspezifische Berufsorientierung mit mehr Tipps für künstlerische Tätigkeiten bemängeln sie demgegenüber als stark ausbaufähig.

Enttäuschend ist für die Jugendlichen in diesem Zusammenhang in erster Linie, dass die beteiligten KünstlerInnen in Bezug auf die Berufsorientierung keine Funktion übernommen haben bzw. keine Ansprechstation für sie waren. Sie formulieren dies teilweise sogar als Vorwurf, worin ihre Enttäuschung besonders deutlich zum Ausdruck kommt. Dabei ist nicht ganz eindeutig, ob die Jugendlichen ihre Vorstellungen bis zum Ende des Projektes kontrafaktisch aufrecht erhielten oder ob ihnen kein klares Bild vermittelt wurde. Um solche Vorwürfe und vor allem eine Enttäuschung von (unerfüllbaren) Erwartungen zu vermeiden, können vor allem hinsichtlich der Berufsorientierungs- bzw. Vermittlungsfunktion von hiphopera grundlegende Schritte unternommen werden. So geht es zunächst darum, die Ziele des Projektes den Jugendlichen von Beginn an klar zu vermitteln. Es sollte schließlich darüber Klarheit bestehen, dass zum Beispiel die Tätigkeit in einem künstlerischen Beruf *nicht* Ziel des Projektes ist.

Im Rahmen der Berufsorientierung (BO) sind weitere Aspekte besonders zu beachten:

- Da bei hiphopera in erster Linie künstlerisch-schauspielerisch interessierte Jugendliche aufgenommen werden, ist es wichtig, den Jugendlichen ein realistisches Bild der Jobmöglichkeiten in diesem Bereich – von Film über Musik bis Theater und Tanz – zu vermitteln.
- Darauf aufbauend sollte den Jugendlichen wie bisher ein breites Spektrum an beruflichen Möglichkeiten eröffnet werden.
- Darüber hinaus ist eine Auseinandersetzung mit ihren persönlichen Interessen, das Abklären von Fähigkeiten und das Erstellen entsprechender Maßnahmen von besonderer Bedeutung. In einigen Fällen werden die künstlerischen Ambitionen nach wie vor eine wesentliche Rolle spielen, die auch nach Möglichkeit Berücksichtigung finden.

<sup>54</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 15.

sichtigung finden sollten. Selbst bei mangelhaften Aussichten in diesem Bereich wäre die Enttäuschung nicht so groß, wenn sich die Jugendlichen selbst einen Überblick verschaffen können und sich in ihren Interessen unterstützt fühlen.

Für den Fall einer Intensivierung von BO-Maßnahmen in Richtung des künstlerischen Bereiches oder auch der „Kreativwirtschaft“ im weiteren Sinne, wäre eine Verstärkung des BO-Moduls durch künstlerische Expertise eine Möglichkeit. Zu entscheiden wäre, in welcher Form dies geschehen kann. So stellt sich zum Beispiel grundsätzlich die Frage, ob Inhalte der Berufsorientierung in den Aufgabenbereich der im Projekt tätigen KünstlerInnen fallen bzw. ob ihr Aufgabenbereich erweitert werden sollte. Jedenfalls wäre eine Einbindung in die Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit den SozialarbeiterInnen sinnvoll. Gerade die künstlerischen BetreuerInnen, die mit den Jugendlichen zusammenarbeiten, aufgrund ihrer Erfahrungen bzw. Expertise in diesem Bereich die Möglichkeit, können die Jugendlichen bei ihren beruflichen Ambitionen zu unterstützen. Für die Jugendlichen, die diesem Bereich durch hiphopera näher kommen, gibt es eine Reihe von Fragen zu klären, zum Beispiel bei der Suche nach einer Ausbildung an einer Schauspielschule oder einem Konservatorium bzw. nach bestehenden Alternativen:

„[...] soll ich die machen, bringt mir die was, weil ich hab ja keine wirklichen Erfahrungen in dem Bereich. Da hätt ich mich gefreut, wenn ich [...] einfach zu [...] jemandem hingegangen wäre und [...] gesagt hätte: ‚Was hältst du davon? Was sagst du? Ist das gut? Bringt das was? Du kennst dich aus!‘“<sup>55</sup>

Ihren Interessen entsprechend, sehen die Jugendlichen die KünstlerInnen nicht nur in einer inhaltlichen Vermittlungsposition. Es ist ihnen ein Anliegen, dass ihre Teilnahme an hiphopera nach Möglichkeit auch zum Knüpfen von weitergehenden Kontakten ins künstlerische Feld führt.

#### 6.4.2 Zukunftsperspektiven

Zwar haben fast alle der befragten Jugendlichen konkrete Pläne für die Zeit nach hiphopera und betrachten das auch als persönlichen Erfolg verglichen mit der Zeit vor ihrer Teilnahme, gerade der beschriebene Mangel an Aussichten im künstlerischen Bereich wirkt aber zum Teil entmutigend. Einige würden auch am liebsten bei hiphopera weitermachen. Zusätzlich zu den verschiedenen Lehren, die sie als Rückhalt und zur Sicherheit beginnen werden (Catering, Visagistin im Bereich Bühne und Schauspiel, Zahnarztassistentin) möchten aber alle sobald wie möglich entweder parallel zur Lehre oder nach einer Zwischenstation eine Ausbildung im künstlerischen Bereich beginnen. Dies reicht vom Gesangsunterricht über eine Schauspiel- oder Tanzausbildung bis hin zum Studium an der Universität für angewandte Kunst nach Absolvieren der Matura-schule. Als wichtigste Informationsquellen und Ansprechstationen bei beruflichen Fragen betrachten sie das AMS, die Familie und das Internet.

**Zusammenfassung:** Die Erwartungen der Arbeit suchenden, künstlerisch interessierten Jugendlichen an hiphopera waren stark darauf ausgerichtet, sich dem künstlerisch-schauspielerischen Bereich zu nähern, um dort im Weiteren einen Job zu finden oder eine Ausbildung beginnen zu können. Da dies jedoch kein explizites Ziel des Projektes ist, wurde die Erwartungshaltung der Jugendlichen in Bezug auf Berufsorientierungsmaßnahmen zu einem großen Teil enttäuscht. Das grundlegende Problem liegt dabei in den nicht klar genug vermittelten Zielen des Projektes. Aufbauend auf einer solchen Klarstellung sollte die Berufsorientierung ein realistisches Bild der Jobmöglichkeiten und einen Einblick in das breite Spektrum an weiteren beruflichen Möglichkeiten bieten sowie zum Abklären persönlicher Fähigkeiten, Interessen und Aussichten beitragen. Entsprechend der Zielgruppe wird es dabei zumindest bei einem Teil der teilnehmenden Jugendlichen notwendig sein, künstlerisch-kreative berufliche Felder in BO-Maßnahmen stärker zu berücksichtigen.

<sup>55</sup> Transkript Fokusgruppe Jugendliche, Seite 20.

## 7 Empfehlungen

Generell ist hiphopera als innovatives Projekt zu bewerten, das die gesetzten Teilziele im ersten Durchgang erfüllt hat. Die Vermittlungsquote des ersten Projektdurchlaufes liegt bei 44 Prozent: Von den insgesamt 50 Jugendlichen, die in der Maßnahme erfasst wurden, fanden 22 Jugendliche (8 Burschen, 14 Mädchen) eine Arbeitsstelle oder eine weitere Ausbildung. Für die Evaluierung des Projekts ist jedoch nicht nur die Vermittlungsquote entscheidend, sondern auch die gelungene Aktivierung der Jugendlichen, die Steigerung des Selbstbewusstseins sowie der Erwerb einzelner Qualifikationen und Kompetenzen.

Die berichteten Schwierigkeiten können größtenteils auf einen grundlegenden Zielkonflikt und strukturelle Rahmenbedingungen zurückgeführt werden, die sich in weiterer Folge in einzelnen Problemstellungen äußern. Sowohl in der Organisationsstruktur innerhalb als auch zwischen den Modulen wurden einige Punkte identifiziert, die die Arbeit mit den TeilnehmerInnen bzw. die Zusammenarbeit der Projektbeteiligten untereinander grundlegend erschweren. Deren Bearbeitung sollte es ermöglichen, den nachhaltigen Nutzen für die TeilnehmerInnen weiter zu erhöhen.

### ⇒ Klärung der Projektziele:

Das genaue Abklären der Projektziele ist in zweifacher Hinsicht von wesentlicher Bedeutung. Einerseits sollten die mit dem Projekt verfolgten Zielsetzungen anhand der bisherigen Erfahrungen geprüft und gegebenenfalls modifiziert werden. Eine Anpassung der Ziele bedeutet auch, dass diese wie zu Beginn des Projektes im Großteam zwischen allen beteiligten Partnerorganisationen und BetreuerInnen noch einmal gemeinsam festgelegt werden. Dies ist eine wichtige Grundlage für die übergreifende Planung und Koordination der Arbeitsschritte in den verschiedenen Modulen, die schließlich ein übergreifendes Ziel – Aufführung oder Vermittlung der Jugendlichen – verfolgen sollen. Darüber hinaus ist die gemeinsame Zieldefinition eine Notwendigkeit für die Zusammenarbeit innerhalb und das Funktionieren der Projektstruktur. Entsprechend der ursprünglichen Zielsetzungen des Projektes sollte der Vermittlung der Jugendlichen und einer dafür notwendigen Outplacementphase mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Einer klaren Darstellung bedürfen die Ziele des Projektes andererseits auch nach Außen hin bei der Information der Jugendlichen, die sich für eine Teilnahme an der Maßnahme interessieren. Dabei ist in erster Linie der Stellenwert der künstlerisch-schauspielerischen Inhalte zu klären und auf die Qualifizierung in anderen Bereichen hinzuweisen, um keine falschen Erwartungen zu erzeugen. Das bedeutet gegebenenfalls Überarbeitung des hiphopera-Informationsfolders und der Informationen auf der Homepage. Zudem sollten die Bereiche Handwerk und Lernhilfe ebenfalls schon beim Casting berücksichtigt werden.

### ⇒ Klärung von Positionen und Verantwortlichkeiten im Modul WienWork und im künstlerischen Modul:

Sowohl für die Jugendlichen als auch für die BetreuerInnen sind einige Positionen in den Modulen nicht eindeutig geklärt. Im Fall der Jugendlichen hat dies teilweise Verwirrung über Arbeitsschritte und Ansprechpersonen zu Folge und löst dadurch auch Unsicherheit aus. Bei den BetreuerInnen kommt es zu Unklarheiten in der Zusammenarbeit mit anderen Modulen, wodurch die Abstimmung der Arbeitsprozesse beeinträchtigt wird. Zudem können daraus auch Unklarheiten über den eigenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich im Modul resultieren, wodurch ebenfalls die Zusammenarbeit mit anderen Modulen behindert und darüber hinaus auch die Arbeit mit den Jugendlichen verunsichert wird.



Die Funktionen und Zuständigkeiten in den Modulen sollten soweit wie möglich klar voneinander abgegrenzt werden. Zur Straffung der Entscheidungsstruktur und im Sinne der Effizienz sollte die Leitungsfunktion bei einer Person liegen, die auch als eindeutige Ansprechstation nach außen gilt. Hierbei ist auch zu überlegen, wie mit einer informell starken bzw. einflussreichen Stellung einzelner Personen umgegangen wird.

⇒ **Ausbau der Arbeitsplanung durch intensiveren Austausch zwischen den Modulen:**

Trotz der regelmäßigen und lösungsorientierten ModulleiterInnensitzungen gibt es Koordinationsprobleme zwischen den Modulen. Durch die punktuelle Prozessbegleitung war es abif nicht möglich, die eigentliche Ursache für dieses Problem mit Sicherheit festzustellen. Möglicherweise wird sich nach einer Klärung der Positionen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Module das Problem von selbst lösen, da damit klare AnsprechpartnerInnen in den Modulen zur Verfügung stehen. Anzudenken wäre auch ein regelmäßiger Austausch zwischen den Teams der einzelnen Module wie es ihn bereits zwischen einigen Modulen gibt. Defizite der Jugendlichen und entsprechende Ansatzpunkte, die in einem Modul erkannt werden, könnten dadurch in anderen Modulen besser bearbeitet werden.

⇒ **Modulinterne Abklärung der Arbeit mit den Jugendlichen:**

Für die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen sollte innerhalb der Modulteams die weitere Vorgangsweise zur Umsetzung der nächsten Arbeitsschritte erfolgen. Dabei gilt es unter anderem festzulegen, wer innerhalb des Moduls für welche Aufgaben zuständig ist und als Ansprechpartner für die Jugendlichen zur Verfügung steht.

⇒ **Anpassung an die Zielgruppe im Bereich WienWork und im künstlerischen Modul:**

Zwar schätzen die befragten Jugendlichen die inhaltlichen Qualifikationen der BetreuerInnen, die Arbeit mit den Jugendlichen erfordert darüber hinaus aber auch besondere sozialpädagogische Kompetenzen. Es handelt sich hier größtenteils um eine Zielgruppe, die mit Unterrichtsprozessen und auch mit der Autorität Erwachsener häufig negative Erfahrungen gemacht hat bzw. damit nicht zu Recht kommt. Entsprechend sind Klarheit, Bestimmtheit und Ruhe bei der Arbeit sowie auch Geduld grundlegende Voraussetzungen, um auch in der Gruppe produktiv arbeiten zu können. Besonders wichtig ist es auch, den Jugendlichen Raum für Feedback, das Artikulieren von Anliegen bezüglich der Projektabläufe und eine gemeinsame Reflexion der Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen zu geben.

⇒ **Veränderung von Methodik und Didaktik im Modul WienWork:**

Für den nächsten Durchgang sollte überlegt werden, inwiefern nicht bereits früher interessante und konkrete Arbeitsaufträge an die Jugendlichen vergeben werden können. Sofern es noch nicht zu einer umfassenden Umsetzung der von einigen BetreuerInnen bereits angedachten Anpassung von Lehr- und Lernstrukturen gekommen ist, wird dies hier empfohlen. Vor allem die Motivierung der Jugendlichen zur Aufgabenerledigung und das Klarstellen von Sinn und Ziel der Aufgaben sollten dabei besonders berücksichtigt werden.

⇒ **Verstärkung des Praxisbezugs in Arbeit und Berufsorientierung (BO):**

Zur Vermittlung eines realistischen Bildes der Jobmöglichkeiten im künstlerisch-kreativen Bereich einerseits sowie zur Ermöglichung von Erfahrungen im Bereich der persönlichen Interessen der Jugendlichen, sollten einschlägige Praktika und BO-



Maßnahmen im Projekt forciert werden. So wäre die Abwesenheit einzelner Jugendlicher in der Anfangsphase des Projektes durch ein Praktikum kein Hindernis für die Arbeitsprozesse. Neben der Erweiterung des beruflichen Spektrums in verschiedenen Bereichen, gilt es die Interessen, Fähigkeiten und Ambitionen der Jugendlichen stärker zu berücksichtigen. Ein „Berufsorientierungsbogen“ wie er bereits im handwerklichen Modul eingesetzt wird, wäre auch im künstlerischen Bereich sinnvoll, um die Jugendlichen in ihrer Selbsteinschätzung zu unterstützen. In der Berufsorientierung sollte ein stärkerer Austausch mit den Praxisfeldern stattfinden, wie zum Beispiel den bereits vereinzelt organisierten Exkursionen in kulturelle Einrichtungen im Rahmen der Lernhilfe. Entsprechend der Teilnahmemotivation der Jugendlichen, sollten Möglichkeiten der Intensivierung von BO-Maßnahmen in Richtung des künstlerischen Bereiches sowie „Kreativwirtschaft“ und Medien in Betracht gezogen werden. Hier bietet sich ein formeller Ausbau der bisher guten informellen Zusammenarbeit zwischen SozialarbeiterInnen und KünstlerInnen an. Eine Einbindung der KünstlerInnen in die Berufsorientierung wäre sinnvoll, da diese aufgrund ihrer Erfahrungen bzw. Expertise in ihrem Metier sowohl den SozialarbeiterInnen als auch den Jugendlichen wertvolle Inputs geben können.

#### ⇒ **Outplacementphase**

Die Einführung einer Outplacementphase nach Abschluss der Aufführung wird für den nächsten Durchgang dringend empfohlen. Da der Vorschlag ja bereits im ersten Durchgang auf Ebene der BetreuerInnen formuliert wurde, vom künstlerischen Modul aber aus zeitlichen Gründen abgelehnt wurde, scheint es notwendig, die Teilziele von hiphopera im Team zu reflektieren. Die Aufführung des Musicals an sich ist kein Teilziel des Projekts, sondern ein Mittel zur Erreichung dieser Ziele.

## 8 Anhang: Tabellen

**Tabelle 3: Lebenssituationen der TeilnehmerInnen<sup>56 57</sup>**

Aktuelle...	Wohnungs-Situation	Finanzielle Situation	Berufliche Situation	Private Situation	Gesundheitliche Situation	Rechtliche Situation
Mittelwert	3,74	2,77	3,29	3,87	4,23	4,39
Median	4	3	3	4	5	5
Standardabweichung	1,34	1,48	1,42	1,34	1,23	1,28
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5
Veränderung der...	Wohnungs-Situation	Finanziellen Situation	Beruflichen Situation	Privaten Situation	Gesundheitlichen Situation	Rechtlichen Situation
Mittelwert	3,39	3,29	4,19	3,55	4,06	2,97
Median	3	3	4	3	5	3
Standardabweichung	0,72	1,24	0,87	0,93	1,12	0,18
Minimum	3	1	2	1	1	2
Maximum	5	5	5	5	5	3

<sup>56</sup> Fragestellung im Wortlaut: „Wie empfindest du deine aktuelle ...“. Die Bewertung erfolgte auf einer 5-stufigen Skala von „1 – problematisch“ bis „5 – unproblematisch“. Hohe Mittelwerte sprechen also für einen problemlosen Teilaspekt.

<sup>57</sup> Fragestellung im Wortlaut: „In welchen der folgenden Bereiche erwartest du aufgrund der Teilnahme an Hiphopera Veränderungen in deinem Leben.“ Die Bewertung erfolgte auf einer 5-stufigen Skala von „1 schlechter“ bis „5 – besser“. Hohe Mittelwerte sprechen also für eine positive Veränderung in diesem Teilaspekt durch die Teilnahme.

Tabelle 4: Stärken der TeilnehmerInnen<sup>58</sup>

Kategorie	Rang 1 (Wert=4)	Rang 2 (Wert=3)	Rang 3 (Wert =2)	Rang 4 (Wert=1)	Gewichtete Summe
Ehrlichkeit	3	3	2		25
Teamfähigkeit	3	3			21
Offenheit	3	2		1	19
Hilfsbereit/sozial		2	5		16
Kreativität	2		3	1	15
Optimismus	3	1			15
Zielstrebig	2	2			14
Sozialer Umgang	1	3			13
Zuhören		2	3		12
Tanzen	2	1			11
Fingerfertigkeit/Ästhetik		2	2		10
Pünktlichkeit	1	2			10
Rollenübernahme		2	1		8
Sport	2				8
Durchhalten		2		1	7
Ehrgeiz	1		1	1	7
Konzentrationsfähigkeit	1	1			7
Selbstbewußtheit	1	1			7
Künstlerischer Bereich	1		1		6
Schauspiel	1		1		6
Verlässlichkeit		1	1		5
Durchsetzungsvermögen	1				4
Führungsqualität	1				4
Gelassenheit	1				4
Lernfähigkeit			2		4
Menschenkenntnis	1				4
Ordentlich		1		1	4
Wegen Musik viel unterwegs	1				4
Selbständigkeit			1	1	3
Anordnungen ausführen			1		2
Fleiß			1		2
Flexibilität			1		2
Talente			1		2
Modeln				1	1

<sup>58</sup> Fragestellung im Wortlaut: „Was würdest du als deine 3 (größten) Stärken bezeichnen (z.B.: Fingerfertigkeit, Teamgeist). Die Antworten auf diese offen gestellte Frage wurden soweit Möglich zu den oben angeführten Kategorien zusammengefasst und nach Rangplätzen gewichtet.“

Tabelle 5: Schwächen der TeilnehmerInnen<sup>59</sup>

Kategorie	Rang 1 (Wert=4)	Rang 2 (Wert=3)	Rang 3 (Wert =2)	Rang 4 (Wert=1)	Gewichtete Summe
Pünktlichkeit (Früh)	6	4			36
<i>Emotional/Depressiv</i>	3	4	1		26
geringes Selbstbewußtsein/Schüchtern	3	1	2		19
zu wenig Ehrgeiz/Bequemlichkeit	3		3		18
sehr sensibel	3				12
Ablenkbar/unruhig		2	2		10
Ungeduld	1	2			10
Leichtgläubigkeit	2				8
Inkonsequenz	1	1			7
Penetrant			3		6
Sturheit	1		1		6
Uninteressiert/Gleichgültig		2			6
Deutsch	1				4
eher ruhig	1				4
Mathematik	1				4
Stolz	1				4
Umgang mit geistig Behinderten	1				4
Arroganz		1			3
Desorganisiert		1			3
mangelnde Entschlusskraft		1			3
Nachtragend		1			3
nimmt vieles zu ernst		1			3
Unterordnung unter Vorgesetzte		1			3
Vergesslichkeit		1			3
Verschwenderisch		1			3
negative Gedanken über andere			1		2
Rechtschreibung			1		2
Schlagzeug			1		2
Holzbau				1	1

<sup>59</sup> Fragestellung im Wortlaut: „Was würdest du als deine 3 (größten) Schwächen bezeichnen (z.B.: Inkonsequenz). Die Antworten auf diese offen gestellte Frage wurden soweit Möglich zu den oben angeführten Kategorien zusammengefasst und nach Rangplätzen gewichtet.“

**Tabelle 6: Selbstbild & Motivation<sup>60</sup>**

	Verbesserte Kenntnis eigener Stärken/Schwächen	Verbesserte Berufsvorstellung	Realistischere Selbsteinschätzung	Erhöhte Motivation Arbeit/ Ausbildung zu finden	Erhöhte Anstrengung diese zu behalten	Erhöhte Motivation Problem-Bewältigung	Erhöhtes Durchhaltevermögen
N	31	31	31	30	31	31	30
Fehlend	0	0	0	1	0	0	1
Mittelwert	3,84	3,42	4,13	4,37	4,45	4,39	4,43
Median	4	4	4	5	5	5	5
Standard-Abweichung	1,07	1,31	1,02	0,96	1,21	1,23	1,10
Minimum	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

<sup>60</sup> Zustimmung zu Aussagen wie „Ich werde mich vermehrt anstrengen, Arbeit bzw. einen Ausbildungsplatz zu finden“. Die Beurteilung der Aussagen erfolgte auf einer 5-stufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „5 – trifft vollkommen zu“. Hohe Mittelwerte sprechen für eine hohe Zustimmung.

Tabelle 7: „Soft Skills“ unter Berücksichtigung von Vorkenntnissen<sup>61</sup>

	keine Vorkenntnisse			Vorkenntnisse		
	Mittelwert	N <sup>62</sup>	s <sup>63</sup>	Mittelwert	N	s
zu Fehlern stehen	4,63	8	0,52	1,18	22	0,50
Persönliche Ansprüche an Arbeit/Ausbildung	4,46	26	0,76	1,00	5	0,00
in Andere hineinversetzen	4,43	7	0,79	1,21	24	0,66
Nachfragen	4,38	13	1,19	1,22	18	0,55
Zuhören	4,33	6	0,52	1,32	25	0,75
Selbständigkeit	4,27	15	0,96	1,56	16	1,09
Verlässlichkeit	4,25	12	0,87	1,63	19	1,16
Teamarbeit	4,21	14	0,80	1,65	17	1,22
Ausreden lassen	4,09	11	0,54	1,45	20	0,83
Gefühle von anderen erkennen	4,07	14	1,27	1,59	17	1,33
Arbeiten abschließen	4,06	17	1,09	1,36	14	0,84
Durchhalten	4,05	19	1,08	1,33	12	1,15
Zusammenarbeit mit fremden Kulturen	4,00	6	1,55	1,36	25	1,11
eigene Meinung auszusprechen	3,89	9	1,17	1,36	22	0,79
Einfügen in Hierarchie	3,88	17	0,93	1,46	13	0,88
Regeln in der Gruppe vereinbaren	3,73	15	1,22	1,56	16	1,09
Kompromissbereitschaft	3,69	13	1,18	1,59	17	1,06
Selbstverwirklichung	3,64	28	1,52	1,00	3	0,00
realistische Planung des Tagesablaufs	3,62	21	1,53	1,40	10	0,97
Persönliche Eignung reflektiert	3,61	23	1,70	1,38	8	1,06
sich an Regeln halten	3,57	14	1,22	1,56	16	1,21
Pünktlichkeit	3,55	22	1,22	1,67	9	1,32
Konzentration	3,43	21	1,40	1,60	10	1,35
Neue Berufe kennen gelernt	3,29	28	1,96	1,00	3	0,00
Anerkennung von Vorgesetzten	3,25	20	1,52	1,27	11	0,90
Job/Ausbildungssuche	3,25	12	2,01	1,26	19	0,65
Ruhe in Konfliktsituationen	2,94	16	1,57	1,93	14	1,59
Anlaufstellen	2,33	18	1,75	1,23	13	0,44

<sup>61</sup> Es waren Aussagen zu verschiedenen Softskills zu bewerten. Zum Beispiel: „Durch die Teilnahme an Hiphopera habe ich gelernt... In der Gruppe gemeinsam Regeln zu vereinbaren“. Diese Aussagen waren jeweils auf einer 5-stufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „5 – trifft vollkommen zu“ zu beurteilen. Hohe Mittelwerte sprechen für einen großen Lerneffekt.

<sup>62</sup> n bezeichnet die Anzahl von TeilnehmerInnen, mit/ohne Vorkenntnisse, Der Gesamtstichprobenumfang beträgt n=31; In einzelnen Fällen n=30 (Fehlende Angaben).

<sup>63</sup> s bezeichnet die „Standardabweichung“ der Antworten. Ein hohes s steht für „auseinander gehende“ Antworten.

**Tabelle 8: Qualifikation der TeilnehmerInnen<sup>64</sup>**

	keine Vorkenntnisse			Vorkenntnisse		
	Mittelwert	n	s	Mittelwert	n	s
Selbständiges Organisieren	3,94	16	1,39	1,36	14	0,84
Klar und deutlich Sprechen	3,89	18	1,41	1,42	12	0,90
Deutsch	3,38	16	1,75	1,13	15	0,35
PC-Arbeit	3,20	10	1,75	1,57	21	1,16
E-Learning	3,05	19	1,68	1,09	11	0,30
Jobsuche im Internet	2,75	8	1,58	1,04	23	0,21

**Tabelle 9: Zufriedenheit der TeilnehmerInnen<sup>65</sup>**

Zufriedenheit mit ...	Casting	Gewichtung der Inhalte	Künstl. Bereich	Handwerkkl. Bereich	Lernhilfe	Allgemein	Handhabung von Konflikten	Teamarbeit	Betreuung durch SozialarbeiterInnen
n	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mittelwert	3,65	4,13	4,35	3,39	4,32	4,58	3,32	3,87	4,55
Median	4	5	5	4	5	5	3	4	5
Standard-Abweichung	1,11	1,20	0,91	1,56	0,94	0,67	1,35	1,06	0,96
Minimum	1	1	1	1	2	3	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5

<sup>64</sup> Fragestellungen wie zum Beispiel: „Durch die Teilnahme an Hiphopera habe ich gelernt... Selbständig etwas zu organisieren (z.B.: Catering)“ bzw. „...klar und deutlich zu sprechen“. Hohe Mittelwerte sprechen für einen hohen Qualifikationseffekt.

<sup>65</sup> Fragstellung wie zum Beispiel „Ich bin mit der TeilnehmerInnen-Auswahl durch das Casting zufrieden“. Diese Aussagen waren jeweils auf einer 5-stufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „5 – trifft vollkommen zu“ zu beurteilen. Hohe Mittelwerte sprechen für eine hohe Zufriedenheit mit dem Teilaspekt.



Tabelle 10: Am Besten gefällt ...<sup>66</sup>

Elemente	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Gewichtete Summe
Tanz	13	4	1	48
Schauspiel	6	8	3	37
Künstlerischer Bereich	4			12
Rythmik	1	2	5	12
Arbeit im Team	1	2	3	10
SozialarbeiterInnen	1	2	2	9
TrainerInnen	1	1	4	9
Lernhilfe		2	1	5
WienWork		2	1	5
Alles	1		1	4
Bühnentechnik		2		4
Catering		2		4
Aufwärmen	1			3
Bewegung		1	1	3
Idee des Projektes	1			3
Musik am PC	1			3
Singen	1			3
Theater	1			3
Musik		1		2
PC-Arbeit			2	2
10-min Pause			1	1
Atmosphäre			1	1
Aufführung			1	1
Hoffnung			1	1
Lichtdesign			1	1
Malerei			1	1
Schlagzeug			1	1

<sup>66</sup> Fragestellung im Wortlaut: „Im Folgenden würde ich dich noch bitten, mir jeweils drei "Bestandteile" von Hiphopera zu nennen, die dir am Besten gefallen haben. Angenommen es gäbe eine Überarbeitung des Konzeptes von Hiphopera, was sollte auf keinen Fall verändert werden?“. Die Frage war „offen“, d.h. ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten gestellt. Die Antworten wurden im Zuge der Auswertung in die dargestellten „Elemente“ kategorisiert.

**Tabelle 11: Am Wenigsten gefällt ...<sup>67</sup>**

Elemente	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Gewichtete Summe
Andere TeilnehmerInnen	7	2	4	29
Wienwork (Handwerklicher Teil)	3	4		17
Rhythmik	2	2	1	11
Lernhilfe	3			9
Umgang bzw. mangelnde Fairness (Projekt - TeilnehmerInnen)	1	3		9
Infrastruktur (Platzmangel, Cola-Automat, Anfahrtsweg,...)	1	1	1	6
Schauspiel	2			6
Tanz	2			6
TrainerInnen	2			6
Bühnentechnik	1	1		5
Fehlende Organisation	1		2	5
SozialarbeiterInnen	1		2	5
Einteilung		2		4
Metallbearbeitung	1		1	4
Zu kurze Pausen	1		1	4
Geld	1			3
Catering		1		2
Geringe Berufschancen		1		2
Glashaus/Maler		1		2
Holzbearbeitung		1		2
Informationsmangel		1		2
Lernhilfe		1		2
Reinigungsdienst			1	1

**Tabelle 12: Situation im Projekt<sup>68</sup>**

	Konkurrenz- Druck	Fähigkeiten werden gefördert	Unter- stützung bei Schwierig- keiten	Zugang zu Computer bei Bedarf	Vertrauens- würdige Ansprech- Person	Arbeit an beruflicher Zukunft	Weiter- Empfeh- lung von hiphopera
N	31	31	31	30	30	27	31
Missing	0	0	0	1	1	4	0
Mittelwert	1,81	3,90	4,26	3,13	4,20	4,04	4,68
Median	1	5	5	3,5	5	5	5
Standard- Abweichung	1,22	1,49	1,06	1,59	1,52	1,34	0,83

<sup>67</sup> Fragestellung im Wortlaut: „Im folgenden würde ich dich noch bitten, mir jeweils drei "Bestandteile" von Hiphopera zu nennen, die dir am Wenigsten gefallen haben. Angenommen es gäbe eine Überarbeitung des Konzeptes von Hiphopera, was sollte auf jeden Fall verändert werden?“. Die Frage war „offen“, d.h. ohne Vorgabe von Antwortmöglichkeiten gestellt. Die Antworten wurden im Zuge der Auswertung in die dargestellten „Elemente“ kategorisiert.

<sup>68</sup> Aussagen wie zum Beispiel: „Es gibt einen Konkurrenzdruck unter den TeilnehmerInnen, der mir unangenehm ist.“ Waren auf einer 5-stufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „5 – trifft vollkommen zu“ zu beurteilen. Hohe Mittelwerte sprechen für hohe Zustimmung zu den Aussagen bzw. aufgelisteten Faktoren.

**Tabelle 13: Gender Mainstraming<sup>69</sup>**

	Beschäftigung mit Gender allgemein	Beschäftigung mit Gender Projektspezifisch	Atypischer Beruf vorstellbar	Thematisieren v sexistischen Bemerkungen im Projekt
N	30	30	30	14
Missing	1	1	1	17
Mittelwert	2,37	2,13	4,03	2,93
Median	1,5	1,5	4	3
Standardabweichung	1,61	1,46	1,10	1,90
Minimum	1	1	2	1
Maximum	5	5	5	5

<sup>69</sup> Aussagen wie zum Beispiel: „Die unterschiedliche Rolle von Frauen und Männern an sich und aber auch in unserer Gruppe war ein Thema, mit dem wir uns beschäftigt haben.“ Waren auf einer 5-stufigen Skala von „1 – trifft gar nicht zu „ bis „5 – trifft vollkommen zu“ zu beurteilen. Hohe Mittelwerte sprechen für hohe Zustimmung zu den Aussagen bzw. aufgelisteten Faktoren.