

Bachinger, Karin; Dorr, Andrea; Heckl, Eva

Research Report

Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz: Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle "Schule - Beruf"

AMS report, No. 110

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bachinger, Karin; Dorr, Andrea; Heckl, Eva (2015) : Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz: Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle "Schule - Beruf", AMS report, No. 110, ISBN 978-3-85495-586-3, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/110672>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



110

AMS report

Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz

Good-Practice-Beispiele
an der Schnittstelle »Schule – Beruf«

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz

Good-Practice-Beispiele an der
Schnittstelle »Schule – Beruf«

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Februar 2015 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2015
ISBN 978-3-85495-586-3

Inhalt

1 Einleitung	5
2 Rahmenbedingungen für Jugendliche am Arbeitsmarkt in der Schweiz	7
2.1 Organisation der Arbeitsmarktpolitik	7
2.2 Das Berufsbildungssystem in der Schweiz	10
2.2.1 Organisation der Berufsbildung	10
2.2.2 Ausgestaltung der Berufsbildung	11
2.3 Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz	15
3 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in der Schweiz	17
3.1 Maßnahmenüberblick für Jugendliche an der Nahtstelle I	18
3.1.1 Bundesweite Maßnahmen	18
3.1.2 Kantonale Maßnahmen	18
3.2 Maßnahmenüberblick für junge Erwachsene an der Nahtstelle II	22
4 Good-Practice-Beispiele	23
4.1 LIFT	23
4.1.1 Hintergrund und Entwicklung	23
4.1.2 Ziele und Funktionsweise	24
4.1.3 Ergebnisse	27
4.1.4 Lessons learnt	27
4.2 Motivationssemester	29
4.2.1 Hintergrund und Entwicklung	29
4.2.2 Ziele und Funktionsweise	30
4.2.3 Ergebnisse	33
4.2.4 Lessons learnt	34
4.3 Motivationssemester »SEMO Plus«	35
4.3.1 Hintergrund und Entwicklung	35
4.3.2 Ziele und Funktionsweise	36
4.3.3 Ergebnisse	38
4.3.4 Lessons learnt	39

4.4	MentorInnenprogramm »Alter Connexion«	40
4.4.1	Hintergrund und Entwicklung	40
4.4.2	Ziele und Funktionsweise	41
4.4.3	Ergebnisse	44
4.4.4	Lessons learnt	45
4.5	»Case Management Berufsbildung«	47
4.5.1	Hintergrund und Entwicklung	47
4.5.2	Ziele und Funktionsweise	48
4.5.3	Ergebnisse	51
4.5.4	Lessons learnt	51
4.6	Maßnahmen zur Einbindung der Eltern in die Berufswahl	53
4.6.1	Hintergrund und Entwicklung	53
4.6.2	Ziele und Funktionsweise	53
4.6.3	Ergebnisse	56
4.6.4	Lessons learnt	57
4.7	Das Projekt »Match-Prof«	60
4.7.1	Hintergrund und Entwicklung	60
4.7.2	Ziele und Funktionsweise	60
4.7.3	Ergebnisse	62
4.7.4	Lessons learnt	62
5	Schlussfolgerungen	65
6	Literatur- und Quellenverzeichnis	69
6.1	Allgemeine Quellen	69
6.2	Internet-Quellen	69
6.3	Good-Practice-Beispiele	70

1 Einleitung

Projekthintergrund und Ziele

Die Erfahrungen anderer Länder sind von Bedeutung, um das Förderinstrumentarium des Arbeitsmarktservice in Österreich laufend zu optimieren und den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Dabei kommt in erster Linie jenen Ländern eine besondere Bedeutung zu, die ähnliche Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt aufweisen. Während meistens der Blick auf Deutschland fällt, wird in dieser Studie im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation,¹ die Schweiz genauer unter die Lupe genommen. Dieses Nachbarland zeichnet sich durch eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit und ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen für verschiedene arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen aus. Im Fokus dieser Untersuchung stehen Maßnahmen für Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, ohne Pflichtschulabschluss) am Übergang »Schule und Beruf«.

In Kapitel 2 werden die Rahmenbedingungen für Jugendliche am Arbeitsmarkt in der Schweiz, d. h. die Organisation der Arbeitsmarktpolitik und der Berufsausbildung sowie Daten zur Jugendarbeitslosigkeit, dargestellt. In Kapitel 3 folgt ein kurzer Überblick über das arbeitsmarktpolitische Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene in der Schweiz. Kapitel 4 präsentiert Beispiele der im Rahmen der Untersuchung identifizierter Good-Practice-Maßnahmen.

Methodik

Zur Identifikation der Good Practices an der Schnittstelle von Schule und Beruf in der Schweiz wurde ein qualitativer, explorativer Zugang gewählt:

- **Dokumenten- und Literaturrecherche:** Zu Beginn wurde eine umfassende Internet- und Literaturrecherche durchgeführt, um die Fördersystematik und das Bildungssystem in der Schweiz näher zu analysieren. Dabei erfolgte eine Analyse von Studien und Evaluierungen von arbeitsmarktpolitischen und berufsbildenden Maßnahmen, die einen Überblick über die Schweizer Förderlandschaft gewährleisten und die Identifizierung von Good-Practice-Beispielen ermöglichen. Zur Darstellung der erfolgreichen Fallbeispiele wurden alle im Zusammenhang mit der jeweiligen Maßnahme stehenden verfügbaren Dokumente, Evaluierungen und Projektbeschreibungen herangezogen.
- **Sekundärdatenanalyse:** Um die Berufsausbildung und Arbeitsmarktsituation Jugendlicher in der Schweiz zu analysieren sowie um Vergleiche zwischen Österreich und der Schweiz anstellen zu können, wurden unterschiedliche statistische Sekundärdatenquellen

¹ Die Studie wurde im Jahr 2014 von der in Wien ansässigen KMU Forschung Austria (www.kmuforschung.ac.at) realisiert.

herangezogen. Es wurden insbesondere Arbeitsmarktdaten von Eurostat, die internationale Vergleiche ermöglichen, sowie auch länderspezifische Datenquellen (Schweizer Bundesamt für Statistik oder Wirtschaftskammer Österreich) analysiert.

- **ExpertInneninterviews:** Die Durchführung von ExpertInneninterviews erfolgte im Rahmen eines mehrstufigen Verfahrens. Einerseits erfolgten vorbereitende Interviews mit ArbeitsmarktexpertInnen in für Wirtschafts- und Bildungspolitik verantwortlichen Organisationen (Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)) und mit in einzelnen Kantonen verantwortlichen Personen, um Hinweise auf interessante Maßnahmen zu sammeln. Nach der Identifikation von sieben Good-Practice-Beispielen wurden schließlich mit den Projektverantwortlichen und den ProjektleiterInnen, die mit der Implementierung der Maßnahmen betraut sind, ausführliche Gespräche geführt.
- **Fallstudien:** Um die sieben als Good-Practice-Beispiele identifizierten Maßnahmen so detailliert wie möglich darzustellen, wurden individuelle Fallstudien durchgeführt. Die Fallstudien bieten einen Überblick über den Hintergrund, die Ziele und die Funktionsweisen der Maßnahmen und beinhalten eine Analyse der Wirksamkeit und eine Darstellung der Erfolgsfaktoren der Projekte.

2 Rahmenbedingungen für Jugendliche am Arbeitsmarkt in der Schweiz

Jugendliche sind als eigene Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik besonders hervorzuheben, da sie einerseits von konjunkturellen Schwankungen besonders betroffen sind und sich andererseits in einer Schwellen- oder Übergangssituation in ihrer Berufsbiographie befinden. Daher erfolgt der Übergang von einer Ausbildung in den Arbeitsmarkt nicht immer reibungslos. Manche junge Erwachsene können gar nicht auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen, wobei sich vor allem niedrige Qualifikationen und fehlende Berufsabschlüsse als hinderlich erweisen. Andere Jugendliche finden zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn nur befristete Stellen oder sind noch auf der Suche nach dem für sie passenden Job und wechseln daher häufig den Arbeitsplatz. Aufgrund dieser Probleme kommen Jugendliche und junge Erwachsene mit den verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen in Kontakt. Im Folgenden erfolgen ein kurzer Abriss der Organisation der Schweizer Arbeitsmarktpolitik und eine Darstellung der wichtigsten Akteure in diesem Feld sowie ein Überblick über das Berufsbildungssystem und die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz im Vergleich.

2.1 Organisation der Arbeitsmarktpolitik

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist als eidgenössische Arbeitsmarktbehörde für die Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz verantwortlich.² Sowohl die Aufsicht über das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) als auch über das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) fallen in dessen Verantwortungsbereich.³ Mit der Umsetzung dieser Gesetze sind die Kantone, die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen (LAM-Stellen) und die Arbeitslosenkassen (ALK) beauftragt.

Kantonale Arbeitsmarktbehörden

Jeder der 26 Kantone der Schweiz verfügt über mindestens ein kantonales Arbeitsamt. Die Arbeitsämter sind zumeist in die Volkswirtschaftsdirektionen der kantonalen Verwaltungen integriert und führen verschiedene Namen wie »Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA)«, »Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)«, »Kantonales Arbeitsamt«, »Amt für Arbeit« oder »Amt für Arbeitsmarkt«. In den kantonalen Arbeitsämtern sind die Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen angesiedelt, die für ein ausreichendes Angebot an

² www.wbf.admin.ch/de, www.seco.admin.ch

³ www.treffpunkt-arbeit.ch

arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sorgen. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und in der Regel auch die öffentlichen Arbeitslosenkassen sind den kantonalen Behörden unterstellt.

Die Arbeitsmarktbehörden erfüllen die vom Bundesrecht übertragenen Aufgaben im Bereich »Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung« sowie zusätzliche Aufgaben nach kantonalem Recht. In ihre Aufgabenbereiche fallen die Bewilligung der privaten Arbeitsvermittlung und des Personalverleihs (Temporärarbeit), die Prüfung der Gesuche für die Zulassung ausländischer Erwerbstätiger, der Vollzug der flankierenden Maßnahmen aufgrund des Abkommens mit der EU über die Personenfreizügigkeit sowie für Maßnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Darüber hinaus haben sie die Aufsicht über die Gemeindearbeitsämter bzw. die Erstanmeldestellen für arbeitslose Personen.⁴

Die einzelnen kantonalen Arbeitsämter sind im Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) zusammengefasst. Der Dachverband unterstützt die Kantone bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik und arbeitet auch mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), dem Bundesamt für Migration (BFM), dem Amt für Volkswirtschaft des Fürstentums Liechtenstein sowie dem Interkantonalen Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) zusammen. In seiner Funktion als Drehscheibe unterstützt er die Kooperation der verschiedenen Akteure am Schweizer Arbeitsmarkt und trägt dazu bei, die nationale Arbeitsmarktpolitik zu gestalten und weiterzuentwickeln.⁵

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Auf regionaler Ebene sind etwa 130 Arbeitsvermittlungszentren im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung tätig, um Arbeitsuchende in der Schweiz möglichst rasch am Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu den Aufgabenbereichen der RAV zählt das Erfassen von Stellensuchenden, das Erheben von offenen Stellen sowie die Vermittlung und Beratung von Arbeitslosen. Die Arbeitsuchenden werden durch das Angebot von Self Service Terminals im RAV, Jobbörsen im Internet sowie das Angebot von Kursen und Wiedereingliederungsmaßnahmen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt, und auch den Unternehmen wird bei der Personalsuche Hilfe angeboten. Um den Vermittlungsprozess zu optimieren, arbeiten die RAV mit privaten Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihbetrieben zusammen.⁶

Logistikstellen für arbeitsmarktliche Maßnahmen (LAM-Stellen)

In den kantonalen Arbeitsmarktbehörden bieten die Logistikstellen Umschulungen, Weiterbildungen und Beschäftigungsprogramme für arbeitsuchende Personen an. Diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden von der Arbeitslosenversicherung finanziert.⁷

4 www.treffpunkt-arbeit.ch/ueberuns/arbeitsaemter

5 www.vsaa.ch

6 www.treffpunkt-arbeit.ch/ueberuns/rav

7 www.vsaa.ch/themen/arbeitsmarktpolitik/arbeitsmarktmassnahmen

Arbeitslosenkassen

Die Arbeitslosenkassen sind Ansprechpartner für alle finanziellen Belange bezüglich Arbeitslosigkeit und prüfen im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) die Anspruchsvoraussetzungen der Versicherten für Arbeitslosenentschädigung und andere Leistungen. Außerdem sind sie für deren monatlichen Auszahlungen verantwortlich. Insgesamt führen in der Schweiz 38 Trägerorganisationen eine Arbeitslosenkasse. Jeder Kanton verfügt über eine öffentliche Arbeitslosenkasse, daneben wurden von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen auch private Kassen etabliert. Arbeitgeber und versicherte Personen können die Arbeitslosenkasse frei wählen, lediglich die Insolvenzenschädigung wird ausschließlich von den öffentlichen Kassen abgewickelt.⁸

Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Um die Kooperation und Koordination der relevanten Institutionen der sozialen Sicherung zu forcieren, wurde im Jahr 2001 die interinstitutionelle Zusammenarbeit ins Leben gerufen. Im Detail sind Akteure wie die Arbeitslosenversicherung, die Invalidenversicherung, die Sozialhilfe, die Berufsbildung, die Berufsberatung, Institutionen, die sich mit der (Wieder-)Eingliederung von Personen befassen (wie beispielsweise die Unfall- oder Krankentaggeldversicherung oder die Integrationsförderung von MigrantInnen) sowie die Arbeitgeber in die Zusammenarbeit eingebunden. Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit werden die verschiedenen Sicherungs- und Integrationssysteme aufeinander abgestimmt, damit die bestehenden Angebote im Interesse der unterstützten Person wirksamer und effizienter genutzt werden können. Unter dieser Form der Zusammenarbeit wird sowohl die Kooperation auf struktureller als auch auf Einzelfallebene verstanden.⁹

Jugendliche als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik

Die kantonalen Arbeitsmarktbehörden nehmen arbeitssuchende Jugendliche und junge Erwachsene mehrheitlich als eigene Zielgruppe wahr und unterstützen diese mit spezifischen Maßnahmen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Je nach Kanton werden in unterschiedlichem Umfang spezialisierte RAV-Beratende für die Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen eingesetzt, wobei die spezialisierte Beratung von jungen Erwachsenen bei den RAV weit weniger institutionalisiert ist als jene für SchulabgängerInnen. Der Kanton Luzern hat beispielsweise eine eigene RAV-Abteilung eingerichtet, welche für die Beratung und Begleitung aller im Kanton arbeitslos gemeldeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zuständig ist. Andere Kantone setzen in jedem oder in den größeren RAV spezialisierte RAV-BeraterInnen ein. Andere wiederum konzentrieren sich nur auf die spezialisierte Begleitung von SchulabgängerInnen oder nehmen eine Unterteilung nach Branchenzugehörigkeit vor, wobei diese Beratungsstrategie vor allem von kleineren Kantonen angewandt wird.¹⁰

8 www.treffpunkt-arbeit.ch/ueberuns/kassen

9 www.iiz.ch

10 Vgl. Bericht des Bundesrates 2010.

2.2 Das Berufsbildungssystem in der Schweiz

Eine gute (berufliche) Ausbildung ist für Jugendliche und junge Erwachsene – vor allem im Hinblick auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit – von herausragender Bedeutung. Daher wurde als wesentliches bildungspolitisches Ziel in der Schweiz die Erhöhung der Abschlussquote auf Sekundarstufe II festgelegt: Bis 2020 sollen 95 Prozent aller 25-Jährigen über einen nachobligatorischen Abschluss verfügen. 2014 verfügen bereits über 90 Prozent der Jugendlichen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Die genaue Organisation und Ausgestaltung der Berufsausbildung wird im Folgenden kurz dargestellt.

2.2.1 Organisation der Berufsbildung

Für die Berufsbildung ist in der Schweiz das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zuständig. Dieses arbeitet eng mit den Kantonen und verschiedenen Organisationen der Arbeitswelt zusammen. Zu den wichtigsten gesetzlichen Grundlagen in diesem Bereich zählen das Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG) sowie die Berufsbildungsverordnung (BBV).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist für die strategische Steuerung des Systems zuständig, d. h. die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Berufsbildung sowie die Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. Im Detail erlässt das SBFI die Verordnungen über die berufliche Grundbildung, erkennt die Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne der höheren Berufsbildung und ausländische Diplome an und genehmigt die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche, Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterInnen. Das SBFI finanziert die Berufsbildung mit, fördert Innovationen und Maßnahmen im öffentlichen Interesse.¹¹ Zur strategischen Steuerung der Berufsbildung werden Datengrundlagen (Statistiken, Bildungsindikatoren, Lehrstellenbarometer etc.) erhoben und in einer nationalen Lehrstellenkonferenz diskutiert.

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ist als Kompetenzzentrum des Bundes für die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, für die Begleitung und Umsetzung von Berufsreformen sowie für die Berufsbildungsforschung zuständig. Es verfügt über drei regionale Standorte in Lausanne, Lugano und Zollikofen und trägt somit zur nationalen Ausrichtung der Berufsbildung bei.¹²

¹¹ Vgl. SBFI 2014.

¹² www.ehb-schweiz.ch

Kantonale Ebene

Die Umsetzung der Berufsbildung bzw. der Vollzug des Berufsbildungsgesetzes fällt in den Verantwortungsbereich der Kantone. Die 26 kantonalen Berufsbildungsämter haben die Aufsicht über die Lehrverhältnisse, Berufsfachschulen und höheren Fachschulen, erteilen Bildungsbeihilfen für Unternehmen, organisieren Lehrabschlussprüfungen, betreiben Lehrstellenmarketing und stellen die Aus- und Weiterbildung der BerufsausbildnerInnen in den Lehrbetrieben sicher. Zur Unterstützung von Jugendlichen und Erwachsenen bieten die Kantone Maßnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen als Orientierungshilfen an.¹³ Die einzelnen Berufsbildungsämter koordinieren ihre Tätigkeiten im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK),¹⁴ einer Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).¹⁵

Weitere relevante Organisationen

Zu den Organisationen der Arbeitswelt, die in die Berufsbildung involviert sind, zählen Berufsverbände und Branchenorganisationen, Sozialpartner, andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sowie Unternehmen. Diese beteiligen sich maßgeblich an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung. Insbesondere die Berufs- und Branchenverbände definieren die Inhalte der Ausbildungen, d. h., sie entwickeln neue bzw. revidieren in regelmäßigen Abständen bestehende Bildungsverordnungen und Bildungspläne, um sicherzustellen, dass die Ausbildungen den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechen. Außerdem organisieren die Verbände die berufliche Grundbildung, definieren die nationalen Qualifikationsverfahren, führen überbetriebliche Kurse durch und bieten Maßnahmen der höheren Berufsbildung an.¹⁶

2.2.2 Ausgestaltung der Berufsbildung

Das Schweizer Berufsbildungssystem ist mit seiner Ausbildung nahe am Arbeitsmarkt dem dualen Ausbildungssystem in Österreich sehr ähnlich. Die berufliche Grundbildung findet einerseits in einem Betrieb statt, wo die Auszubildenden die berufspraktischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt bekommen und bereits aktiv in den betrieblichen Produktionsprozess integriert werden. Andererseits vermitteln die Berufsfachschulen die schulische Bildung in Form von theoretischen Grundlagen zur Berufsbildung sowie allgemeinbildende Inhalte.

In der Schweiz stehen den Jugendlichen im Bereich der beruflichen Grundbildung zwei Ausbildungsvarianten unterschiedlicher Dauer zur Verfügung: Einerseits die zweijährige be-

13 Vgl. SBF1 2014.

14 www.sbbk.ch

15 www.edk.ch

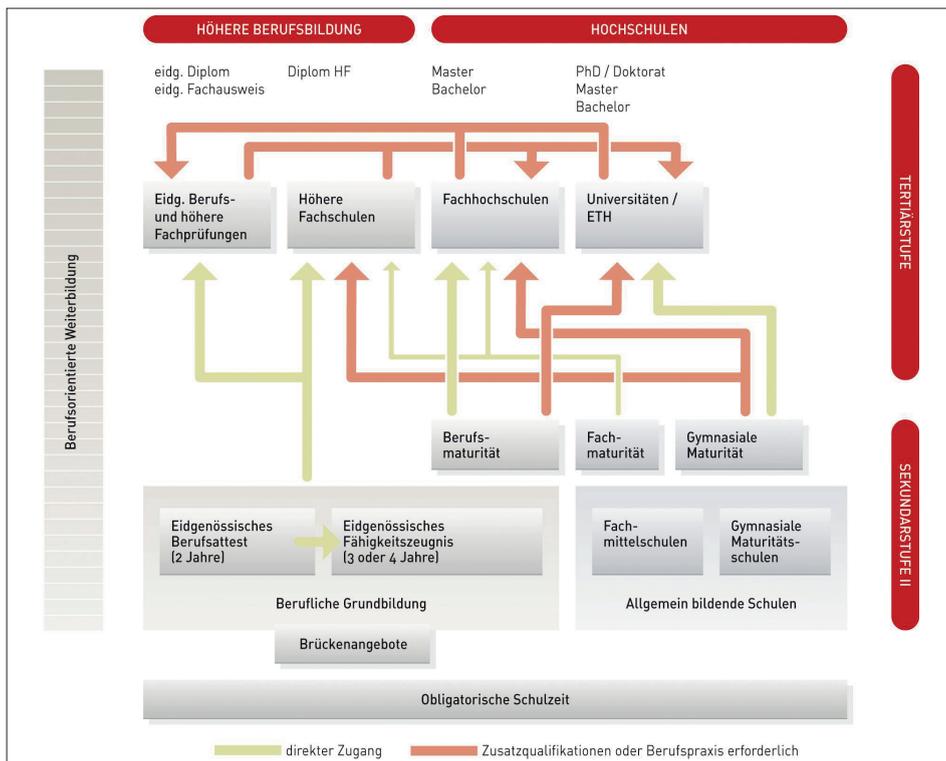
16 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013.

ruffliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), die in erster Linie praktisch begabten Jugendlichen zu einem anerkannten Abschluss verhilft, und andererseits die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) zur Ausübung eines bestimmten Berufs. Die zweijährige Grundbildung ermöglicht anschließend auch den Zugang zu einer drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung.

Wenn eine höhere Berufsbildung angestrebt wird, kann auf das eidgenössische Fähigkeitszeugnis aufbauend die eidgenössische Berufsmaturität durch eine erweiterte allgemeinbildende Qualifizierung erworben werden. Diese ermöglicht einen prüfungsfreien Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule. Mit der Ergänzungsprüfung »Berufsmaturität – universitäre Hochschulen« (Passerelle) ist auch der Zugang an eine Universität oder an Eidgenössische Technische Hochschulen (ETH) möglich.¹⁷

Die Berufsbildung verfügt somit über klar definierte Bildungsangebote sowie nationale Qualifikationsverfahren und ist von einer hohen Durchlässigkeit geprägt. Diese Durchlässigkeit ermöglicht den Auszubildenden eine kontinuierliche Höherqualifizierung von der beruflichen Grundbildung bis zu einem Hochschulstudium.

Grafik 1: Überblick über das Schweizer Berufsbildungssystem

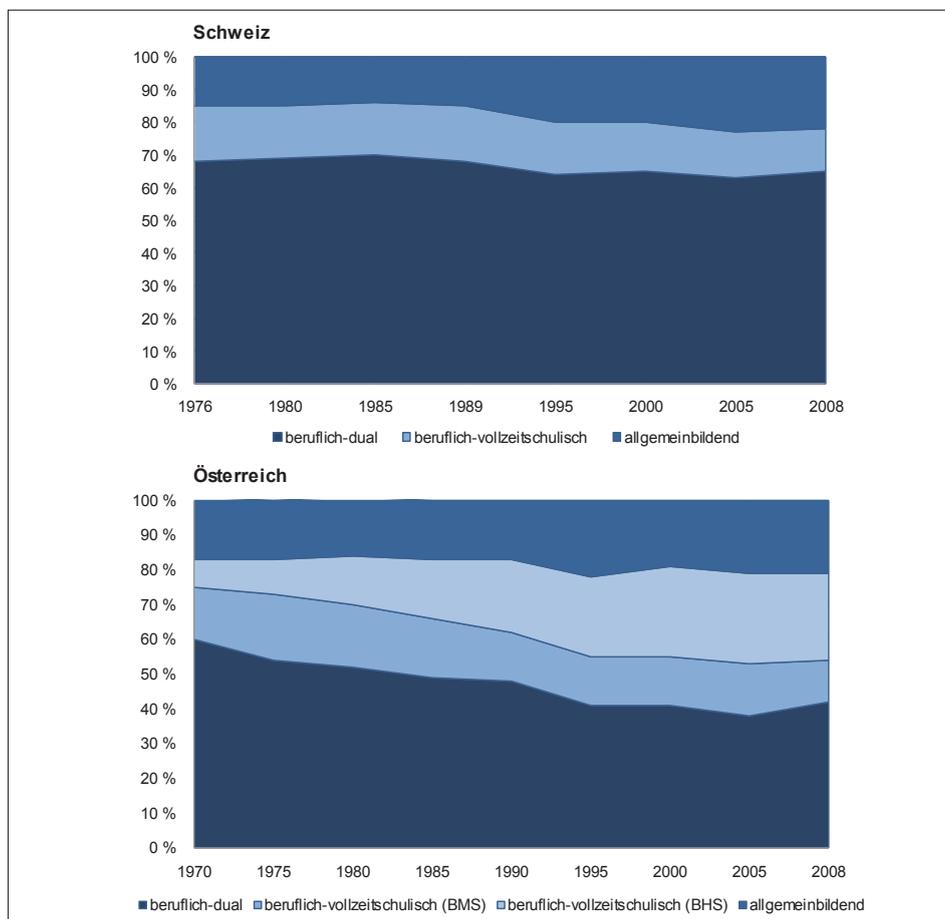


Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

17 Vgl. SBFI 2014.

Unterschiede in der Berufsausbildung zwischen der Schweiz und Österreich werden insbesondere seit den 1970er-Jahren deutlich: Während sich in Österreich durch den Ausbau der Berufsbildenden Höheren Schulen (BHS) eine Verschiebung von der dualen Berufsausbildung hin zur vollzeitschulischen Berufsausbildung vollzog, blieben die Anteile der dualen Ausbildung in der Schweiz auf relativ konstantem Niveau. Wie bereits in den 1970er-Jahren entscheiden sich auch heute rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz für die duale Ausbildung. In Österreich sank der Anteil der Lehrlinge von rund 60 Prozent in den 1970er-Jahren auf heute rund 40 Prozent der Jugendlichen. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Jugendlichen, die sich für eine Berufsbildende Höhere Schule (BHS) entschieden, von unter zehn Prozent auf rund ein Viertel.¹⁸

Grafik 2: Verteilung der AnfängerInnen im Sekundarbereich II auf duale Ausbildung, beruflich-vollzeitschulische Ausbildung und Allgemeinbildung in der Schweiz und Österreich



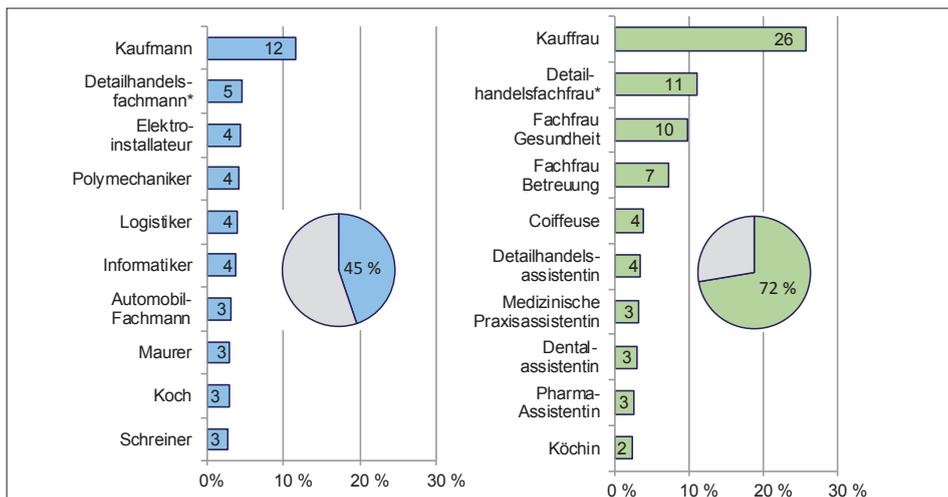
Quellen: Bundesamt für Statistik (BFS), SchülerInnen und Studierende, verschiedene Jahrgänge; Statistik Austria, das Schulwesen in Österreich, verschiedene Jahrgänge; aus Ebner/Nicolai 2010; <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1662-6370.2010.tb00443.x/pdf>
 Anmerkung: BMS = Berufsbildende Mittlere Schule; BHS = Berufsbildende Höhere Schule

18 Vgl. Ebner/Nikolai 2010, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1662-6370.2010.tb00443.x/pdf>

In der Schweiz wie auch in Österreich lassen sich in der dualen Ausbildung starke Konzentrationstendenzen im Hinblick auf die gewählten Lehrberufe feststellen. In der Schweiz können die Jugendlichen unter rund 250,¹⁹ in Österreich unter rund 215²⁰ Lehrberufen wählen. Der Großteil der Jugendlichen entscheidet sich jedoch für einen der zehn beliebtesten Lehrberufe.

Die meist gewählte berufliche Grundbildung in der Schweiz ist Kaufmann bzw. Kauffrau. Jedoch zeigt sich, dass die Abschlüsse der weiblichen Lehrlinge im Hinblick auf den gewählten Beruf stärker konzentriert sind als jene der männlichen Lehrlinge. Denn jede vierte junge Frau entscheidet sich für eine Lehrausbildung zur Kauffrau, während nur etwa jeder zehnte junge Mann diese Ausbildungsform anstrebt. Auch insgesamt betrachtet wählten 72 Prozent der weiblichen Lehrlinge einen der zehn beliebtesten Lehrberufe, hingegen lag der Anteil bei den männlichen Lehrlingen unter den Top-10-Lehrberufen nur bei 45 Prozent. Jedoch sind die Top-2-Lehrberufe bei jungen Männern und Frauen gleich – wenn auch in unterschiedlich starkem Ausmaß –, beide Geschlechter entscheiden sich am häufigsten für Lehrausbildungen im kaufmännischen Bereich und im Handel.

Grafik 3: Top-10-Lehrberufe in der Schweiz, nach Geschlecht, 2013
(Verteilung der Abschlüsse der am häufigsten gewählten beruflichen Grundbildung)



* Detailhandelsfachmann/-frau: Beratung und Bewirtschaftung zusammengefasst; Quelle: Bundesamt für Statistik 2013

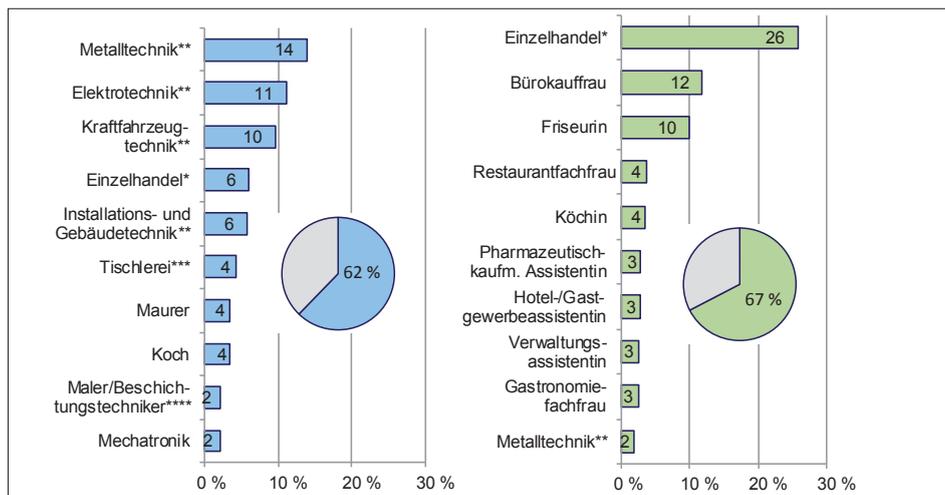
In Österreich entscheiden sich Männer am häufigsten für eine Lehre im Bereich der Metalltechnik (Anteil unter den männlichen Lehrlingen 2013: 14 Prozent), während bei den Frauen die Einzelhandelslehre am beliebtesten ist (Anteil unter den weiblichen Lehrlingen 2013: 26 Prozent). Auch in Österreich konzentrieren sich Frauen stärker auf die Top-10-Lehrberufe als Männer, wobei die Unterschiede im Vergleich zur Schweiz weniger deutlich ausfallen. Der Anteil

19 Quelle: Bundesamt für Statistik 2014.

20 Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO) 2014.

der männlichen Lehrlinge in Österreich unter den Top-10-Lehrberufen lag 2013 bei 62 Prozent, jener der weiblichen Lehrlinge bei 67 Prozent. Bei Betrachtung der beliebtesten Lehrberufe nach Geschlecht zeigt sich im Unterschied zur Schweiz ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied: Die Top-2-Berufe sind bei den Männern technische Berufe (Metall- und Elektrotechnik) bei den Frauen Einzelhandels- und Bürokauffrau. Wie in der Schweiz drängt jede vierte Frau in den beliebtesten Lehrberuf, bei den Männern sind es nur 14 Prozent.

Grafik 4: Top-10-Lehrberufe in Österreich, nach Geschlecht, 2013
(Verteilung der Lehrlinge der am häufigsten gewählten Lehrberufe)



* Einzelhandel mit allen Schwerpunkten; ** Modullehrberuf inklusive Vorgängerlehrberufe; *** Tischlerei inklusive Tischlereitechnik mit allen Schwerpunkten; **** Maler und Beschichtungstechniker mit allen Schwerpunkten (inkl. Vorgängerlehrberuf Maler und Anstreicher);
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich (WKO) 2013

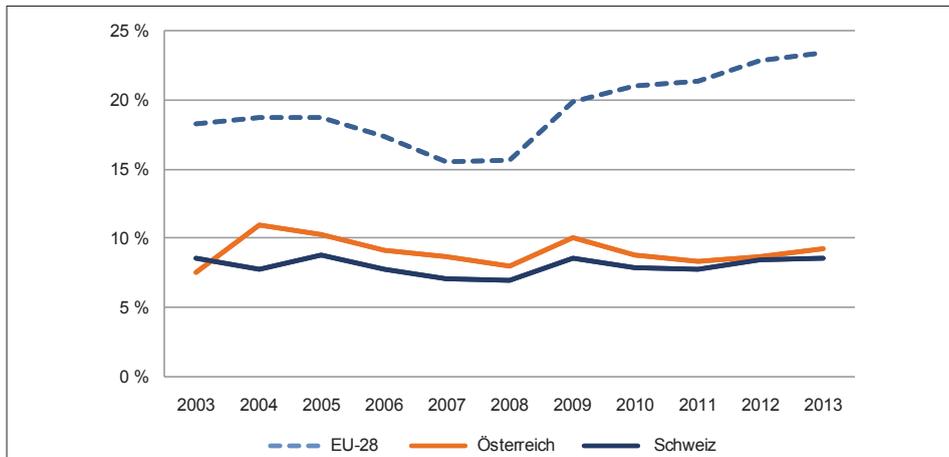
2.3 Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz

2013 belief sich die Jugendarbeitslosenquote in der Schweiz auf 8,5 Prozent und lag damit geringfügig unter der österreichischen Jugendarbeitslosenquote von 9,2 Prozent. Das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz und in Österreich ist deutlich geringer als in den EU-28, wo 2013 23,4 Prozent der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 24 Jahren arbeitslos waren.

Über die vergangenen zehn Jahre zeigt sich, dass sich die Jugendarbeitslosenquoten in der Schweiz und in Österreich tendenziell auf einem stabilen Niveau bewegten, während die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU insbesondere in den vergangenen fünf Jahren deutlich zunahm. Die Jugendarbeitslosenquote der Schweiz war in der vergangenen Dekade zumeist geringer als in Österreich, wobei sich die Quoten zuletzt annäherten.

Anhand der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz und in Österreich wird die Ähnlichkeit der beiden Länder – auch im Hinblick auf das duale Ausbildungssystem, welches als ein Grund für niedrige Jugendarbeitslosigkeit gilt – deutlich.

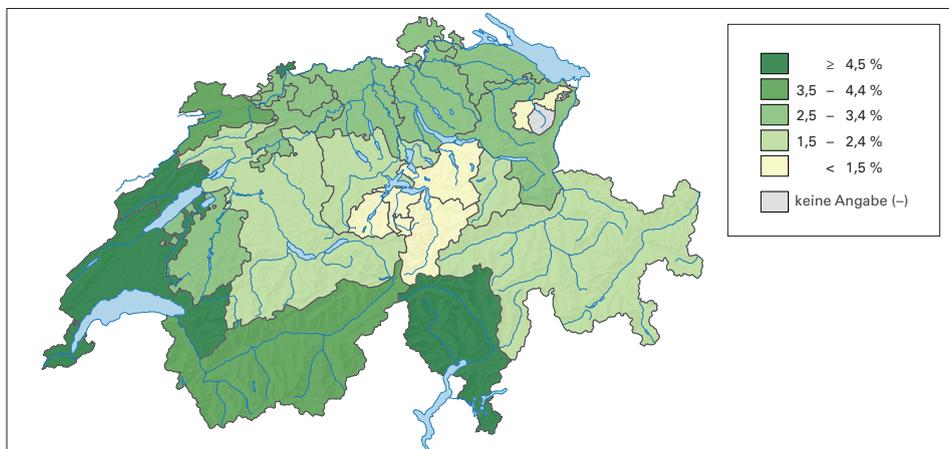
Grafik 5: Jugendarbeitslosenquote* in den EU-28, Österreich und der Schweiz, 2003–2013



* Die Jugendarbeitslosenquote entspricht dem Anteil der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) der gleichen Altersklasse; Quelle: Eurostat

Betrachtet man die Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht, so zeigt sich, dass 2013 in der Schweiz wie auch im Durchschnitt der EU-28 die Arbeitslosenquoten der männlichen Jugendlichen etwas höher waren als jene der weiblichen Jugendlichen. Für Österreich traf währenddessen das Gegenteil zu.²¹ Innerhalb der Schweiz zeigt sich, dass die Jugendarbeitslosigkeit in den lateinischen Kantonen sowie im Kanton Basel Stadt am größten ist. Die höchsten Jugendarbeitslosenquoten wurden 2012 in den Kantonen Neuchâtel und Tessin registriert.

Grafik 6: Jugendarbeitslosenquoten* in der Schweiz, nach Kantonen, 2012



* Anteil der 15- bis 24-jährigen Arbeitslosen an allen 15- bis 24-jährigen Erwerbspersonen (Strukturerhebung 2010, inklusive internationaler Funktionäre). Anmerkung: Aufgrund der unterschiedlichen Datenbasis sind die dargestellten Arbeitslosenquoten nicht direkt mit den oberhalb angeführten Jugendarbeitslosenquoten von Eurostat vergleichbar. Quellen: SECO, BFS – Bundesamt für Statistik. Grafik: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/03/key/00/ind27.indicator.270502.2705.html?open=2713#2713

21 Quelle: Eurostat.

3 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in der Schweiz

In der Schweiz werden im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche zwei Hauptzielgruppen unterschieden, je nachdem in welcher Phase sie sich im beruflichen Integrationsprozess befinden. Einerseits Jugendliche im Alter zwischen 15 und 19 Jahren, die sich an der Nahtstelle I, d. h. dem Übergang von der Schule in die Sekundarstufe II befinden, und andererseits arbeitslose junge Erwachsene an der Nahtstelle II, d. h. dem Übergang von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt.

Nahtstelle I

15- bis 19-jährige arbeitslose Jugendliche suchen zumeist eine Lehrstelle und sind somit das Zielpublikum von berufsbildenden Maßnahmen, die in den Verantwortungsbereich des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) fallen. Die Arbeitslosenversicherung tritt diesbezüglich in erster Linie subsidiär auf. Jedoch können sich auch SchulabgängerInnen arbeitslos melden, daher muss die Arbeitslosenversicherung ebenfalls Unterstützung für diese Zielgruppe anbieten. Generell sind die Unterstützungsleistungen in diesem Bereich darauf ausgerichtet, die Jugendlichen an eine berufliche Ausbildung heranzuführen.

Nahtstelle II

Für die arbeitslosen jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 24 Jahren ist die Arbeitslosenversicherung zuständig. Diese Zielgruppe hat zumeist eine Ausbildung abgeschlossen und ist nun auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Zu Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt kommt es oftmals aufgrund fehlender praktischer Berufserfahrung. Daher zielen die Maßnahmen der Arbeitslosenversicherung für diese Zielgruppe vorwiegend darauf ab, zusätzliche praktische Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen. Auch ergänzende Bildungsangebote können in einigen Fällen hilfreich sein. Das Bereitstellen bedarfsgerechter Maßnahmen und die Umsetzung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes erfolgt auf kantonaler Ebene. Die einzelnen Kantone verfügen zumeist über eine eigene kantonale Strategie zur beruflichen Integration von Jugendlichen.²²

22 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013.

3.1 Maßnahmenüberblick für Jugendliche an der Nahtstelle I

Das Maßnahmenangebot für Jugendliche zwischen 15 und 19 Jahren am Übergang von der Schule zur Sekundarstufe II konzentriert sich darauf, die Zielgruppe an eine Berufsbildung heranzuführen und damit einer möglichen späteren Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

3.1.1 Bundesweite Maßnahmen

Auf Bundesebene wurde – um die Integration von Jugendlichen in die Berufsbildung zu erleichtern – im Jahr 2004 die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) im Berufsbildungsgesetz etabliert. Im Gegensatz zur früheren Anlehre führt diese Grundausbildung zu einem eidgenössischen Abschluss. Für jene Jugendlichen, die die Anforderungen der zweijährigen beruflichen Grundbildung nicht bewältigen können, stehen weitere niederschwelligere Angebote zur Verfügung. Dazu zählen die IV-Anlehren für Personen mit einer Verfügung der Invalidenversicherung (IV), die maximal zwei Jahre dauern und einem individuellen Lehrplan folgen. Um auch die Kompetenzen von Jugendlichen ohne eidgenössischen Berufsbildungsabschluss nachweisen zu können, wurde ein Projekt lanciert, das dazu dient, die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen festzuhalten.

Weitere bundesweite Aktivitäten zur Unterstützung der jungen Zielgruppe an der Nahtstelle I umfassen Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für Berufsbildungsverantwortliche. Im Rahmen dieser Ausbildungsaktivitäten wird auf die Heterogenität der Jugendlichen und ihre vielfältigen Problemlagen, z. B. in Zusammenhang mit ihrer Adoleszenz, ihrer Geschlechterrolle oder ihrem soziokulturellen Hintergrund, eingegangen, und die BerufsausbildnerInnen werden über mögliche Unterstützungsleistungen und zur Verfügung stehende Förder- und Beratungsangebote informiert.²³

3.1.2 Kantonale Maßnahmen

Berufsinformation, Beratung und Vermittlung

Die Berufsinformations- und Berufsberatungsstellen unterstützen die Jugendlichen bei der Berufswahl und der Suche nach einer Lehrstelle. Jeder Kanton führt eine koordinierende Stelle für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, je nach Größe des Kantons gibt es zusätzlich regionale Beratungsangebote. In den Beratungsstellen können die Jugendlichen im persönlichen Gespräch mit einem/einer BeraterIn individuelle Fragen bei der Suche nach einem geeigneten Beruf klären. Die Berufsinformationszentren (BIZ) – in manchen

²³ Vgl. Bericht des Bundesrates 2013.

Kantone »Infotheken« genannt – stellen der Zielgruppe eine Fülle von Informationen zu allen Berufen, Studiengängen und Weiterbildungen zur Verfügung.²⁴ Die Beratungsstellen arbeiten eng mit der Volksschule zusammen, um einen reibungslosen Übertritt in die Berufsbildung oder in eine Anschlusslösung zu gewährleisten. Im Kanton Zürich finden z. B. flächendeckend Klassenorientierungen im BIZ statt, wo die SchülerInnen den/die für sie zuständige/n BerufsberaterIn kennenlernen. Ein dort angebotenes innovatives Tool zur Unterstützung bei der Berufswahl ist eine App mit dem Berufswahlfahrplan, die Tipps im Berufswahlprozess bietet und die Jugendlichen an wichtige Termine und Veranstaltungen erinnert.²⁵ Unterstützung bei der Lehrstellensuche ermöglicht auch der Lehrstellennachweis LENA, der offene Lehrstellen anzeigt. Dort können die Jugendlichen für den gewählten Beruf recherchieren, welche offenen Lehrstellen von den Betrieben für einen Kanton gemeldet sind.²⁶

Auch einige Unternehmen sind engagiert, Jugendliche bei ihrer Berufswahl zu unterstützen, und bieten z. B. Schnuppercamps an. Jugendliche, die keine Lehrstelle oder geeignete Anschlusslösung gefunden haben, werden in Last-Minute-Beratungen oder »Last Calls« gezielt beim Vermittlungsprozess unterstützt. Der Kanton Zürich initiiert beispielsweise einen solchen Last Call, bei dem sich alle Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen ohne berufliche Perspektive Mitte September im Laufbahnenzentrum der Stadt Zürich sowie im kantonalen Berufsinformationszentrum (BIZ) in Uster einfinden können, um eine unkomplizierte und unbürokratische Vermittlung in noch freie Lehrstellen oder berufsvorbereitende Maßnahmen zu ermöglichen.²⁷

Coaching/Mentoring

Weitere Unterstützung beim Bewerbungsprozess bieten zahlreiche kantonale oder private Coaching- und Mentoringprogramme, die bereits während der Schulzeit beginnen und die Jugendlichen beim Bewerbungsprozess begleiten. Die individuelle Begleitung dient dazu, berufsrelevante und soziale Kompetenzen zu fördern und die Zielgruppe gezielt auf die Bewerbungssituation vorzubereiten. Im Rahmen des Coachings erfolgt eine individuelle Begleitung durch Fachpersonen zu verschiedenen Zeitpunkten der Lehrstellensuche. Beim Mentoring wird einem/einer Jugendlichen meist eine erfahrene Person, die über gute Kontakte in der Arbeitswelt verfügt, zur Seite gestellt.²⁸ Ein Beispiel für ein innovatives Mentoring-Programm namens »Alter Connexion«, das junge Erwachsene als MentorInnen für Jugendliche einsetzt, wird in Kapitel 4.4 näher erläutert.

24 www.berufsberatung.ch

25 www.ajb.zh.ch/internet/bildungsdirektion/ajb/de/berufsberatung.html

26 www.berufsberatung.ch

27 www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2014/last_call.html

28 Vgl. Graf/Künzi, 2010.

Brückenangebote

Jenen Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden oder aus sozialen oder schulischen Gründen nicht unmittelbar mit einer Berufsausbildung beginnen können, stehen Übergangs- und Brückenangebote zur Verfügung. Dadurch sollen die Jugendlichen in ihrer Berufsfindung und bei der Integration in die Arbeitswelt unterstützt und auf den Einstieg in die Berufsbildung oder in allgemeinbildende Schulen der Sekundarstufe II vorbereitet werden. Innerhalb eines Jahres werden Schlüsselqualifikationen gefördert und individuelle Lücken der Jugendlichen aufgearbeitet. Es gibt verschiedene Modelle von Brückenangeboten, so u. a.:

- schulische Angebote zur Vermittlung von Allgemeinbildung ohne Arbeitspraxis;
- kombinierte Angebote von Schule und Praktika, wie z. B.:
 - Vorlehren, die eine praktische Tätigkeit in einem Betrieb mit einem schulischen Teil kombinieren oder
 - Vorkurse, als Vorbildung für eine bestimmte Ausbildung, wie z. B. der Vorkurs für gestalterische Ausbildungen;
- Integrations-Brückenangebote, die zusätzlich einen Unterricht für fremdsprachige Jugendliche mit besonderer Gewichtung auf dem Erwerb der Landessprache sowie auf der Integration in das gesellschaftliche Leben beinhalten sowie teilweise Praktika beinhalten.²⁹

Um die zahlreichen Brückenangebote besser aufeinander und auf den aktuellen Bedarf abzustimmen, werden in den einzelnen Kantonen auch Projekte zur Koordination umgesetzt. Im Kanton Bern gilt es beispielsweise im Rahmen des Projektes »Koordination Brückenangebote« (KoBra) das Ziel, die verschiedenen Brückenangebote der Erziehungsdirektion, der Gesundheits- und Fürsorgedirektion sowie der Volkswirtschaftsdirektion aufeinander abzustimmen. Dazu werden eine eigene Fachstelle und Triagestellen als Anlaufstellen für Jugendliche in den regionalen Berufsberatungs- und Informationszentren geschaffen sowie die regionalen Brückenangebote neu ausgerichtet und optimiert.³⁰

Motivationssemester

Auch die Arbeitslosenversicherung unterstützt 15- bis 19-jährige Jugendliche bei dem Einstieg in die Berufswelt. Die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) beraten die Jugendlichen bei der Lehrstellensuche und verweisen sie für weitere Unterstützung an die richtigen Stellen. Eine spezifische Unterstützungsmaßnahme der Arbeitslosenversicherung bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt ist das Programm »Motivationssemester« (SEMO).³¹ Dieses Angebot ist den Brückenangeboten sehr ähnlich. Im Rahmen der Motivationssemester werden den TeilnehmerInnen die verschiedenen Berufsausbildungsmöglichkeiten aufgezeigt, ihre schulischen und sozialen Kompetenzen verbessert und Unterstützung bei der Lehrstellensuche

29 <http://bildungssystem.educa.ch/de/brueckenangebote-0>

30 www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/projekt-kobra.html

31 www.treffpunkt-arbeit.ch

angeboten.³² Es erfolgt eine Standortbestimmung inklusive eines bedarfsorientierten Coachings, eine schulische Qualifizierung zur Behebung von Bildungsdefiziten sowie der Erwerb von Arbeitspraxis in Werkstätten oder externen Betrieben. Eine genaue Beschreibung des Programmes erfolgt im Rahmen der Fallstudien in Kapitel 4.2.

Fachkundige individuelle Begleitung

Jugendliche, deren Lernerfolg bei der Berufsausbildung gefährdet ist, können eine fachkundige individuelle Begleitung in Anspruch nehmen. Diese wurde mit der Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) gesetzlich verankert. Die Lernenden haben seither ein Anrecht auf spezielle Begleitung, wenn ihr Ausbildungserfolg gefährdet ist. Dieses Angebot kann aber auch bei drei- und vierjährigen Berufsausbildungen zur Unterstützung beim Lernprozess herangezogen werden. Bei Bedarf ist außerdem eine individuelle Verlängerung der beruflichen Grundbildung beim kantonalen Berufsbildungsamt möglich.³³

»Case Management Berufsbildung«

Ein weiteres Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Mehrfachproblematik ist das »Case Management Berufsbildung«, das individuell zugeschnittene Hilfestellung bietet. Dabei werden von einer fallführenden Stelle über institutionelle Grenzen die verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen für eine Person koordiniert und aufeinander abgestimmt. Die Unterstützung kann die gesamte Phase von der Berufsfindung über den Einstieg in eine berufliche Grundbildung bis zum Ausbildungsabschluss umfassen. Mit der Einführung des »Case Management Berufsbildung« wurden keine neuen Förder- oder Begleitmaßnahmen implementiert, sondern dieses wurde auch zum Anlass genommen, die bestehenden Unterstützungssysteme zu optimieren und damit zu einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung der eingesetzten Maßnahmen beizutragen.³⁴ Auf dieses Programm wird in Kapitel 4.5 näher eingegangen.

Maßnahmen für Unternehmen

Jedoch sind nicht nur Maßnahmen direkt für Jugendliche, sondern auch für Unternehmen relevant, um eine berufliche Ausbildung der Zielgruppe auf betrieblicher Ebene zu gewährleisten. Zu Aktivitäten auf kantonaler Ebene in diesem Bereich zählen die Lehrstellenförderung, die Unterstützung der Lehrbetriebe bei der Ausbildung der Jugendlichen in den kantonalen Berufsbildungsämtern (z. B. durch das Angebot eines Handbuchs für Ausbildungsbetriebe), die Möglichkeit zur Bildung von Lehrbetriebsverbänden (insbesondere für kleine Betriebe, um dadurch eine umfassende berufliche Praxis anbieten zu können) sowie die Unterstützung bei der Koordination zwischen den verschiedenen Lernorten bzw. den zuständigen Berufsbildungsverantwortlichen. Darüber hinaus werden die BerufsausbildnerInnen in den Betrie-

32 www.ch-semo.ch

33 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013 bzw. Häfeli/Schellenberg 2009.

34 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013 bzw. Landert 2011.

ben in Kursen auf ihre Ausbildungstätigkeit vorbereitet und durch Informationsangebote und praxisnahe Hilfsmittel unterstützt.³⁵

3.2 Maßnahmenüberblick für junge Erwachsene an der Nahtstelle II

Die Maßnahmen an der Nahtstelle II für junge Erwachsene, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen, konzentrieren sich auf die Vermittlung von praktischer Berufserfahrung und Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern und werden in erster Linie von der Arbeitslosenversicherung finanziert. Dazu zählen Berufspraktika in privaten Firmen oder öffentlichen Unternehmen. Dort soll jungen Erwachsenen die Gelegenheit geboten werden, theoretisch erworbenes Wissen praktisch anzuwenden, berufliche Erfahrungen zu sammeln und berufliche Kontakte aufzubauen. Eine weitere Möglichkeit bieten Praxisfirmen bzw. Übungsfirmen, die ein authentisches kleines oder mittleres Handelsunternehmen nachbilden, ihre Produkte jedoch nur fiktiv zwischen verschiedenen Praxisfirmen im In- und Ausland handeln. Diese eignen sich vor allem für LehrabsolventInnen im kaufmännischen Bereich und ermöglichen den TeilnehmerInnen Erfahrungen in einem praxisnahen Umfeld zu sammeln. Jugendliche mit fehlender Berufspraxis können auch von den Einarbeitungszuschüssen der Arbeitslosenversicherung profitieren. Durch die Übernahme eines Teils der Lohnkosten zielt diese Maßnahme darauf ab, die Investitionen der Arbeitgeber für die Einarbeitung von arbeitslosen Personen zu kompensieren.

Darüber hinaus können anspruchsberechtigte Jugendliche bei Bedarf weitere arbeitsmarktliche Maßnahmen, wie z. B. verschiedene Kurse (z. B. Bewerbungs-, Sprach-, Informatikkurse), in Anspruch nehmen. In vielen Kantonen werden auch spezielle Maßnahmen für Jugendliche von der Arbeitslosenversicherung durchgeführt. Diese Maßnahmen betreffen vorwiegend die Bereiche Betreuung und Vermittlung (zum Teil mittels spezieller Praktika) und finden häufig im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit statt.³⁶

Außerdem konzentrieren sich einige Maßnahmen für Jugendliche nicht ausschließlich auf die ganz junge Zielgruppe, sondern schließen auch junge Erwachsene mit bis zu 30 Jahren mit ein. Dies betrifft beispielsweise das Mentoringprogramm »Alter Connexion« (siehe Kapitel 4.4), das Jugendliche bis 30 Jahre begleitet, ebenso wie das neu konzipierte niederschwellige Motivationssemester »SEMO Plus«, das jungen Menschen bis 25 eine Unterstützung bei der beruflichen Integration bietet und in Kapitel 4.3 näher erläutert wird. Auch das »Case Management Berufsbildung« (siehe Kapitel 4.5) unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene bis zum 24. Lebensjahr.

35 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013.

36 Vgl. Bericht des Bundesrates 2013.

4 Good-Practice-Beispiele

Im folgenden Kapitel werden sieben Good-Practice-Beispiele aus dem vielfältigen Maßnahmenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene detailliert dargestellt. Dabei werden sowohl umfassende Programme mit Beispielen von in diesem Rahmen umgesetzten Projekten als auch Einzelprojekte als Fallstudien dargestellt. Zuerst wird auf das Jugendprojekt LIFT eingegangen, das bereits SchülerInnen der 7. Klasse der Sekundarstufe I durch reale Arbeitseinsätze auf den Berufswahlprozess vorbereitet. Ein erfolgreiches und seit 20 Jahren bewährtes Good-Practice-Beispiel des Schweizer Angebotes an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist das so genannte »Motivationssemester«, das darauf ausgerichtet ist, die Jugendlichen durch Arbeits-, Bildungs- und Coachingmaßnahmen auf eine berufliche Ausbildung vorzubereiten. Ein neues Projekt in diesem Bereich ist das »SEMO Plus« des Kantons Bern, das sehr niederschwellig orientiert ist, um Jugendliche und junge Erwachsene mit höherem Unterstützungsbedarf längerfristig auf eine berufliche Integration vorzubereiten.

Aus dem Mentoringbereich ist vor allem das MentorInnenprogramm »Alter Connexion« hervorzuheben, da es sozial und beruflich gut integrierte und in unterschiedlichen ausländischen Communities aktive junge Erwachsene als MentorInnen einsetzt, um Jugendliche in schwierigen Situationen zu begleiten und bei der Integration in die Arbeitswelt zu unterstützen. Ein weiteres Good-Practice-Beispiel ist das »Case Management Berufsbildung«, das Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Mehrfachproblematik eine längere Unterstützung und Begleitung bis zu einem Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II bietet und gleichzeitig durch den Einsatz einer fallführenden Stelle zur Effizienzsteigerung der eingesetzten Maßnahmen beiträgt.

Da auch die Einbindung der Eltern – insbesondere von jungen MigrantInnen – in den Berufswahlprozess von entscheidender Bedeutung ist, wurden Projekte, die die Eltern gezielt ansprechen (»Elterntreff Berufswahl«, »Migration, Transition und Elternbildung«, »Integras – für MigrantInnen«) als weitere innovative Maßnahmenbeispiele gewählt. Bei der Lehrstellensuche gilt es nicht nur die Eltern, sondern auch die Unternehmen einzubeziehen, daher wird in Folge das Projekt »Match-Prof« als weiteres Beispiel analysiert. Dieses Projekt hat zum Ziel, das Matching zwischen Angebot der Lehrstellen und der Lehrstellensuchenden zu verbessern.

4.1 LIFT

4.1.1 Hintergrund und Entwicklung

Das Jugendprojekt LIFT ist ein Integrations- und Präventionsprogramm an der Nahtstelle zwischen der Volksschule (Sekundarstufe I) und der Berufsbildung des Vereins Netzwerk für so-

zial verantwortliche Wirtschaft NSW/RSE in Bern. Bei diesem Projekt wurden neue Ansätze zur Förderung schulisch und sozial schwacher Jugendlicher in Zusammenarbeit mit Schulen, Schulbehörden, Eltern, Berufswahlfachpersonen und der Wirtschaft erprobt.

Die Vorarbeiten für das LIFT-Projekt durch das NSW/RSE begannen in den Jahren 2005/2006. Von 2007 bis 2009 folgte eine dreijährige Pilotphase an vier Standorten in den Kantonen Zürich und Bern. In dieser Phase hatte das NSW/RSE die Verantwortung für die Projektstandorte. In den Jahren 2010/2011 wandelte sich die Aufgabe des NSW/RSE hin zum Projektkoordinator, wobei es als Kompetenzzentrum LIFT den Aufbau von weiteren lokalen LIFT-Einheiten in der ganzen Schweiz förderte und deren Einführung begleitete. Ende 2011 konnten bereits 47 Schulen, davon 14 in der West- und Südschweiz, für das LIFT-Projekt gewonnen werden. Die dritte Projektphase (2012–2014) sah eine weitere Erhöhung der Anzahl der Projektstandorte vor.³⁷ Ende 2013 waren 83 Standorte in den drei Sprachregionen der Schweiz als LIFT-Partner tätig und per Dezember 2014 setzen bereits 90 Standorte mit rund 120 Schulen das LIFT-Projekt um. Generell wird das Potenzial bei rund 300 LIFT-Standorten in der ganzen Schweiz gesehen. Bis Ende 2017 sollen 200 Standorte aufgebaut werden.

Das Jugendprojekt LIFT in Bern wird seit dem Projektstart von verschiedenen Bundesstellen, Stiftungen und Fonds finanziert. Eine bedeutende Mitfinanzierung erfolgt durch Beiträge des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) sowie verschiedener Stiftungen. Per Ende 2014 läuft die Anstoßfinanzierung des Bundes (SBFI) und der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) aus. Für 2015 bis 2017 hat die Geschäftsstelle LIFT einen Leistungsauftrag vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) zur weiteren Verbreitung des Jugendprojektes LIFT erhalten. Damit läuft der Projektstatus 2014 aus und LIFT wird als reguläres Angebot etabliert. Es gilt jedoch, die Kantone verstärkt in die Finanzierung des Projektes einzubinden, damit sich der Bund aus der Finanzierung zurückziehen kann.³⁸

4.1.2 Ziele und Funktionsweise

Das Jugendprojekt LIFT hat die frühzeitige Förderung von Jugendlichen beim Berufseinstieg zum Ziel. Die TeilnehmerInnen sollen nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit auf möglichst direktem Weg eine angemessene berufliche Ausbildung oder eine Anschlusslösung mit zielführender Perspektive finden. Dabei gilt es, die Jugendlichen frühzeitig für die Arbeitswelt zu sensibilisieren, die Berufswahlbereitschaft zu fördern und an den Schulen die Berufswahlprozesse möglichst früh einzuleiten. Durch Erfolgserlebnisse beim Verrichten von praktischen Arbeitstätigkeiten werden der Selbstwert der Jugendlichen gestärkt und die Sozial- und Selbstkompetenzen gefördert. Gleichzeitig dient das Projekt dazu, die Zusammen-

³⁷ Vgl. Balzer 2013b.

³⁸ Vgl. Geschäftsstelle LIFT 2014.

arbeit zwischen Schule und Arbeitswelt zu intensivieren und nachhaltige Strukturen in diesem Bereich aufzubauen.

Zielgruppe des Jugendprojektes LIFT sind SchülerInnen der Sekundarstufe I ab der 7. Klasse (7. Schulstufe), die aufgrund der Einschätzung der LehrerInnen gefährdet sind, keinen erfolgreichen Übergang ins Berufsleben zu schaffen. Dazu zählen Jugendliche mit schwachen Schulleistungen, fehlender Unterstützung aus dem Umfeld, wenig Selbstwertgefühl oder einer Motivationsproblematik. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund oder jene, die aufgrund ihres sozialen oder familiären Umfeldes Gefahr laufen, den Berufseinstieg nicht zu schaffen, gehören zum Zielpublikum.

Neben der unmittelbaren Zielgruppe der SchülerInnen sind auch Schulen und Betriebe in das LIFT-Projekt involviert. Grundsätzlich kann jede Schule in der Schweiz unabhängig von Grösse und Standort das LIFT-Programm übernehmen, da sich LIFT flexibel auf alle Schulverhältnisse anpassen lässt. Für die Schulen stellt LIFT eine gute Möglichkeit dar, die Jugendlichen langsam an die Berufswelt heranzuführen, den Berufswahlprozess rechtzeitig einzuleiten und zu unterstützen.

Für die Gewerbe- und Industriebetriebe im Umfeld der jeweiligen Schulen ist LIFT eine Herausforderung und Chance zugleich. Denn die Betriebe stellen Know-how und Zeit zur Einführung und Begleitung der Jugendlichen zur Verfügung, übernehmen so soziale Verantwortung und unterstützen die TeilnehmerInnen bei ihrer beruflichen Integration. Gleichzeitig erhalten sie eine Arbeitsleistung und die Chance, bei der Zusammenarbeit potenzielle Nachwuchskräfte und möglicherweise zukünftige Auszubildende kennenzulernen.³⁹

Die Kernelemente des Jugendprojektes LIFT sind:

- **Frühzeitige Selektion:** Bereits ab der 7. Schulklasse werden gefährdete Jugendliche erfasst, um sie im Rahmen des Projektes für die Arbeitswelt zu sensibilisieren, zu motivieren und zu qualifizieren. Als Hauptkriterien für die Selektion werden die Einschätzung der Lehrpersonen, aber auch die Selbstbeurteilung der Jugendlichen sowie die Beurteilung durch die Eltern herangezogen.
- **Wöchentlich praktische Einsätze an Wochenarbeitsplätzen (WAP):** Die Jugendlichen können in kleinen und mittleren Gewerbe-, Industrie- oder Dienstleistungsbetrieben der Region wöchentlich zwei bis drei Stunden erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln, sich dort regelmäßig bewähren und ein Taschengeld (von fünf bis acht Schweizer Franken pro Arbeitsstunde) verdienen. Das Arbeitspensum soll maximal drei bis fünf Stunden pro Woche (maximal drei Stunden/Tag) umfassen, der Arbeitseinsatz erfolgt in der schulfreien Zeit. In den Betrieben erledigen die Jugendlichen einfachere, praktische Arbeiten, die im Rahmen des Arbeitsrechtes erlaubt sind. Das lokale LIFT-Team baut kontinuierlich ein Netz von Wochenarbeitsplätzen in Betrieben auf. Es bereitet die Jugendlichen gezielt auf ihre Einsätze vor und stellt eine adäquate Begleitung sowohl der Jugendlichen als auch der beteiligten Betriebe sicher.

39 <http://jugendprojekt-lift.ch>

- **Modulkurse:** Die Modulkurse finden mindestens alle 14 Tage (ein bis zwei Lektionen) an der Schule und im Rahmen einer Kleingruppensitzung statt, idealerweise innerhalb des ordentlichen Schulunterrichts. Zu Beginn der LIFT-Teilnahme geht es vor allem um eine Standortbestimmung, um Chancen und Herausforderungen und um die gezielte Vorbereitung der Jugendlichen auf ihre zukünftigen Einsätze an den Wochenarbeitsplätzen (WAP). Sobald die Jugendlichen an ihren jeweiligen WAP im Einsatz sind, werden die regelmäßigen Kleingruppensitzungen zum Austausch von an den WAP gemachten Erfahrungen, zur Klärung offener Fragen, zur Besprechung von Problemsituationen und ab dem zweiten Semester der 8. Klasse (8. Schulstufe) auch zur Unterstützung der Lehrstellensuche genutzt. Die Module werden von entsprechend qualifizierten Fachpersonen mit pädagogischer oder sozialpädagogischer Ausbildung geleitet, die die jeweilige Schule und das Schulumfeld kennen. Häufig kommen diese Personen aus dem Bereich Schulsozialarbeit oder Jugendarbeit, es können aber auch Lehr- oder Fachlehrpersonen sein.
- **Professionelle Vorbereitung und Begleitung:** Ergänzende Trainingsmodule sowie Gruppen- und Einzelcoachings helfen den Jugendlichen, die Herausforderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen und ihre sozialen, methodischen und personalen Kompetenzen weiter zu fördern.⁴⁰

Die Einbindung der Jugendlichen in das LIFT-Projekt sollte möglichst lange erfolgen, jedoch auf mindestens 15 Monate ausgelegt sein. Dabei beginnen die Modulkurse idealerweise drei Monate vor dem Arbeitseinsatz zur Vorbereitung und werden anschließend als Begleitung während der WAP-Tätigkeit fortgesetzt. Der Einsatz eines Jugendlichen an einem Wochenarbeitsplatz sollte mindestens neun Monate dauern.

Die Organisation und der Aufbau lokaler LIFT-Projekte erfolgt mit der Unterstützung der Geschäftsstelle LIFT in Bern. Interessierte Schulen oder Schulgemeinden organisieren eine lokale LIFT-Trägerschaft, die meist als Arbeitsgruppe aus Schulleitung, Oberstufenlehrkräften, Schulsozialarbeit und Gemeindebehörden gebildet wird, idealerweise beteiligt sich bereits zu diesem Zeitpunkt das lokale Gewerbe bzw. der Gewerbeverein. Diese lokale Trägerorganisation plant und organisiert die Durchführung vor Ort mit Unterstützung des LIFT-Teams. LIFT-Schulen erhalten diverse Arbeitsinstrumente und Unterlagen, wie z. B. ein Handbuch zur Erteilung der Modulkurse, vorbereitete Musterlektionen, Vorlagen für Konzepte und Leitfäden zur Umsetzung. Zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch unter den LIFT-Schulen finden regelmäßig und mehrmals jährlich regionale und nationale Netzwerktreffen, Einführungs-Workshops und Weiterbildungsveranstaltungen statt.⁴¹

40 Vgl. Balzer 2013b.

41 <http://jugendprojekt-lift.ch>

4.1.3 Ergebnisse

Die Evaluierung des LIFT-Projektes im Jahr 2013 zeigt, dass knapp über 50 Prozent aller LIFT-Jugendlichen, die im Jahr 2013 nach Förderung durch das Jugendprojekt LIFT die Schule abgeschlossen haben (das betraf 104 Personen), eine Lehrstelle (mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und eidgenössischem Berufsattest ungefähr zu gleichen Teilen) gefunden haben. Jeweils beinahe ein Fünftel der Jugendlichen absolviert nach der obligatorischen Schulzeit ein 10. Schuljahr oder ein Brückenangebot. Lediglich knapp sieben Prozent der Jugendlichen sind noch ohne Anschlusslösung. Bei den kantonsspezifischen Auswertungen wurde festgestellt, dass LIFT-Jugendliche in den Kantonen Thurgau und Bern ähnliche Anschlusslösungen finden wie vergleichbare Jugendliche des entsprechenden Kantons ohne Förderung durch LIFT. LIFT-Jugendliche im Kanton Zürich schneiden besser ab als vergleichbare Jugendliche des Kantons Zürich ohne LIFT. Damit kann insgesamt von einer positiven Wirkung des Jugendprojektes LIFT ausgegangen werden.⁴²

Der nachhaltige Erfolg der Arbeitsmarktintegration wurde im Rahmen der Evaluierung der LIFT-Pilotprojekte (2006 bis 2009) überprüft. Dabei wurden 45 junge Erwachsene, die im Sommer 2009 nach dreijähriger Einbindung in das Projekt die obligatorische Schule abschlossen, Anfang 2013 nach ihrem Ausbildungsstatus und ihrer beruflichen Situation befragt. Zu diesem Zeitpunkt hatte bereits ein Drittel der Jugendlichen eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis abgeschlossen, weitere 36 Prozent standen kurz vor ihrem Abschluss. 13 Prozent konnten auf ein eidgenössisches Berufsattest zurückgreifen und vier Prozent standen kurz vor diesem Ausbildungsabschluss. Somit konnte davon ausgegangen werden, dass 86 Prozent der ehemaligen ProjektteilnehmerInnen in Kürze auf einen anerkannten Berufsabschluss zurückgreifen können. Lediglich 13 Prozent der ehemaligen TeilnehmerInnen war bis zum Evaluierungszeitpunkt noch keine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gelungen. Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der jungen Erwachsenen befand sich nicht mehr in einer Ausbildungssituation, sondern war bereits erwerbstätig.⁴³

4.1.4 Lessons learnt

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Jugendprojektes ist die frühzeitige Identifikation gefährdeter Jugendlicher und das Heranführen der Zielgruppe an eine praktische Arbeitstätigkeit. Das Zielpublikum des LIFT-Projektes hat seine Stärken weniger im Bereich der kognitiven Fähigkeiten, sondern erweist sich bei praktischen Tätigkeiten talentierter. Diese praktischen Fähigkeiten werden jedoch in der Schule zu wenig angesprochen. Durch das

42 Vgl. Balzer 2013b.

43 Vgl. Kompetenzzentrum LIFT 2013.

frühzeitige Heranführen der Jugendlichen an eine praktische Arbeitstätigkeit steigern ihr Selbstwertgefühl und ihre Schulmotivation, da die Sinnhaftigkeit der Schule für sie erfahrbarer wird. Auch im Rahmen der Evaluierung des LIFT-Projektes im Jahr 2012, die u. a. die Stärken und Herausforderungen des Projektes bei VertreterInnen der lokalen LIFT-Standorte erhob, wurde der positive Effekt auf die Jugendlichen als zentrale Stärke definiert.⁴⁴ Diese positive Wirkung zeigt sich u. a. durch eine Stärkung der Sozialkompetenz, des Selbstvertrauens oder durch die persönliche Reifung der Jugendlichen. Auch das Engagement und Interesse von vielen Jugendlichen im LIFT wird gelobt. Das Sammeln von ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt ermöglicht den Jugendlichen, eine konkrete Vorstellung von der Arbeitswelt zu erhalten, in verschiedene praktische Tätigkeiten und Berufe einzusehen sowie ihre Fähigkeiten und Interessen zu entdecken. Dadurch gehen sie ihre Berufswahl realistischer an. Außerdem werden sie auf die spätere Lehrausbildung vorbereitet, denn die Berufspraxis im Rahmen von LIFT ist eine Referenz bei der späteren Lehrstellensuche. Schon viele Jugendliche haben dank positiver Empfehlungen aus den LIFT-Einsätzen oder eines guten Arbeitszeugnisses eine Lehrstelle gefunden, zum Teil direkt am Wochenarbeitsplatz.

Auch die Schulen profitieren vom Jugendprojekt LIFT. Durch LIFT steht den Schulen ein erprobtes und schlankes Instrument zur Verfügung, das ihnen eine frühzeitige, praxisorientierte Sensibilisierung und Begleitung der Jugendlichen beim Berufseinstieg ermöglicht. Die LehrerInnen werden durch LIFT beim Berufswahlprozess entlastet, da sie bereits auf SchülerInnen mit Arbeitsmarkterfahrung zurückgreifen können, die den Arbeitsprozess an sich kennengelernt haben und in verschiedene Berufe hineinschnuppern konnten. Mit Hilfe von LIFT wird die Berufswahlbereitschaft erhöht, dadurch greifen anschließende Berufsunterstützungsmaßnahmen besser. Aus Sicht der Geschäftsstelle LIFT ist das Projekt bereits ein Selbstläufer geworden, es wird durch Mundpropaganda beworben und die verschiedenen Schulen sprechen sich bei der Umsetzung ab. Das weist darauf hin, dass das Jugendprojekt für die Schulen attraktiv und praktikabel ist.

Bei den Unternehmen hat sich gezeigt, dass die Bereitschaft soziale Verantwortung zu übernehmen, groß ist. Rund 1.500 kleine und mittlere Unternehmen aus verschiedensten Branchen boten im Sommer 2014 Jugendlichen in der Schweiz Wochenarbeitsplätze an. Ein so hohes Engagement von Seiten der Betriebe wurde von der Geschäftsstelle LIFT nicht erwartet. Die Unternehmen nutzen LIFT, um ihre Berufe, in denen es zum Teil schwierig ist, Lehrlinge zu finden, einem jungen Zielpublikum, das sie sonst nicht erreichen würden, vorzustellen, um so Auszubildende zu finden.

Dennoch stehen die involvierten Personen auch vor einigen Herausforderungen bei der Umsetzung des Jugendprojektes LIFT. Einerseits stellt die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen die in das Projekt involvierten Personen manchmal vor Herausforderungen, wie auch die Evaluierung 2012 zeigt. Die ProjektvertreterInnen beklagen vor allem, dass es einigen Ju-

44 Vgl. Balzar 2013a.

gendlichen an Durchhaltewillen, Motivation und Zuverlässigkeit generell bei der Programmteilnahme oder explizit beim Besuch der Wochenarbeitsplätze mangelt.⁴⁵

Ausreichend gute Wochenarbeitsplätze für die Jugendlichen zu finden, ist auch herausfordernd, da die Akquise von Praktikumsplätzen an der Schule stattfindet. Die Schulen sind bisher nicht auf diesem Gebiet tätig und pflegen kaum Kontakte zur Wirtschaft. Daher waren an den Schulen erst eine Person gefunden werden, die die Akquise der Wochenarbeitsplätze übernimmt. Diese wird vom Kompetenzzentrum LIFT dafür ausgebildet, damit an der Schule dieses neue Aufgabengebiet seinen Platz finden kann.

Für das Kompetenzzentrum LIFT stellt die Finanzierung des Projektes und dabei vor allem die Einbindung der Kantone in die finanzielle Verantwortung eine bedeutende Herausforderung dar. Das Kompetenzzentrum möchte sich in Zukunft verstärkt der Qualitätssicherung und Wirkungsoptimierung widmen, vermehrt Öffentlichkeitsarbeit betreiben und eine weitere Professionalisierung des Angebotes erreichen. Denn LIFT hat sich bereits als wirksames Präventionsprojekt erwiesen, dass Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert.

4.2 Motivationssemester

4.2.1 Hintergrund und Entwicklung

Das Motivationssemester bzw. Semestre de motivation (SEMO), das zum größten Teil von der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, nimmt in der Schweiz eine spezielle Stellung innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein. Es ist die einzige Maßnahme, die Jugendliche, die sich unmittelbar nach Abschluss der Schulpflicht bei der Arbeitslosenversicherung melden, direkt ohne Wartezeit in Anspruch nehmen können. Zusätzlich können auch Jugendliche und junge Erwachsene an diesem Programm teilnehmen, die ihre berufliche Ausbildung vorzeitig abgebrochen haben.

Das Motivationssemester ist bereits eine bewährte Maßnahme, es wird seit 1994 umgesetzt. Im Jahr 2014 (Stand: Mai 2014) gab es 79 Programme (59 in der Deutschschweiz, 18 in der Westschweiz und zwei im Tessin). Die meisten SEMO-Programme bietet der Kanton Zürich (33) an, gefolgt vom Kanton Aargau (sieben) und Waadt (sechs). Die Motivationssemester sind gut erprobte, erfolgreiche Maßnahmen, die auch in Zukunft ihren Platz im Angebot an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche in der Schweiz haben werden.

Die einzelnen Programme sind selbständig organisiert und variieren von Kanton zu Kanton. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) schreibt bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Motivationssemester sehr wenig vor, dies obliegt den einzelnen Kantonen. Daher wird in der Folge nach einer allgemeinen Beschreibung an Hand von drei Beispielen die kon-

45 Vgl. Balzar 2013a.

krete Umsetzung der Programme näher erläutert.⁴⁶ Ein Beispiel ist das Motivationssemester »Einstieg in die Berufswelt«, das im Auftrag des Vereins für Arbeitsmarktmaßnahmen Zug (VAM) im Kanton Zug am Standort Baar umgesetzt wird. Diese Maßnahme verfügt über 32 Plätze für Jugendliche, die nach der Schule keine Lehrstelle gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen haben. Zwei weitere Beispiele sind das »JOB PLUS Motivationssemester« des Laufbahnzentrums der Stadt Zürich mit 160 Plätzen (plus 20 Plätze im Rahmen des JOB PLUS FUTURA für junge Erwachsene mit Sozialhilfeunterstützung, die in das Motivationssemester integriert sind) und das »SEMO Monthey« der Gemeinde Monthey mit insgesamt 62 Plätzen.

4.2.2 Ziele und Funktionsweise

Ziele des Motivationssemesters sind, die Jugendlichen nach der Schulpflicht aufzufangen, schulische Lücken zu schließen und sie zu motivieren, eine Berufsausbildung, eine weiterführende Schule oder eine gleichwertige Ausbildung aufzunehmen. Damit soll verhindert werden, dass Jugendliche eine Arbeit annehmen, ohne eine entsprechende Ausbildung auf der Sekundarstufe II absolviert zu haben. Dies beruht auf der langfristigen Überlegung, dass Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind.⁴⁷ Mit Hilfe des Motivationssemesters gilt es, die soziale und berufliche Integration der Jugendlichen zu fördern und ihre Chancen, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden, zu erhöhen. Dazu sollen soziale Kompetenzen und praktische Fähigkeiten erworben und ein zuverlässiges Arbeitsverhalten aufgebaut werden. Darüber hinaus ist dieses Programm darauf ausgerichtet, die Selbstständigkeit und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen zu fördern, ihre Lern- und Problemlösefähigkeiten zu erweitern und ihre Motivation für die berufliche Ausbildung zu erhalten. Gleichzeitig dient das Motivationssemester dazu, den Jugendlichen in dieser Übergangsphase von der Schule in die Berufswelt eine feste Struktur zu bieten.⁴⁸

Jugendliche, die an einem Motivationssemester teilnehmen möchten, müssen beim Arbeitsamt gemeldet sein und dürfen noch keine berufliche Grundbildung abgeschlossen haben. Das jeweils zuständige regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) erteilt darüber Auskunft und vermittelt sie in entsprechende Programme. Während der Teilnahme am Motivationssemester erhalten die Jugendlichen von der Arbeitslosenversicherung eine Spesenentschädigung in Form von Taggeldern in der Höhe von 400 bis 450 Schweizer Franken pro Monat.

Inhaltlich besteht das Motivationssemester aus einer Kombination von Arbeit, Bildung und Coaching. Der praktische Arbeitseinsatz kann einerseits im Rahmen von internen Werkstätten als Gruppenprogramm erfolgen und andererseits in Form von externen Praktika bei Unternehmen als Einzeleinsatzplatz absolviert werden. Darüber hinaus gilt es, schulische Kenntnisse

46 www.ch-semb.ch

47 Vgl. Schweizer Volkswirtschaft 2005.

48 Vgl. Verein für Arbeitsmarktmaßnahmen Zug (VAM).

aufzufrischen und mögliche Lücken zu schließen. Die Bildungsinhalte konzentrieren sich meist auf die Fächer Deutsch/Französisch und Mathematik. Durch intensive Coachingangebote in Form von Einzel- und Gruppengesprächen wird individuelle Beratung, Betreuung und Begleitung bei der Berufsfindung und der Lehrstellensuche sowie bei persönlichen Problemen geboten. In der Regel dauern die Motivationssemester sechs Monate. Es ist aber auch eine Verlängerung auf insgesamt neuneinhalb Monate möglich.

Am Beispiel der Maßnahme »Einstieg in die Berufswelt« werden die Aktivitäten im Rahmen der elementaren Programmpfeiler »Arbeit« – »Bildung« – »Coaching« erläutert:

- **Arbeit:** An drei Tagen pro Woche arbeiten die Jugendlichen in einer Holz-Werkstatt (acht Plätze), in einem gestalterischen Atelier (acht Plätze) oder in der Gruppe »Natur« (16 Plätze). In der Holz-Werkstatt werden individuelle Einrichtungsgegenstände hergestellt sowie kleine Serienarbeiten und Reparaturen erledigt. Beispielsweise werden im Auftrag des WWF Nistkästen für Fledermäuse und Nisthilfen für Wildbienen produziert. Im gestalterischen Atelier malen die Jugendlichen Bilder, nähen Stoffpuppen oder stellen Glückwunschkarten, Tafeln und Dekorationsmaterial zu verschiedenen Anlässen her. Die Gruppe »Natur« führt verschiedenste Arbeiten in der Natur, wie zum Beispiel die Pflege von Naturschutzgebieten im Kanton Zug, die Renaturierung von Hochmooren, Forstarbeiten, die Reparatur oder das Erstellen von Wanderwegen durch. Im Rahmen der täglichen Arbeit erwerben die TeilnehmerInnen fachliche und arbeitspraktische Grundfertigkeiten, erfahren Teamarbeit und erlernen Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Zusätzlich werden Schnuppertage und Praktika bei Unternehmen durchgeführt, um Berufentscheidungen zu erleichtern und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen.
- **Bildung:** Unterricht wird in den Fächern »Deutsch«, »Mathematik«, »Allgemeinbildung«, »Englisch« und »Sport« angeboten und erfolgt in Form von Lernwerkstätten und Projekten. Da die Leistungsunterschiede der TeilnehmerInnen sehr groß sind, wird der Unterricht sehr individuell gestaltet. Im Rahmen des Bildungsteils erfolgt auch ein Bewerbungstraining, das ein gezieltes Training von Vorstellungsgesprächen mit Hilfe von Videos, Übungen zu verschiedenen Persönlichkeitsthemen, die Einladung von LehrlingsausbilderInnen und den Besuch von relevanten Institutionen beinhaltet. Darüber hinaus wird im Herbst eine gemeinsame Waldprojektwoche veranstaltet, die es ermöglicht, Herausforderungen in der freien Natur zu bewältigen, und die zur Auseinandersetzung mit sich und der Gruppe anregen soll.
- **Coaching:** Die Jugendlichen erhalten im Rahmen von regelmäßigen Einzel- und Gruppengesprächen Unterstützung bei der Suche nach einem beruflichen Einstieg, z. B. durch das Finden von geeigneten Berufsfeldern oder das gemeinsame Aktualisieren von Bewerbungsunterlagen. Zur Überprüfung des Programmfortschrittes finden zusätzlich Standortgespräche mit allen involvierten Personen statt, wobei bei Bedarf auch Elterngespräche geführt werden. Mit Hilfe des Coachings sollen sich die Jugendlichen mit ihren Stärken und Schwächen auseinandersetzen, sich erreichbare Ziele setzen und Verantwortung für ihr Handeln übernehmen lernen.

Nach Abschluss des Programmes »Einstieg in die Berufswelt« erhalten die Jugendlichen ein Arbeitszeugnis mit der Beurteilung ihres Verhaltens und ihrer Leistung. Dort wird auch die Anzahl an Krankheitstagen und unentschuldigtem Verspätungen angeführt.⁴⁹

Ein anderes Beispiel für die Umsetzung im Rahmen von Praktika am freien Arbeitsmarkt, so genannten »Einzeleinsatzplätzen«, ist das »JOB-PLUS-Motivationssemester« der Laufbahnberatung der Stadt Zürich. JOB PLUS bietet für 15- bis 19-jährige Jugendliche Ausbildungsprogramme in den Berufsrichtungen Detailhandel mit 80 Plätzen, im kaufmännischen Bereich & Logistik und Technik (Schwerpunkte: Gebäude, Bau, Fahrzeuge) mit jeweils 40 Plätzen. Für junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren mit Sozialhilfeunterstützung wird zusätzlich das Programm JOB PLUS FUTURA mit 20 Praktikumsplätzen in allen Berufsrichtungen angeboten. Im Rahmen dieser Motivationssemester arbeiten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wie in einer Lehre vier Tage pro Woche an einer Praktikumsstelle in der freien Wirtschaft und sammeln erste berufliche und persönliche Erfahrungen in der Arbeitswelt. Dabei ist vor allem entscheidend, dass das Matching zwischen den Jugendlichen und den Praktikumsbetrieben gut gelingt. Dafür ist eine genaue Abklärung der Jugendlichen erforderlich, die bei JOB PLUS von ausgebildeten Berufs-, Studien- und LaufbahnberaterInnen durchgeführt wird. Diese übernehmen während der gesamten Maßnahme das Coaching der Jugendlichen bis zur Realisierung einer beruflichen Anschlusslösung. Durch die praktischen Arbeitserfahrungen in der freien Wirtschaft erwerben die jugendlichen TeilnehmerInnen erste berufliche Fachkenntnisse und erlernen arbeitsmarktrelevante Schlüsselkompetenzen (wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ausdauer, Umgangsformen etc.). Auch die Betriebe profitieren in der Regel durch den produktiven Arbeitseinsatz der Jugendlichen. Darüber hinaus besuchen die TeilnehmerInnen an einem Tag pro Woche den Unterricht an der Schule für Förderkurse Zürich. Dort vertiefen sie ihre Schulkenntnisse und bearbeiten Wissenslücken.⁵⁰

Die Gemeinde Monthey bietet drei strukturell unterschiedliche Varianten des Motivationssemesters an:

- Das »**Motivationssemester**« (SEMO – »semestre de motivation«, seit 1994) mit 35 Plätzen findet an fünf Tagen in der Woche statt und bietet eine Auswahl an Übungsbetrieben (kaufmännische Richtung/Multimedia, Handwerk/kreatives Gestalten, Eisen- und Holztechnik) sowie praktische Unterstützung bei der Arbeitssuche und dem Verfassen von Bewerbungsunterlagen. Darüber hinaus zielen spezielle Einheiten darauf ab, schulische Kenntnisse zu verankern und zu erhalten.
- Das »**Evaluationssemester**« (SEVAL – »semestre d'évaluation«, seit 1997) mit 15 Plätzen und fünf Wochentagen bietet Praktika in kaufmännischen, technischen und handwerklichen Bereichen. Im Vergleich zu SEMO werden die schulischen und erzieherischen Aspekte jedoch stärker adressiert.

49 www.eib-zug.ch bzw. Verein für Arbeitsmarktmaßnahmen Zug (VAM).

50 www.job-plus.ch bzw. Stadt Zürich Laufbahnzentrum 2014.

- Die dritte strukturelle Variante des Motivationssemesters ist die »**Begleitung bei der Suche nach einer passenden Lösung**« (ARSE – »accompagnement à la recherche d’une solution adaptée«, seit 2004) mit zwölf Plätzen, die an zwei Tagen pro Woche stattfindet. In diesem Programm gilt es v. a., die aktuelle Situation des/der Jugendlichen zu evaluieren, die Bedürfnisse auf dem Weg zu einer Arbeitsstelle zu definieren sowie konkrete Unterstützung bei der Suche nach Praktika und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche zu bieten. Ziel ist, dass der/die Jugendliche eine Stelle in einem Lehrbetrieb oder in einer weiterführenden Schule findet oder in eine der beiden Strukturen Motivationssemester oder Evaluationssemester wechselt.⁵¹

4.2.3 Ergebnisse

Im Schuljahr 2013/2014 nahmen 5.060 Personen an einem Motivationssemester teil. 90 Prozent der TeilnehmerInnen hatten einen von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Platz, bei zehn Prozent wurden die Plätze von anderer Stelle (v. a. Sozialamt) finanziert. Die Aufenthaltsdauer bei einem Motivationssemester lag durchschnittlich bei 125 Tagen, das waren rund 6,25 Monate.⁵²

Die TeilnehmerInnen der Motivationssemester im Schuljahr 2013/2014 lassen sich folgendermaßen charakterisieren: Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Jugendlichen (59 Prozent) waren Männer, 41 Prozent Frauen. Beim Eintritt in die Maßnahme war rund die Hälfte (53 Prozent) unter 18 Jahre alt, etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen waren 18- bis 19-Jährige, und 15 Prozent waren 20 Jahre und älter. 59 Prozent der Jugendlichen, die im Schuljahr 2013/2014 an einem Projekt des Motivationssemesters teilgenommen haben, verfügten über die Schweizer Staatsbürgerschaft, jeweils etwa ein Fünftel stammte aus der Europäischen Union (EU-28) oder einem Staat außerhalb der EU. Bei mehr als der Hälfte (56 Prozent) der TeilnehmerInnen war die Erstsprache, in der die/der Jugendliche in der Familie hauptsächlich sozialisiert wurde, die jeweilige Ortssprache (Deutsch/Französisch/Italienisch). 44 Prozent sprachen eine andere Sprache.

Vor Eintritt in ein Motivationssemester haben die Jugendlichen oft mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer geeigneten beruflichen Ausbildung zu kämpfen. Etwa ein Drittel der TeilnehmerInnen im Schuljahr 2013/2014 hatte direkt vor dem Maßnahmeneintritt die Schule besucht, mehr als ein Viertel (28 Prozent) hatte bereits einen Lehrabbruch hinter sich und 22 Prozent nahmen zuvor an einem kantonalen Brückenangebot teil.

Die Teilnahme an einem Programm des Motivationssemesters verschafft den Jugendlichen in erster Linie Zugang zu einer beruflichen Ausbildung. Mit Ende August 2014 haben 34 Prozent der TeilnehmerInnen im Schuljahr 2013/2014 eine berufliche Grundbildung mit

51 www.semomonthey.com/site

52 Vgl. Villiger 2014.

eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und zehn Prozent eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder eine Anlehre begonnen. Weitere sieben Prozent haben eine Praktikums- oder Au-Pair-Stelle gefunden, vier Prozent eine Arbeit angenommen, zwei Prozent eine schulische Ausbildung und ein Prozent eine praktische Ausbildung nach INSOS⁵³ für Jugendliche mit Lern- oder Leistungsbeeinträchtigung begonnen.

Somit haben insgesamt 58 Prozent der Jugendlichen eine berufliche oder schulische Anschlusslösung gefunden und sind nicht mehr von der Arbeitslosenversicherung abhängig. Neun Prozent verblieben über den Stichtag hinaus in einem SEMO-Projekt, fünf Prozent der Jugendlichen fanden keine Anschlusslösung und waren weiterhin arbeitslos, und bei vier Prozent endete der Anspruch auf Taggeld, ohne dass sich eine schulische oder berufliche Option bot. Auch Abbrüche des Programmes waren aus diversen Gründen erforderlich: Bei zehn Prozent erfolgten diese auf eigenem Wunsch, bei acht Prozent aufgrund von disziplinären Schwierigkeiten und bei weiteren sechs Prozent aus privaten Gründen (z. B. Klinikaufenthalt, Rückkehr in das Heimatland).⁵⁴

4.2.4 Lessons learnt

Wesentliche Erfolgsfaktoren des Motivationssemesters sind die Arbeitsmarktnähe des Angebotes und der Kontakt zur Wirtschaft. Die Jugendlichen, an die sich das Motivationssemester richtet, sind häufig schulmüde und froh, dass sie die Schule verlassen können. Für diese Zielgruppe ist es wichtig, dass sie einer praktischen Arbeit nachgehen kann. Insbesondere die Praktikumsstellen der freien Wirtschaft ermöglichen besonders direkte und realitätsnahe Arbeitserfahrungen. Auch der Bezug zur anschließend angestrebten Berufsausbildung ist hierbei besonders hoch. Hingegen können die internen Werkstätten nicht immer die reale Arbeitswelt abbilden, jedoch bieten sie gerade für leistungsschwächere Jugendliche eine gute Möglichkeit, sie langsam an die Anforderungen des Arbeitsmarktes heranzuführen.

Ein weiterer Erfolgsfaktor des Motivationssemesters ist die Flexibilität des Angebotes. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) gibt keine starren Strukturen zur Ausgestaltung des Angebotes vor. Dadurch können die Kantone die Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen flexibel an die regionalen Rahmenbedingungen anpassen.

Darüber hinaus braucht es überdurchschnittlich engagierte MitarbeiterInnen, die wirklich Interesse haben, die Jugendlichen bei ihrer beruflichen Integration zu unterstützen, denn die tägliche Arbeit mit der Zielgruppe gestaltet sich häufig schwierig. Es sind deutlich mehr zeitliche und personelle Ressourcen für die Begleitung von Jugendlichen erforderlich als beispielsweise für die Betreuung von Erwachsenen, die bereits über berufliche Erfahrungen verfügen.

53 INSOS Schweiz – Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.

54 Vgl. Villiger 2014.

Jedoch können die Jugendlichen deutlich von der Teilnahme an einem Motivationssemester profitieren. Dies betrifft in erster Linie das Sozialverhalten; sie lernen pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, zuverlässig zu werden und mit Kritik umzugehen. Diese Schlüsselqualifikationen stellen grundlegende Voraussetzungen in der Arbeitswelt dar. In diesem Bereich erzielen die Jugendlichen trotz der relativ kurzen Maßnahmendauer große Fortschritte. Durch den Erwerb der arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen verbessern sich auch die Chancen der Jugendlichen auf eine erfolgreiche berufliche Anschlusslösung.

Eine Schwäche des Motivationssemesters ist, dass sein Einfluss beschränkt und es daher nicht für alle Jugendlichen geeignet ist. Dies betrifft vor allem TeilnehmerInnen, die mit vielfältigen Problemen zu kämpfen haben und häufig das Motivationssemester abbrechen. Diese Zielgruppe kann mit der Maßnahme nicht adäquat begleitet werden, da sie eine intensivere Betreuung (mitunter auch ein therapeutisches Angebot) benötigen. Für diese Jugendlichen ist beispielsweise das »SEMO Plus«, das im Kanton Bern angeboten wird und eine längere Betreuung ermöglicht, ein interessanter Ansatz (siehe Kapitel 4.3).

4.3 Motivationssemester »SEMO Plus«

4.3.1 Hintergrund und Entwicklung

Das Motivationssemester »SEMO Plus« ist ein Pilotprojekt im Kanton Bern, das nach vier Jahren Vorlaufzeit seit September 2013 praktisch umgesetzt und unter dem Dach der Motivationssemester geführt wird. Es ist ein niederschwelliges Programm für Jugendliche und junge Erwachsene, die für eine direkte berufliche Integration noch nicht bereit sind und einen ausgeprägten Förderbedarf aufweisen, mit dem Ziel, diese schrittweise und individuell an die Berufsbildung heranzuführen.⁵⁵

Das »SEMO Plus« wird an vier Standorten im Kanton Bern umgesetzt. Die inhaltliche Ausgestaltung der vier regionalen Projekte ist unterschiedlich. Die Anbieter sind das Kompetenzzentrum Arbeit, das das »Motivationssemester [to do] Plus« in Bern-Mittelland umsetzt, die Fondation gad Stiftung, die das »SEMO move Seeland & Jura bernois« in Biel-Seeland und im Raum Thun das Motivationssemester »SEMO move Berner Oberland« anbietet, sowie das »KICK Plus« als niederschwelliger Programmteil des Motivationssemesters »HEKS KICK« im Emmental-Oberaargau. Ende 2014 stehen insgesamt 46 Plätze in den »SEMO-Plus«-Programmen zur Verfügung. In die Finanzierung des »SEMO Plus« sind drei Direktionen der kantonalen Verwaltung, nämlich das beco Berner Wirtschaft, die Erziehungsdirektion (ERZ) und die Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF), eingebunden.

Die »SEMO-Plus«-Maßnahmen wurden vor dem Hintergrund der Stärkung der niederschweligen Angebote lanciert. Die Idee dafür wurde im Rahmen des Projektes »Koordination

⁵⁵ Vgl. Gemeinderat Stadt Bern 2014.

Brückenangebote« (KoBra), das die Abstimmung der Brückenangebote im Kanton Bern zum Ziel hatte, gewonnen.⁵⁶ Die Evaluierung des Projektes im Jahr 2015 wird zeigen, ob die Zielgruppe damit erreicht werden kann und ob weiterer Unterstützungsbedarf besteht. Die Projektlaufzeit ist vorerst bis Ende 2015 vorgesehen. Mit dem »SEMO Plus« wurde die niederschwelligste Programmmöglichkeit geschaffen, darüber hinausgehende Unterstützungsleistungen für nicht motivierte und nicht kooperationsbereite Jugendliche sind nur mehr im Rahmen von individuellen Coaching-Angeboten oder stationären Lösungen möglich.

4.3.2 Ziele und Funktionsweise

Das übergeordnete Ziel des »SEMO Plus« ist zwar die Integration in den Arbeitsmarkt, doch diese ist – im Gegensatz zum Standard-Motivationssemester – als langfristiges Ziel zu verstehen, das erst nach Erreichen von individuellen Grundarbeitsfähigkeiten angestrebt werden kann. Das primäre Ziel des Angebotes ist somit, die im Arbeitsleben geforderten Selbst- und Sozialkompetenzen (wie z. B. Pünktlichkeit, Zeiteinteilung, Konzentration, Arbeitsorganisation, Selbstständigkeit, Motivation, Lernbereitschaft, Teamarbeit) zu erwerben. Erst danach kann als nächstes Ziel die berufliche Integration in Form einer Vermittlung in eine Ausbildung auf Sekundarniveau II bzw. in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt verfolgt werden. Im Rahmen von »SEMO Plus« sollen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen erste Arbeitserfahrungen in der Praxis sammeln, ihre Selbst- und Sozialkompetenzen stärken und dadurch motiviert werden, den Weg in eine Ausbildung weiterzuverfolgen.

Das Motivationssemester »SEMO Plus« richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren, die keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II vorweisen können und über keine Anschlusslösung (Lehrstelle, weiterführende Schule) verfügen, jedoch individualisierte Unterstützung im Bereich der beruflichen Integration benötigen. Häufige Problembereiche des Zielpublikums sind ein niedriger Intelligenzquotient bzw. ein vorausgegangener Förderschulbesuch, sprachliche Schwierigkeiten aufgrund des Migrationshintergrundes, psychische Probleme oder prekäre familiäre Verhältnisse.⁵⁷

Die Zuweisung der Jugendlichen in das Motivationssemester »SEMO Plus« erfolgt über die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), das »Case Management Berufsbildung« und die regionalen Triagestellen im Kanton Bern. In den regionalen Triagestellen versuchen Fachpersonen, für alle Lehrstellen suchenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen von 15 bis 25 Jahren ein passendes Maßnahmenangebot zu finden. Je nach zuweisender Stelle erhalten die Jugendlichen während der Massnahmeneteilnahme eine finanzielle Unterstützung von der Arbeitslosenkasse in der Höhe von rund 450 Schweizer Franken oder Sozialhilfe in individueller Höhe.

⁵⁶ www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/motivationssemesterplus/standorte.htm

⁵⁷ Vgl. Fondation gad Stiftung.

Ähnlich wie das Standard-Motivationssemester konzentriert sich auch das niederschwellig gestaltete »SEMO Plus« auf die drei wesentlichen Inhalte »Arbeit«, »Bildung« und »Coaching«:

- **Arbeit:** Durch ihre Arbeit in internen Werkstätten und externen Betrieben erlangen die TeilnehmerInnen eine Grundarbeitsfähigkeit und erweitern ihre berufspraktischen und sozialen Kompetenzen. Durch ihre Arbeitstätigkeit erwerben die Jugendlichen jene Schlüsselkompetenzen, die für den Eintritt in die Arbeitswelt erforderlich sind. Dabei wird auf die Arbeitsmarktnähe und den direkten Kontakt zu Betrieben und KundInnen großer Wert gelegt, um den Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen.
- **Bildung:** Persönlichkeitsbildende, alltags- und praxisorientierte Bildungseinheiten ermöglichen den Jugendlichen positive Bildungserlebnisse. Anstatt einer schulischen Bildung steht eine pädagogische Bildung im Vordergrund. Die Jugendlichen werden partizipativ in den Unterricht miteingebunden, gemeinsam wird nach kreativen Lösungen gesucht. Die Lerninhalte orientieren sich an der Lebenswelt der TeilnehmerInnen und ermöglichen ihnen reflektierte Eigenerfahrungen mit professioneller Begleitung. Die Bildungseinheiten sind beispielsweise in Bildungs-, Lebenswelt- und Erlebnismodule gegliedert.
- **Coaching:** Der dritte Bestandteil des »SEMO Plus« ist ein Coaching, das sich nach dem Bedarf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen richtet. Im Rahmen des Coachings werden die TeilnehmerInnen dazu befähigt, hinsichtlich ihrer Zukunftsgestaltung schrittweise selbst Verantwortung zu übernehmen und aktiv zu werden. Je nach individueller Situation und angestrebten Teilzielen umfasst das Coaching unterschiedliche Schwerpunkte und Intensitäten.⁵⁸

Die genaue inhaltliche Ausgestaltung wird anhand von zwei konkreten Beispielen kurz beschrieben:

- Das »**SEMO move Berner Oberland**« bietet für zehn Jugendliche einen Betreuungsplatz an. Eine hohe Anzahl an Betreuungspersonen – ein siebenköpfiges interdisziplinäres Team – ermöglicht eine Arbeit in Kleinstgruppensettings. Die TeilnehmerInnen gehen im hauseigenen Atelier einer produktiven Tätigkeit nach, lernen vor Ort die grundlegenden Strukturen eines Arbeitsalltags kennen und trainieren ihre praktischen Fähigkeiten. Im Rahmen ihrer Tätigkeit im Atelier werden von den Jugendlichen Kundenaufträge bearbeitet, die sehr niederschwellig gestaltet sind. D.h., sie stellen beispielsweise Fahnen für Kindertagesstätten her oder setzen in Projektarbeiten einfache Nähaufträge für KundInnen um. Für ihre Arbeitstätigkeit ist eine genaue Arbeitsanleitung erforderlich, damit sie diese bewältigen können, auch der Bedarf nach Pausen ist bei den TeilnehmerInnen höher als bei Gleichaltrigen. Neben der Arbeitstätigkeit werden Bildungsinhalte in einem Klassenzimmer bearbeitet, wobei auch neue Arbeitsmittel, wie z.B. VIVA, ein Programm zur Förderung der Selbstregulation für Jugendliche und junge Erwachsene, zum Einsatz kommen. Im Rahmen des begleitenden Coachings kommen oft gesundheitsbezogene Aspekte zur

⁵⁸ Vgl. Fondation gad Stiftung bzw. Kompetenzzentrum Arbeit KA Stadt Bern.

Sprache, d. h., die TeilnehmerInnen müssen beispielsweise auf bessere Körperpflege und Kleiderwechsel aufmerksam gemacht werden.⁵⁹

- Das Kompetenzzentrum Arbeit bietet in der Stadt Bern seit September 2013 das Motivationssemester »SEMO [to do] Plus« mit zwölf Plätzen im Garten am Bundesrain an. Dort widmen sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dem Anbau von Blumen, Kräutern und Gemüse sowie der Brennholzproduktion. Das frische Gemüse und die Kräuter werden an die internen Gastronomiebetriebe geliefert, im Sommer wird ein Blumenlieferdienst angeboten, und im Winter erfolgt der Verkauf von Brennholz an private Kunden aus der Stadt Bern und Umgebung. Die Arbeit und Produktion sind den Jahreszeiten angepasst. Der Garten wird als Oase verstanden, in der sich die TeilnehmerInnen – wie die Natur – entfalten und entwickeln können. Auch die Bildungseinheiten werden im Gartensetting – einem beheizbaren Gartenhaus – abgehalten.⁶⁰

Der Wochenplan eines »SEMO Plus« sieht an drei oder dreieinhalb Tagen den Erwerb der Grundarbeitsfähigkeiten durch praktische Arbeitstätigkeiten vor, die restlichen zwei bzw. ein-einhalb Tage stehen im Zeichen der Bildung und Sozialpädagogik. Das Coaching erfolgt kontinuierlich. Generell ist das »SEMO Plus« sehr prozessorientiert gestaltet, die MitarbeiterInnen haben eine lösungsorientierte, wertschätzende Haltung, arbeiten systemisch und nehmen sich mehr Zeit für die Entwicklung der TeilnehmerInnen. Die Jugendlichen werden nicht beurteilt und gewertet, sondern sie werden dort abgeholt, wo sie in ihrem Prozess stehen und nach sozialpädagogischen Ansätzen begleitet.

Das »SEMO Plus« ist auf eine länger andauernde Teilnahme (maximal 22 Monate) ausgerichtet. Eine Besonderheit ist, dass beim Ausmaß der Teilnahme der individuelle Unterstützungsbedarf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Vordergrund steht. Die Zielgruppe nimmt nach ihren Möglichkeiten zu 20 bis 100 Prozent am Programm teil. D. h., die Lernziele und Inhalte, das Pensum und Coaching werden ihren Voraussetzungen und Bedürfnissen angepasst. Ein Abbruch des »SEMO Plus« sollte jedoch möglichst vermieden werden, daher wird eine große Toleranzspanne gewährt. Lediglich schwerwiegende Gründe (wie z. B. attestierte Arbeitsunfähigkeit, akute Suchtproblematik, starke psychische Erkrankungen, Delinquenz und Gewaltbereitschaft) können zu einer vorzeitigen Beendigung der Maßnahme führen.⁶¹

4.3.3 Ergebnisse

Die ersten Erfahrungen mit der neu konzipierten Maßnahme »SEMO Plus« zeigen, dass der Bedarf nach einem niederschweligen Projektangebot sehr hoch ist, denn die Plätze waren innerhalb von kurzer Zeit vergeben. Das Kompetenzzentrum Arbeit entwickelte daher ein

59 www.gad.ch

60 Vgl. Gemeinderat Stadt Bern 2014, bzw. www.bern.ch

61 Vgl. Fondation gad Stiftung.

zweites »SEMO-Plus«-Angebot mit zwölf weiteren Plätzen, das zu Beginn 2015 startet und in enger Kooperation mit der Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesenarbeit (vbg) umgesetzt wird.⁶²

Aufgrund des erst kurz zurückliegenden Projektstarts von »SEMO Plus« haben erst einzelne TeilnehmerInnen die Maßnahme abgeschlossen. Diese Jugendlichen haben eine Arbeitsstelle am 1. Arbeitsmarkt gefunden, machen eine Ausbildung mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder wechselten in ein anderes Brückenangebot.

Im »SEMO move Berner Oberland« wurden folgende Erfahrungen mit TeilnehmerInnen gemacht: Im ersten Jahr (September 2013 bis Oktober 2014) waren 34 Personen in die Maßnahme eingebunden. Das Geschlechterverhältnis der TeilnehmerInnen war ausgewogen. Etwa ein Drittel der Jugendlichen wurde direkt von der Schule in das »SEMO Plus« verwiesen, diese hatten jedoch häufig reduzierte Lernziele. Ein weiteres Drittel der TeilnehmerInnen hatte bereits Abbrüche in verschiedenen Bildungsbereichen (Schule, Vorlehre, Lehre oder Brückenangebote) hinter sich. Einige Jugendliche waren auch mit Aufhalten in jugendpsychiatrischen Einrichtungen sowie in Erziehungs- und Jugendheimen konfrontiert und blicken zum Teil auf eine »Heimkarriere« zurück.

Für ein Drittel der beteiligten Jugendlichen konnte bis zum Oktober 2014 eine Anschlusslösung gefunden werden, diese wechselten in ein berufsvorbereitendes Schuljahr, in eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (und in einem Fall sogar in eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis) oder in ein Praktikum. Ein Drittel der TeilnehmerInnen ist weiterhin in das »SEMO Plus« eingebunden und bei einem weiteren Drittel musste die Maßnahme infolge fehlender oder geringer Teilnahme abgebrochen werden.

4.3.4 Lessons learnt

Die ersten Erfahrungen mit dem niederschwellig gestalteten »SEMO Plus« sind laut eines befragten Anbieters positiv. Eine umfassende Evaluierung, die auch eine kritische Betrachtung der Anwesenheit der TeilnehmerInnen und der Auslastung beinhalten soll, ist seitens des Auftraggebers für 2015 vorgesehen.

Bei der ersten Einschätzung der Erfolgskriterien des »SEMO Plus« wird insbesondere die lange Maßnahmendauer von 22 Monaten als fördernd hervorgehoben. Dadurch besteht kein zeitlicher Druck, es kann so lange mit den Jugendlichen gearbeitet werden, bis sie für eine berufliche Integration bereit sind. Auch die Kleingruppenarbeit, der hohe Betreuungsschlüssel und das interdisziplinäre Team, das sich oftmals aus SozialpädagogInnen, HeilpädagogInnen, PsychologInnen etc. zusammensetzt, kommen der Klientel sehr entgegen, die oft mit diversen sozialen Schwierigkeiten zu kämpfen hat.

62 Vgl. Gemeinderat Stadt Bern 2014.

Darüber hinaus wird beim »SEMO Plus« der hohe Coachingbedarf der TeilnehmerInnen deutlich. Die Jugendlichen sind häufig auf der Suche nach einer erwachsenen Bezugsperson, da sie auf ihre meist überforderten Eltern nicht zählen können. Viele Eltern sind alleinerziehend und haben selbst wenig emotionale, soziale oder finanzielle Ressourcen. Dadurch liegen oftmals verwahrloste, verharmlosende oder symbiotische Eltern-Kind-Beziehungen vor. Diese erfordern eine umfangreiche Elternarbeit; es ist ein häufiger Kontakt mit den Eltern via Telefon oder im Rahmen von Elterngesprächen erforderlich. Daneben sind auch diverse Institutionen und Versicherungen zu kontaktieren und Jugendliche zu externen Terminen zu begleiten. Denn aufgrund der komplexen Lebenslagen der TeilnehmerInnen und der Mehrfachproblematiken sind weitere Fachstellen, wie z.B. Familienberatung, Psychotherapie, Psychiatrie, Gruppentherapien oder Suchtberatungen, in die Betreuung involviert. Daher ist der zu leistende Coaching-/Begleitungsbedarf aufwändiger als ursprünglich erwartet.

Der komplexe Hintergrund der TeilnehmerInnen erfordert auch die Zusammenarbeit der verschiedenen in die Betreuung der Jugendlichen involvierten Ämter, Versicherungen und zuweisenden Stellen. Das gemeinsame Abstimmen der Prozesse, um für die einzelnen Jugendlichen eine optimale Betreuung zu gewährleisten, erfordert viel Aufwand, ist aber wichtig.

Eine weitere Herausforderung bei der täglichen Arbeit ist der hohe Absentismus der teilnehmenden Jugendlichen. Viele TeilnehmerInnen haben Mühe, das komplette Programm zu bewältigen. Die hohen Fehlzeiten erschweren das gruppendynamische Arbeiten.

Darüber hinaus haben die ProjektmitarbeiterInnen mit der Unberechenbarkeit der psychischen Erkrankungen und der Abgrenzung der Maßnahme zu anderen (zum Teil medizinisch/psychiatrischen) Angeboten zu kämpfen.

Offen ist auch der Umgang mit TeilnehmerInnen, die krankheitsbedingt ein »SEMO Plus« benötigen, aber sozial und schulisch so gute Leistungen erbringen, dass sie mit den Inhalten des »SEMO Plus« unterfordert sind. Für diese TeilnehmerInnen wird zwar versucht, innerhalb der vorhandenen Möglichkeiten ein individuell angepasstes Setting zu gestalten, es fehlt aber ein entsprechendes Angebot für diese Klientel.

4.4 MentorInnenprogramm »Alter Connexion«

4.4.1 Hintergrund und Entwicklung

»Alter Connexion« ist ein 2004 eingeführtes MentorInnenprogramm des Kantons Neuchâtel,⁶³ das sich an Jugendliche (insbesondere an MigrantInnen) richtet, die nicht arbeiten und auch nicht in Ausbildung sind. Kern des Programmes ist das MentorInnen-Team, bestehend aus

63 Einwohnerzahl des Kantons Neuchâtel Ende 2013: rund 180.000; vgl. www.ne.ch/autorites/DEAS/STAT/population/Pages/Population-par-âge.aspx

jungen Erwachsenen, die sozial und beruflich gut integriert und in unterschiedlichen ausländischen Communities sowie sportlichen und kulturellen Milieus aktiv sind.⁶⁴

Das Programm »Alter Connexion« wird vom Kanton und der Stadt Neuchâtel sowie der Stadt Chaux-de-Fonds finanziell unterstützt. Auslöser für die Entstehung des Programmes waren Krawalle von Gruppen Jugendlicher in der Region Neuchâtel im Jahr 2002, welche Überlegungen zur besseren Integration Jugendlicher – und insbesondere Jugendlicher mit Migrationshintergrund – nach sich zogen. Da Erwachsene, die von den Jugendlichen oft in der Rolle der »Bestrafer« (z. B. Polizei) wahrgenommen werden, häufig keine Identifikationsfiguren für Jugendliche bieten, entstand die Idee, junge MentorInnen einzusetzen. Im Februar 2004 startete das Programm schließlich auf Initiative des Co-Verantwortlichen des Freizeitzentrums Neuchâtel (»Centre de Loisirs de Neuchâtel«), des Ausländervertreeters sowie des Direktors der Sozialbehörden der Stadt Neuchâtel in eine zweijährige Pilotphase. Im Laufe dieser Pilotphase wurden Zwischenevaluierungen und Anpassungen vorgenommen und das Projekt schrittweise ausgedehnt. Am Ende der zweijährigen Pilotphase erfolgte eine wissenschaftliche Evaluierung durch die Universität von Neuchâtel und das Projekt wurde von der Region Littoral Neuchâtelois auf die Region des Montages in Neuchâtel ausgedehnt. 2014 war die Implementierung in weiteren Städten und Regionen des Kantons Neuchâtel in Planung.⁶⁵

4.4.2 Ziele und Funktionsweise

Ziel des MentorInnenprogrammes »Alter Connexion« ist die (Re-)Integration Jugendlicher und junger Erwachsener in eine Ausbildung oder den Arbeitsmarkt. Basis hierfür ist der Aufbau und Erhalt einer Beziehung zwischen einem/einer jungen MentorIn und einem Jugendlichen in Schwierigkeiten, wodurch eine positive Dynamik ausgelöst und es den Jugendlichen auch vereinfacht werden soll, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Das Programm richtet sich in erster Linie an Jugendliche unter 30 Jahren, die die Pflichtschule abgeschlossen haben, jedoch keiner regelmäßigen Beschäftigung nachgehen und auch nicht in Ausbildung stehen. Zudem adressiert das Projekt präventiv auch Jugendliche, die Schwierigkeiten haben und Gefahr laufen, Schule, Ausbildung bzw. Studium abzubrechen bzw. Jugendliche, die sich in anderweitigen sozialen Notlagen befinden. Keine Zielgruppe des Projektes sind dagegen Jugendliche mit psychiatrischen Problemen, Drogenabhängige oder Personen, die eine Gefahr für die MentorInnen darstellen könnten.⁶⁶ »Alter Connexion« ist folgendermaßen aufgebaut:

Kommission (»la commission«)

Die Kommission hat die Funktion der Aufsicht und strategischen Steuerung inne und tagt mehrmals pro Jahr. In der Kommission sind unterschiedliche VertreterInnen des Kantons und

64 Vgl. Ghodbane 2006.

65 Vgl. ebenda.

66 Vgl. ebenda.

der Stadt Neuchâtel, der Städte Chaux-de-Fonds und Le Locle sowie weitere institutionelle PartnerInnen vertreten (u.a. der/die DirektorIn der Sozialbehörden der Stadt Neuchâtel, der/die LeiterIn der Dienststelle für multikulturellen Zusammenhalt («Service de la cohésion multiculturelle») des Kantons Neuchâtel, der/die LeiterIn der Dienststelle für Integration und kulturelle Infrastruktur («Service de l'intégration et des infrastructures culturelles») der Stadt Neuchâtel, das Job Service sowie ein/eine LehrerIn der JET-Klassen⁶⁷ («Classes Jeunes en Transition») des «Centre professionnel du Littoral neuchâtelois» (CPLN)).

Führungsteam («le groupe de pilotage»)

Das Führungsteam besteht aus VertreterInnen verschiedener Jugendorganisationen aus der Region (z. B. Freizeitzentrum Neuchâtel und Motivationssemester Neuchâtel). Das Führungsteam ist u. a. für die Beziehungen zur Kommission, PR und Außenkommunikation sowie die Einteilung der Projektressourcen und die Administration zuständig. Zudem bietet das Führungsteam eine Begleitung für die MentorInnen in Form von individuellen »Coachings« und Gruppenmeetings sowie Beratung und Hilfe für MentorInnen in Krisensituationen. Ein Teil der Meetings wird auch für die Weiterbildung der MentorInnen (z. B. über die Unterstützungsangebote in der Region Neuchâtel, das Schweizer Bildungssystem, soziale Fähigkeiten, Kompetenzen für die Begleitung bei der Realisierung der Arbeitsmarktintegration) aufgewendet.

MentorInnen («les mentors»)

Im Zentrum des Programmes steht das MentorInnenteam, bestehend aus einem Team von etwa fünf bis acht Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen. Im Jahr 2009 wurde zusätzlich die Position eines »leitenden Mentors« bzw. einer »leitenden Mentorin« («mentor de référence»), welche bzw. welcher die Schnittstelle zwischen Führungs- und MentorInnenteam darstellt, geschaffen.⁶⁸ Die MentorInnen sind in erster Linie Bezugspersonen und bieten eine Schnittstelle zwischen den Jugendlichen in Schwierigkeiten und anderen Personen oder Institutionen, die weitere Ressourcen und Hilfeleistungen hinsichtlich der sozialen und beruflichen Wiedereingliederung anbieten können. Die MentorInnen sind damit nicht Vertretung für SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen oder LehrerInnen, sondern ihre Rolle konzentriert sich auf das Herstellen und Erhalten von Beziehungen, um die Jugendlichen in weiterer Folge mit anderen Institutionen in Kontakt zu bringen. Ihre Mission wird im Leitbild folgendermaßen festgehalten: zuhören, Verbindungen herstellen, begleiten und Orientierung bieten. Konkret fällt darunter u. a., die Jugendlichen in ihren Fähigkeiten zu bestärken (Empowerment), sie zu motivieren, eine Arbeits- oder Lehrstelle anzutreten bzw. eine bestehende nicht aufzugeben, Hilfe bei der Arbeitsuche und Erstellung von Bewerbungsunterlagen, soziale Einbindung⁶⁹

67 Spezielle Ausbildungsklassen für nicht-frankophone Jugendliche, die die soziokulturelle und professionelle Integration erleichtern sollen.

68 Vgl. Scheidegger 2011.

69 Zwei MentorInnen sind etwa besonders aktiv in der Tanzszene und können ihren betreuten Jugendlichen ermöglichen, Turnsäle für das Tanztraining zu benutzen oder an Hip-Hop-Wettbewerben teilzunehmen.

(z. B. über einen Sportverein), Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten; oder auch das Übersetzen und Verfassen von Dokumenten. Darüber hinaus haben die MentorInnen auch die Aufgabe, ihre Aktivitäten zu dokumentieren.⁷⁰

Jeder/Jede MentorIn hat eine Beschäftigung und führt die MentorInnentätigkeit nebenbei im Ausmaß von etwa zwölf Stunden pro Monat (für die Begleitung der Jugendlichen, aber auch für Meetings mit dem Führungsteam und Weiterbildungen) aus. Für ihre Tätigkeit werden die MentorInnen mit monatlich etwa 360 Schweizer Franken entschädigt. Da sich im Laufe der Zeit zeigte, dass die investierte Zeit der MentorInnen zum Teil stark variierte und auch der Besuch der gemeinsamen Treffen nicht von allen regelmäßig eingehalten wurde, erfolgt die Bezahlung der MentorInnen seit 2010 auf Basis der tatsächlich geleisteten Stunden und nicht wie zuvor in Form einer Pauschale.⁷¹ Die Voraussetzungen, die MentorInnen erfüllen müssen, sind u. a.: Volljährigkeit, keine Vorstrafen, gute Integration, Engagement in der Gemeinschaft bzw. der Community, Verbindungen zu Jugendlichen und insbesondere Jugendlichen in Schwierigkeiten, soziale Fähigkeiten sowie eine regelmäßige Beschäftigung (Arbeit oder Studium). Einige MentorInnen sind z. B. auch in schulischen Beratungseinrichtungen oder im Rahmen von Präventionsprogrammen aktiv. Wenngleich eine Ausbildung als SozialarbeiterIn keine Voraussetzung für die Tätigkeit als MentorIn ist, verfügen einige über eine derartige Ausbildung oder haben im Laufe ihrer Tätigkeit mit einer Ausbildung in einem sozialen Bereich begonnen.⁷²

Die engagierten MentorInnen haben unterschiedliche soziokulturelle Hintergründe. Der Großteil der MentorInnen hat einen Migrationshintergrund (z. B. Haiti, Ruanda, Kosovo, Mazedonien, Türkei, Italien), ist binational, in der Schweiz eingebürgert und zwischen 20 und 25 Jahre alt. Bei der Auswahl der MentorInnen wird auf unterschiedliche Profile geachtet, damit diese in unterschiedlichsten Milieus aktiv werden zu können, wobei aber kein Anspruch auf Abdeckung aller möglichen Bereiche besteht. Die Rekrutierung von MentorInnen erfolgt zumeist über Mundpropaganda oder über Partnerorganisationen.⁷³

Die Kontaktaufnahme mit Jugendlichen geht zumeist von den MentorInnen aus (Ausnahmen sind z. B. Weiterempfehlungen der betreuten Jugendlichen an andere Jugendliche). Die MentorInnen gehen dabei auf Jugendliche in schwierigen Situationen zu und weisen sie auf die Möglichkeit der Betreuung hin, ohne jedoch Druck hinsichtlich der Teilnahme am Programm auszuüben. Der Großteil (2013: rund die Hälfte) der betreuten Jugendlichen stammt aus dem Bekanntenkreis der MentorInnen, in selteneren Fällen kommen die Jugendlichen aus dem Freundeskreis (2013: zwölf Prozent) und weiteren Familienkreis (2013: zwölf Prozent) oder waren den MentorInnen zuvor gar nicht bekannt (2013: 27 Prozent).⁷⁴

70 Vgl. Ghodbane 2006.

71 Vgl. Centre de Loisirs 2009.

72 Vgl. ebenda.

73 Vgl. ebenda.

74 Vgl. Ville de Neuchâtel, Service de la Culture & de l'Intégration 2013.

4.4.3 Ergebnisse

Eine Evaluierung der Universität von Neuchâtel aus dem Jahr 2006, welche die Auswirkungen der ersten beiden Jahre der Pilotphase des Programmes untersuchte, zeigt, dass in diesen beiden Jahren insgesamt 70 Jugendliche betreut wurden, davon waren am Ende der Pilotphase 22 in der Phase des Kontaktaufbaus, für 33 Personen konnten bereits Lösungen gefunden werden (22 traten eine fixe Arbeitsstelle an, sieben begannen eine Lehre oder Ausbildung, und vier weitere nahmen an einer Integrationsmaßnahme – wie etwa dem Motivationssemester – teil). Obwohl die Jugendlichen auch nach der Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung weiterhin begleitet wurden, haben sechs Jugendliche ihre Arbeit, Lehre oder eine Integrationsmaßnahme wieder abgebrochen. Diese Jugendlichen sind weiterhin in Betreuung. Der Großteil der betreuten Jugendlichen war männlich, zwischen 17 und 24 Jahre alt und hatte einen Migrationshintergrund. Unter den 70 während der Pilotphase betreuten Jugendlichen befanden sich lediglich vier Mädchen.⁷⁵

Aus den Tätigkeitsberichten der Jahre 2009 bis 2013 geht hervor, dass die Zahl der betreuten Jugendlichen kontinuierlich von 19 (2009) auf 51 (2013) anstieg. Während die überwiegende Mehrheit der betreuten Jugendlichen männlich war, ließ sich ein kontinuierlicher Anstieg von betreuten weiblichen Jugendlichen beobachten, was auch auf das Engagement mehrerer weiblicher Mentoren zurückzuführen ist.⁷⁶

Der letztverfügbare Tätigkeitsbericht für 2013 zeigt, dass während dieses Jahres 35 Burschen und 14 Mädchen von sechs MentorInnen (fünf Männer, eine Frau) betreut wurden. Für 16 Jugendliche unter ihnen konnte eine Ausbildungsstelle, ein Studienplatz oder eine Arbeit gefunden werden, vier Jugendliche nahmen an einer Integrationsmaßnahme (z. B. Motivationssemester) teil. Eine Person kann eine Invalidenrente beziehen und 29 Jugendliche waren Ende 2013 noch auf der Suche nach einer Arbeit oder Ausbildungsstelle. 42 der 51 betreuten Jugendlichen wurden am Ende des Jahres weiterhin betreut.⁷⁷

Seit dem Beginn der Maßnahme 2004 bis zum Jahr 2013 konnten insgesamt für 138 Jugendliche maßgeschneiderte Lösungen gefunden werden: 111 Jugendliche haben eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle gefunden oder ein Studium begonnen. 31 Personen konnten an einer integrativen Maßnahme (wie dem Motivationssemester) teilnehmen.⁷⁸

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass sich die positiven Auswirkungen nicht allein auf die von den MentorInnen begleiteten Jugendlichen beschränken, sondern dass über Umwege rund 30 weitere Personen⁷⁹ im Umkreis des Jugendlichen von der Maßnahme profitieren – darunter insbesondere die Familie, PartnerInnen und Freunde. In einigen Fällen

75 Vgl. Ghodbane 2006.

76 Vgl. Centre de Loisirs 2009, 2010; Ville de Neuchâtel, Service de la Jeunesse & de l'Intégration 2011; Ville de Neuchâtel, Service Culture et Intégration 2012; Ville de Neuchâtel, Service de la Culture & de l'Intégration 2013.

77 Vgl. Ville de Neuchâtel, Service de la Culture & de l'Intégration 2013.

78 Vgl. ebenda.

79 Die Anzahl bezieht sich auf jene Gruppe von Jugendlichen, für die das MentorInnenprogramm erfolgreich verlaufen ist, die also eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle gefunden hatten.

führte das Projekt dazu, dass die begleiteten Jugendlichen nach ihrer erfolgreichen Eingliederung Hilfestellungen für ihre Familienmitglieder und Freunde bieten konnten – und so ihrerseits zu »MentorInnen« wurden. Positive Erfahrungen mit MentorInnen führten auch dazu, dass Jugendliche anderen Jugendlichen in Schwierigkeiten empfahlen, sich an MentorInnen zu wenden.⁸⁰

4.4.4 Lessons learnt

Die Stärken des Programmes liegen insbesondere im persönlichen Engagement der MentorInnen sowie auch des Führungsteams (das wiederum Unterstützung und Coaching für die MentorInnen bietet). Die OrganisatorInnen sehen einen Erfolgsfaktor im informellen Charakter der Arbeit der MentorInnen, die in ihrer »Community« mit Jugendlichen arbeiten, die sie kennen und von denen sie respektiert werden. Der Auswahl geeigneter MentorInnen mit den entsprechenden sozialen Fähigkeiten sowie der Verankerung und Akzeptanz in der jeweiligen Community wie auch der geeigneten Zusammensetzung des Führungsteams kommt damit hohe Bedeutung zu. Erfolgskriterien stellen dabei auch Alter und kultureller Hintergrund der MentorInnen dar. Die MentorInnen verfügen dadurch über gemeinsame Interessen mit den Jugendlichen und können als Vorbilder und Identifikationsfiguren wirken. Es hat sich gezeigt, dass sich das Führungsteam in der Praxis nicht auf die Leitung und Betreuung der MentorInnen beschränkt, sondern auch mit dem Großteil der Jugendlichen, die am Programm teilnehmen, in Kontakt steht und diese teilweise auch direkt unterstützt (etwa bei administrativen Angelegenheiten oder Bewerbungsschreiben). Die Mitglieder des Führungsteams werden damit zu positiven erwachsenen Bezugspersonen für die Jugendlichen.⁸¹

Das MentorInnenprogramm hat eine einfache Struktur und wenig administrative Anforderungen, wodurch es unkompliziert und mit geringem Kostenaufwand umsetzbar ist. Die MentorInnen geben im Rahmen der monatlichen Sitzungen eine mündliche Zusammenfassung ihrer Tätigkeit ab und füllen zu Jahresende eine zusammenfassende Tabelle mit den Lösungen, die während des Jahres gefunden wurden, aus. Es sind jedoch keine umfassenden Berichte über die Entwicklung der betreuten Jugendlichen zu verfassen, wodurch auch Jugendliche ohne Ausbildung in Sozialarbeit als MentorInnen tätig sein können. Das Führungsteam trifft sich zwei Mal pro Jahr mit der Kommission und erstellt jeweils zu Jahresende einen kurzen Tätigkeitsbericht. Das Führungsteam hat große Freiheiten hinsichtlich der Organisation des Programmes (Engagement der MentorInnen, Planung der Ausbildungen etc.), wodurch flexibel auf die Bedürfnisse der MentorInnen und betreuten Jugendlichen reagiert werden kann. »Alter Connexion« verfügt über keine eigenen Lokalitäten, die Treffen zwischen MentorInnen

⁸⁰ Vgl. Ghodbane 2006.

⁸¹ Vgl. ebenda.

und Jugendlichen finden in der sozialen Umgebung der Jugendlichen statt, die monatlichen Treffen zwischen MentorInnen und Führungsteam in Räumlichkeiten der ProgrammpartnerInnen, wodurch Kosteneinsparungen entstehen.

Im Laufe des Projektes stellte sich heraus, dass die individuellen monatlichen Meetings bzw. »Coachings« zwischen einem Mitglied des Führungsteams und einem Mentor bzw. einer Mentorin gut angenommen werden und förderlich wirken. Das monatliche Treffen des gesamten Führungs- und MentorInnenteams hat sich aufgrund der knappen zeitlichen Ressourcen der Mitglieder (insbesondere da die MentorInnen ihre Arbeit nicht hauptberuflich ausführen) als herausfordernd erwiesen. Da die Gruppenmeetings jedoch als ein wichtiges Element für die gesamte Dynamik des Projektes erachtet werden, werden diese weiterhin monatlich abgehalten. Auch regelmäßige Weiterbildungen werden als wichtig angesehen – etwa um die möglichen Interventionsfelder von MentorInnen zu bereichern. Die Umstellung der Entlohnung von einer Pauschale auf die Bezahlung für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden 2010 hat sich als positiv und motivationsfördernd herausgestellt.⁸²

Die OrganisatorInnen betonen auch die Flexibilität als Vorzug des Programmes. Die MentorInnen haben große Freiheiten hinsichtlich Art und Weise, wie die Jugendlichen betreut werden. So können die MentorInnen z. B. Anzahl und Art der Treffen bestimmen und je nach individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen den Fokus auf administrative oder berufliche Unterstützung, Mediation oder allgemeinen Austausch von persönlichen Erfahrungen legen.

Ein bedeutender Erfolgsfaktor des MentorInnenprogrammes ist, dass die Begleitung dank der entstandenen Verbindungen auch nach der Aufnahmen einer Ausbildung oder eines Berufes weiterverfolgt wird. Da sich gezeigt hat, dass für die Jugendlichen gerade auch die Phase nach einem Umbruch (z. B. Einstieg in die Arbeitswelt) häufig schwierig ist, wird die Wichtigkeit einer zeitlichen Flexibilität hinsichtlich der Dauer der Betreuung von den OrganisatorInnen betont. Je nach Bedürfnis der Jugendlichen dauert eine Betreuung lediglich einige Wochen (z. B. Hilfe bei administrativen Belangen), einige Monate, bis der Übergang in eine Ausbildung oder Arbeit geschafft ist, oder aber mehrere Jahre, bis eine gewisse Stabilität und Autonomie erreicht wird. Dabei kann es auch vorkommen, dass die Betreuung nach einer längeren Pause wieder aufgenommen wird, wenn neue Schwierigkeiten auftreten.

Hervorstreichen ist zudem die positive Dynamik, die durch die MentorInnen ausgelöst werden kann. Finden Jugendliche mithilfe eines Mentors bzw. einer Mentorin eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle und fühlen sich so in ihren Fähigkeiten und Selbstbewusstsein bestärkt, können diese häufig ihrerseits anderen Jugendlichen oder ihrem Familienmitgliedern Tipps geben und Hilfestellung bieten.⁸³

Als herausfordernd hat sich die Besetzung der Nachfolge von MentorInnen erwiesen. Wenn sich diese entschließen, ihre Tätigkeit aufzugeben, wird häufig nicht gleich Ersatz gefunden, der in der gleichen Community tätig sein kann.

82 Vgl. Centre de Loisirs 2009.

83 Vgl. Ghodbane 2006.

4.5 »Case Management Berufsbildung«

4.5.1 Hintergrund und Entwicklung

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt fassten bei der Lehrstellenkonferenz im Jahr 2006 den Entschluss zur Einführung des »Case Management Berufsbildung«. Dabei handelt es sich um ein strukturiertes Verfahren, das bestehende Angebote sowie alle involvierten Personen und Institutionen (Berufsberatung, Lehraufsicht, regionale Arbeitsvermittlungsstellen, Migrations- und Sozialbehörden sowie kantonale Invalidenversicherungsstellen) koordiniert. Die Fallführung liegt nur bei einer einzigen Stelle, die über institutionelle Grenzen hinweg ein auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmtes Vorgehen ermöglicht.

Für die Umsetzung des »Case Management Berufsbildung« sind die Berufsbildungsämter der Kantone zuständig. Die Berufsbildungsämter können diese Aufgabe zwar delegieren, aber sie bleiben die Ansprechpartner für das »Case Management Berufsbildung«. Der Bund förderte die Einführung in den Jahren 2008 bis 2011 finanziell. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)⁸⁴ und die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) unterstützten die Kantone zudem durch themenspezifische Begleitprojekte, etwa bei der Definition der Zielgruppe oder dem Anforderungsprofil von Case ManagerInnen.⁸⁵ Ende 2013 wurde das »Case Management Berufsbildung« in 24 Kantonen flächendeckend eingeführt, der Großteil befindet sich in der Konsolidierungsphase, lediglich in einem Kanton ist das »Case Management Berufsbildung« erst in der Pilotphase. In den einzelnen Kantonen wird das »Case Management Berufsbildung« je nach kantonalen Bedürfnissen und Ausgangslagen individuell umgesetzt.

Für eine nachhaltige Verankerung ist von 2012 bis 2015 eine Konsolidierungsphase für die Überführung des »Case Management Berufsbildung« in die kantonalen Strukturen vorgesehen. Der Bund unterstützt diesen Prozess, um sicherzustellen, dass die Projekte auch dann weitergeführt werden, wenn sich der Bund aus der direkten Mitfinanzierung zurückzieht. Die Jahresbeiträge an die Kantone gestalten sich degressiv über diese vier Jahre. Mit Anfang 2016 schließt das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) das Projekt ab. Eine gesamtschweizerische Arbeitsgruppe »Case Management Berufsbildung«, die 2014 ins Leben gerufen wurde, unterstützt die Konsolidierung und Überführung in die kantonalen Strukturen. Dennoch besteht durch das Auslaufen der Finanzierung die Gefahr, dass in einzelnen Kantonen die Fortführung des »Case Management Berufsbildung« nicht gesichert ist. Dies betrifft vor allem die ländlichen Kantone. In städtischen Bereichen, wo auch der Bedarf nach diesem Unterstützungsinstrument höher ist, wie z. B. in Basel-Stadt, ist die Fortführung

84 Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) war eine Bundesbehörde der Schweizer Eidgenossenschaft und das Kompetenzzentrum für Fragen der Berufsbildung, der Fachhochschulen und der Innovation. Am 20. Dezember 2012 wurde das BBT mit dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung zum neuen Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zusammengelegt.

85 Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) 2007 und 2012 bzw. www.sbf.admin.ch

des Angebotes »Gap, Case Management Berufsbildung«, das als ein konkretes Beispiel in Folge näher erläutert wird, gesichert, da die Finanzierung in Zukunft vom Kanton übernommen wird.

4.5.2 Ziele und Funktionsweise

»Case Management Berufsbildung« hat zum Ziel, gefährdete Jugendliche bzw. junge Menschen mit Mehrfachbelastungen frühzeitig zu erfassen, zu beobachten und über eine gewisse Zeitdauer – bis zu einem Abschluss auf Sekundarstufe II – zu begleiten. Dabei steht die Integration dieser Zielgruppe in die Berufsbildung im Vordergrund. Eine fallführende Stelle sorgt über institutionelle Grenzen sowie über die Dauer der Berufswahl und Berufsbildung hinweg für ein planmäßiges, koordiniertes und kontrolliertes Vorgehen. Im Fokus des »Case Management Berufsbildung« stehen sowohl die Unterstützung zur Selbsthilfe (Empowerment) der Jugendlichen als auch die Effizienz- und Effektivitätssteigerung der eingesetzten Maßnahmen.

Im Rahmen des »Case Management Berufsbildung« erfolgt eine Bestandsaufnahme aller bereits existierenden Maßnahmen an der Schnittstelle »Schule – Berufsbildung«. Dieses Projekt ist nicht mit der Einführung neuer Förder- und Begleitmaßnahmen verbunden, sondern es werden bestehende Programme, Personen und Institutionen koordiniert und deren Zusammenarbeit institutionalisiert. Durch die Abstimmung der Aktivitäten aller Beteiligten soll eine Effizienzsteigerung erreicht werden. Hintergrund dafür ist, dass in der Schweiz an der Schnittstelle von Schule und Berufsbildung ein dichtes und vielfältiges Unterstützungsangebot entstanden ist, es jedoch an Koordination und kohärenter Steuerung sowohl auf institutioneller Ebene als auch im Einzelfall der betroffenen Jugendlichen mangelt. Darüber hinaus zeigt sich, dass für Jugendliche mit beruflichen Integrationsschwierigkeiten zusätzliche Maßnahmen und sehr individuell zugeschnittene Begleitungen erforderlich sind.

Das »Case Management Berufsbildung« richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren, welchen der Einstieg in eine Ausbildung der Sekundarstufe II oder in die Berufswelt dauerhaft nicht gelingt, sowie an Jugendliche, die große schulische Defizite aufweisen, Mehrfachproblematiken haben und oft aus sozial benachteiligten Milieus stammen. Bei dieser Maßnahme steht speziell die heterogene Zielgruppe der Jugendlichen mit mehrfachen Problemen im Vordergrund, da für diese herkömmliche Unterstützungsinstrumente oftmals nicht ausreichen. Die Jugendlichen absolvieren oft mehrere Zwischenlösungen und Brückenangebote, brechen Unterstützungsangebote ab, lösen ihre Lehrverträge auf und sind daher langfristig mit einem hohen Risiko der Arbeitslosigkeit konfrontiert.⁸⁶

Die Unterstützung der Jugendlichen im Rahmen des »Case Management Berufsbildung« erfolgt in verschiedenen Phasen:

⁸⁶ www.erez.be.ch/erez/de/index/berufsberatung/case-management.html

- **Identifizierung (Standortbestimmung), Kontaktaufnahme und Klärung:** In dieser Phase gilt es festzustellen, ob die vorgesehene Zielgruppe (Jugendliche mit Mehrfachproblematik) erreicht wird und abzuklären, inwieweit »Case Management Berufsbildung« für die/den betreffende/n Jugendliche/n die richtige Maßnahme ist.
- **Profilerstellung, Situationsanalyse (Assessment):** Der Diagnoseprozess beinhaltet eine Situationsanalyse und hat die Einschätzung des Unterstützungsbedarfs in der jeweiligen Fallkonstellation zum Ziel. Dabei erfolgen eine ganzheitliche, systematische Analyse der Situation der Jugendlichen sowie eine gemeinsame Einschätzung durch die Betroffenen, die Beteiligten im Umfeld und ausgebildete Fachpersonen.
- **Zielsetzungen, Maßnahmenplanung:** Diese Phase beginnt mit der Formulierung von Zielen und endet mit der Festlegung von Maßnahmen zur Zielerreichung. Gemeinsam mit der/dem Jugendlichen, Unterstützern im Umfeld und Maßnahmenträgern werden einzelne Handlungsschritte erarbeitet und festgelegt. Die vereinbarten Ziele, Maßnahmen, Handlungsschritte und der Zeitplan werden in Form einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten.
- **Koordination, Kooperation:** Der/Die Case ManagerIn kümmert sich um die Abstimmung der verschiedenen Angebote und die interinstitutionelle Zusammenarbeit und nimmt gleichzeitig eine Vermittlerrolle zwischen dem/der Jugendlichen, den unterstützenden Personen und Leistungsträgern ein.
- **Beobachtung, Überwachung:** Der/Die Case ManagerIn überwacht die Umsetzung des Maßnahmenplans, inwieweit die involvierten Personen die Vereinbarungen einhalten können, wie wirksam die eingeleiteten Maßnahmen sind, und ob damit die angestrebten Ziele erreicht werden können. Der Fallverlauf wird im Rahmen einer regelmäßigen Berichterstattung dokumentiert, wobei alle Beteiligten Zugang zu diesen Informationen haben.
- **Abschluss, Evaluation:** Wenn die gesetzten Ziele erreicht wurden, kann der Fall abgeschlossen werden. Nach Abschluss wird der Fallverlauf evaluiert.⁸⁷

Der erste entscheidende Schritt im Gesamtprozess des »Case Management Berufsbildung« ist die Erfassung gefährdeter Jugendlicher während der (nach-)obligatorischen Schulzeit.

Im Rahmen von »Gap, Case Management Berufsbildung« in Basel erfolgt beispielsweise eine flächendeckende Früherkennungsphase an den Volksschulen. Dabei werden gemeinsam mit den KlassenlehrerInnen und SozialarbeiterInnen alle Klassenlisten analysiert und Jugendliche mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration identifiziert. Dieses Früherkennungsprinzip hat sich als erfolgreich erwiesen und ist strukturell in allen Bereichen zwischen Schule und Beruf fest verankert. Neben der systematischen Erfassung der Jugendlichen im letzten Pflichtschuljahr werden junge Erwachsene auch von diversen Institutionen (wie z. B. der Sozialhilfe), mit denen »Gap« in enger Kooperation steht, dem Angebot zugewiesen, und

⁸⁷ Vgl. Unterstützungsprojekt SBKK/BBT.

viele Jugendliche melden sich selbst bei »Gap«, da das Case-Management-Angebot bereits eine hohe Bekanntheit erreicht hat. Im Anschluss an die Abklärungsphase wird der/die Jugendliche in die für sie/ihm passende tagesstrukturgebende Maßnahme oder Ausbildung verwiesen und während des gesamten Prozesses der beruflichen Ausbildung (inklusive Zwischenlösungen, Vorbereitungsjahren etc.) bis zum Eintritt in den Arbeitsmarkt begleitet. Diese kontinuierliche Betreuung und Beratung der Jugendlichen ist ein bedeutender Erfolgsfaktor. 65 Prozent der Leistungen von »Gap« werden im direkten Kontakt mit dem Jugendlichen erbracht. Dabei steht die Beziehungsebene direkt mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Rahmen von persönlichen Kontakten im Vordergrund. Die Begleitung ist ein systematisch geführter, kooperativer Prozess, der individuelle Unterstützung beim Einstieg in die Berufsbildung bietet.

Eine weitere Aufgabe von »Gap« ist es, das vielfältige Maßnahmenangebot zur Unterstützung von Jugendlichen bei der beruflichen Ausbildung bzw. Integration in den Arbeitsmarkt zu koordinieren und besser aufeinander abzustimmen. Daher nimmt auch die Kommunikation mit anderen Institutionen des Unterstützungsnetzes einen hohen Stellenwert ein. 35 Prozent der Kontakte der Case ManagerInnen beziehen sich auf die Ebene der Systemsteuerung und damit auf die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen an den Nahtstellen I und II zwischen Schule und Beruf. »Gap« ist mit über 50 Partnerorganisationen im Kanton Basel-Stadt in stetigem Austausch. Zur Koordination des Maßnahmenangebotes werden mit diesen Institutionen Schnittstellenvereinbarungen ausgehandelt, welche die Zusammenarbeit und die gegenseitigen Überweisungsprozesse regeln. Dabei wird das Ziel verfolgt, ein dysfunktionales System funktionaler zu gestalten und Berufsbildung bedarfsorientiert zu konzipieren.⁸⁸

In den einzelnen Kantonen erfolgt die Umsetzung des »Case Management Berufsbildung« auf unterschiedliche Art und Weise. Die meisten Kantone haben das »Case Management Berufsbildung« aus einer Hand eingeführt. In diesen Kantonen sehen sich die Jugendlichen während des oft mehrjährigen Prozesses der beruflichen Integration einer spezialisierten Fachkraft gegenüber, die mit der Person und ihren Problemlagen vertraut ist, Maßnahmen bzw. Akteure koordiniert und in Bezug auf ihre Eignung hinterfragt. Es erfolgt also eine individuelle Fallführung über einen längeren Zeitraum. In wenigen Kantonen erfolgt die Fallführung hingegen durch mehrere Akteure. In diesen Fällen fungieren z. B. Lehrpersonen an Oberstufenschulen sowie an Berufsfachschulen oder Berufs- und LaufbahnberaterInnen als »Case-Management-Berufsbildung«-Baufragte. Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten wird über eine Austauschplattform koordiniert und von einer Koordinationsgruppe wahrgenommen.⁸⁹

⁸⁸ Vgl. Gap, Case Management Berufsbildung 2014.

⁸⁹ Vgl. Landert 2011 bzw. Lüthi 2013.

4.5.3 Ergebnisse

Im Jahr 2013 (Stand: März) wurden mehr als 8.500 Jugendliche mit Hilfe des »Case Management Berufsbildung« erfasst. Rund ein Viertel der Jugendlichen war bereits älter als 20 Jahre, jeweils zwischen 15 und 20 Prozent hatten das Alter von 16, 17 oder 18 Jahren. Rund ein Drittel der im »Case Management Berufsbildung« erfassten Jugendlichen war bei der Anmeldung in keiner Ausbildungssituation, 27 Prozent befanden sich in einer Ausbildung auf Sekundarstufe I und 16 Prozent hatten bereits einen Lehrabbruch hinter sich. Weitere 15 Prozent absolvierten eine Ausbildung auf Sekundarstufe II und acht Prozent waren in ein Brückenangebot eingebunden.⁹⁰

Bei »Gap, Case Management Berufsbildung« wurden im Jahr 2013 1.076 Jugendliche und junge Erwachsene unterstützt. Die Anzahl der bearbeiteten Fälle ist seit der Einführung des Angebotes im Jahr 2008 mit 78 Personen kontinuierlich gestiegen. Vor allem Langzeitbegleitungen gewinnen bei »Gap« an Bedeutung: 53 Prozent der bearbeiteten Fälle im Jahr 2013 waren LangzeitkundInnen, 37 Prozent Neuaufnahmen und zehn Prozent Wiederaufnahmen. Im »Gap, Case Management Berufsbildung« waren 2013 etwas mehr männliche Jugendliche vertreten (54 Prozent) als weibliche. Auch TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund spielen eine erhebliche Rolle, denn knapp die Hälfte (49 Prozent) verfügt über keinen Schweizer Pass. Der Großteil dieser Jugendlichen stammt aus der Türkei, gefolgt von Ländern in Südosteuropa (Serbien, Kosovo, Italien). Etwa die Hälfte der Jugendlichen befand sich bei der Aufnahme bei »Gap« in keiner Ausbildungsstruktur oder hatte einen Lehrabbruch hinter sich.

Der Erfolg von »Gap« zeigt sich in signifikanten Statusveränderungen von der Aufnahme der Jugendlichen bis zum Abschluss der Fälle. Je länger die Begleitung dauert, umso eher gelingt es, Jugendliche und junge Erwachsene in einen erfolgsversprechenden Status zu begleiten und diesen Status zu festigen. Von den 489 im Jahr 2013 abgeschlossenen Fällen wurden 40 Prozent bzw. 169 Jugendliche während der Unterstützung von »Gap« in die Berufsbildung integriert. Darüber hinaus gelang bei acht Prozent der Transfer vom prekären Status in einen Übergangstatus (z. B. durch Teilnahme an einem Brückenangebot oder Motivationssemester).⁹¹

4.5.4 Lessons learnt

Für eine gelungene Implementierung des »Case Management Berufsbildung« in den einzelnen Kantonen haben sich bei der Evaluierung folgende Faktoren als hilfreich erwiesen: Erstens haben die erfolgreichen Kantone das »Case Management Berufsbildung« als Fachstelle der Abteilung Berufsbildung oder der Bildungsdirektion organisiert und in der Hierarchie relativ

⁹⁰ Vgl. Lüthi 2013.

⁹¹ Vgl. Gap, Case Management Berufsbildung 2014.

hoch angesiedelt. Zweitens ist eine steuernde und gestaltende Instanz erkennbar, die nicht nur das »Case Management Berufsbildung« selbst, sondern auch für die Jugendlichen zugängliche Maßnahmen im Auge hat. Drittens erfolgt das »Case Management Berufsbildung« – ohne Bruchstelle zwischen der Volksschule und der Sekundarstufe II – aus einer Hand und berücksichtigt die wesentlichen Grundsätze des Case Managements.

Darüber hinaus ist es hilfreich, wenn der Personalbestand eine gewisse kritische Größe erreicht, da dies den internen fachlichen Austausch (z. B. Fallbesprechungen) erst ermöglicht. Die eingesetzten Fachleute sollten aus verschiedenen Berufsfeldern stammen, einen breiten Erfahrungshintergrund mit Jugendlichen aufweisen und mit dem System von Schule, Beruf und Arbeitsmarkt vertraut sein.⁹² Wesentlich ist auch, dass die Case ManagerInnen über eine hohe Beratungskompetenz verfügen, sich in verschiedenen Rollen bewegen und mit unterschiedlichsten Ansprechpersonen kommunizieren können. Sie sollen den Jugendlichen eine wertschätzende Haltung entgegenbringen und versuchen, sie an das »Case Management Berufsbildung« zu binden, um eine längerfristige Begleitung zu ermöglichen. Beim »Gap, Case Management Berufsbildung« in Basel hat sich ebenfalls gezeigt, dass für die Jugendlichen die Beratung und Begleitung durch eine Person besonders hilfreich ist. Dort haben sich die Art und Häufigkeit des Kontakts zum/zur Case ManagerIn, das Herstellen einer tragfähigen Beziehung sowie die Zielorientierung der unterstützenden Begleitung als Merkmale eines erfolgreichen Unterstützungsprozesses erwiesen.

Das »Case Management Berufsbildung« ist vor allem dann effizient, wenn die Struktur gut verankert ist und bei den Partnerinstitutionen bekannt ist. Es ist wichtig, dass die Rolle und die Funktion des »Case Management Berufsbildung« klar kommuniziert werden. Auch wenn der Koordinationsbedarf zwischen den Kantonen und innerhalb der Kantone zwischen den Institutionen groß ist, ist es zielführend, das Maßnahmenangebot besser aufeinander abzustimmen und Jugendlichen individuelle Unterstützung zu bieten.⁹³

Schwachstellen und Probleme bei der Umsetzung des »Case Management Berufsbildung« haben sich vor allem bei jenen Kantonen ergeben, die dieses zunächst weitgehend auf Bundeskosten umgesetzt haben. Fragwürdig erscheinen auch jene Fälle, in denen das »Case Management Berufsbildung« an Lehrpersonen übertragen wird, da diese weder über eine entsprechende Ausbildung noch über die erforderlichen zeitlichen Ressourcen verfügen.⁹⁴

In der Praxis erweisen sich auch die interinstitutionelle Zusammenarbeit, die Schnittstellendefinition mit den Institutionen der sozialen Sicherheit sowie die Einbindung der verschiedenen Akteure in die Verantwortlichkeit (Lehrbetriebe, Volksschule etc.) als schwierig. Es erfordert viele Ressourcen, die Schnittstellen zu klären und eine strategische Zusammenarbeit mit den involvierten Institutionen zu etablieren. Die Einbindung der Wirtschaft ist jedoch unerlässlich, ohne entsprechendes Lehrstellenangebot kann keine zielführende Beratung erfolgen. Auch das System Schule muss sich öffnen und mehr Transparenz schaffen, um eine treffsi-

92 Vgl. Landert 2011.

93 Vgl. Lüthi 2013.

94 Vgl. Landert 2011.

chere Früherkennung gefährdeter Jugendlicher zu ermöglichen und ihre Integrationschancen durch die Begleitung bei ihrem Ausbildungsprozess zu verbessern.

4.6 Maßnahmen zur Einbindung der Eltern in die Berufswahl

4.6.1 Hintergrund und Entwicklung

Da die Eltern eine zentrale Rolle für den Erfolg bei der Berufs- und Lehrstellensuche Jugendlicher einnehmen, wurden in der Schweiz in verschiedenen Kantonen Projekte umgesetzt, die darauf abzielen, insbesondere Eltern jugendlicher MigrantInnen in den Berufswahlprozess miteinzubeziehen. Aus bisherigen Erfahrungen zeigte sich, dass Eltern von MigrantInnen häufig unzureichend über das schweizerische Schulsystem und die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten Bescheid wissen und diese Zielgruppe auch seltener über die gängigen Elternbildungsangebote erreicht werden kann. Daher wurden niederschwellige Informations- und Bildungsangebote in unterschiedlichen Sprachen eingeführt, die zum Ziel haben, den Eltern der jugendlichen MigrantInnen die Wichtigkeit der Berufsbildung sowie auch allgemeine Kenntnisse über das schweizerische Bildungssystem zu vermitteln.

4.6.2 Ziele und Funktionsweise

Nachfolgend werden drei Umsetzungsbeispiele der Elternbildung zur Berufswahl jugendlicher MigrantInnen in den Kantonen Thurgau, Zürich und Basel vorgestellt:

Projekt »Migration, Transition und Elternbildung« im Kanton Thurgau

Ein Beispiel für die aktive Einbindung der Eltern in die Berufswahl von jugendlichen MigrantInnen ist das von der Berufs- und Studienberatung des Kantons Thurgau 2013 eingeführte Projekt »Migration, Transition und Elternbildung« des Kantons Thurgau. Die Projektidee entstand Ende 2012, und nach einer Pilotphase wird das Projekt seit September 2013 von der Schweizerischen Eidgenossenschaft durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt. Das Projekt umfasst ein zielgruppengerechtes Bildungsangebot, mit dem Eltern von MigrantInnen in den Berufswahlprozess eingebunden und so befähigt werden, ihre Kinder bei der Berufs- oder Schulwahl und Lehrstellensuche kompetent zu begleiten. Der Kontakt zu den Eltern wird dabei über bereits bestehende Netzwerke (Kulturvereine, Elternvereine, Schulen) aufgebaut. Um Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Sprachen für Eltern und interessierte MigrantInnen durchführen zu können, wurden »interkulturelle Vermittler« (z. B. ÜbersetzerInnen) zum Thema »Bildungssystem und Berufswahl in der Schweiz« geschult und so befähigt, derartige Veranstaltungen in der jewei-

ligen Muttersprache mit Unterstützung der Berufs- und Studienberatung durchzuführen. Das Vorgehen im Rahmen des Projektes »Migration, Transition und Elternbildung« wird dabei bewusst informell gehalten, um flexibel auf Änderungen in den jeweiligen Sprachgruppen reagieren zu können. So gibt es einerseits fix geplante Veranstaltungen, andererseits werden aber auch informellere Gelegenheiten genutzt, um das Schweizer Schul- und Berufsbildungssystem vorzustellen. Beispielsweise werden Kurse für Deutsch als Zweitsprache verwendet, um in einer halben Stunde das Schweizer Bildungssystem zu erklären und fremdsprachige Flyer zu verteilen. Rund 40 interkulturelle VermittlerInnen wurden seit Beginn der Maßnahme 2013 ausgebildet. Flyer zum Thema »Erfolgreiche Berufs- und Schulwahl« wurden in den Sprachen »Albanisch«, »Portugiesisch«, »Spanisch«, »Tamilisch« und »Türkisch« erstellt. Für die Förderperiode 2014 bis 2017 wird das Projekt mit 60 Prozent gefördert. Im Jahr 2015 soll eine wissenschaftliche Evaluierung durchgeführt werden, die auch für die zukünftige Projektentwicklung entscheidend sein wird.⁹⁵

Projekt »Integras – für MigrantInnen« im Kanton Zürich

Eine weitere Initiative ist das Projekt »Integras – für MigrantInnen« des Amtes für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich. Regionale Berufsinformationszentren bieten Veranstaltungen mit interkulturellen ÜbersetzerInnen bzw. »KulturvermittlerInnen« für Eltern mit Migrationshintergrund zum schweizerischen Bildungssystem und zur Berufswahl an. Dabei berichten etwa auch Lernende aus den jeweiligen Sprachgruppen über ihre Erfahrungen bei der Berufswahl und Lehrstellensuche. Die Veranstaltungen werden in enger Zusammenarbeit mit den Schulen organisiert, und auch LehrerInnen nehmen teilweise an den Veranstaltungen teil. Den KulturvermittlerInnen kommt eine wichtige Rolle zu, da diese das Amt für Jugend und Berufsberatung dabei unterstützen, die Eltern zu erreichen und die Veranstaltungen gemeinsam mit den BerufsberaterInnen vorzubereiten. Die KulturvermittlerInnen werden speziell geschult,⁹⁶ um ein gutes Verständnis vom Schweizer Bildungssystem zu haben und nicht nur wortwörtlich zu übersetzen. Die KulturvermittlerInnen arbeiten gewöhnlich über mehrere Jahre hinweg in ihrer Funktion und werden auch in der allgemeinen Berufsberatung hinzugezogen, wenn Eltern mit schlechten Deutschkenntnissen diese in Anspruch nehmen wollen.

Die Veranstaltungen richten sich primär an die Eltern von Jugendlichen ab dem achten Schuljahr, in welchem auch der Berufswahlprozess startet. Sie sind jedoch auch für interessierte Eltern und Jugendliche anderer Schulstufen offen. In jedem der insgesamt acht Berufsinformationszentren im Kanton Zürich werden Veranstaltungen für jeweils rund vier Sprachgruppen abgehalten. Es bilden dabei je ein/eine BerufsberaterIn mit zwei KulturvermittlerInnen eine »Kulturgruppe«, die gemeinsam für die Organisation der Veranstaltungen

95 Vgl. Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Berufs- und Studienberatung Thurgau.

96 Die einführende Schulung für KulturvermittlerInnen dauert einen halben Tag; zudem gibt es vor jeder Veranstaltung eine gemeinsame Sitzung zwischen BildungsberaterIn und KulturvermittlerIn, in welcher die Inhalte gemeinsam diskutiert werden.

zuständig ist. Die Sprachen, in denen die Veranstaltungen abgehalten werden, richten sich nach den jeweils überwiegend vertretenen Sprachgruppen in den Bezirken. Mit englischen Sprachgruppen werden dabei auch AsiatInnen erreicht und es gibt zudem Sprachgruppen in Schriftdeutsch, da sich herausstellte, dass auch viele deutsche Eltern nicht mit dem Schweizer Berufsbildungssystem vertraut sind. Nachdem die Elternberatung 2003 als Projekt startete, wurde diese nach einer Evaluierung 2006 in das Standardangebot des Amtes für Jugend und Berufsberatung bzw. der regionalen Berufsinformationszentren integriert. Das Budget für die Elternberatung ist folglich im Gesamtbudget des jeweiligen Berufsinformationszentrums inbegriffen und umfasst einen Lohnanteil des Berufsberaters bzw. der Berufsberaterin, die Entlohnung der KulturvermittlerInnen für ihre Übersetzungsleistungen (geschätzte 20 Stunden pro KulturvermittlerIn pro Jahr) sowie Budget für die Veranstaltungen und die gemeinsamen Sitzungen.

Projekt »Elterntreff Berufswahl« im Kanton Basel

Von 2007 bis 2010 wurde das Projekt »Elterntreff Berufswahl« im Kanton Basel umgesetzt.⁹⁷ Es zielte darauf ab, die oft benachteiligte Zielgruppe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei ihrer Berufswahl zu unterstützen und setzte dafür auf die Ansprache der Eltern. Das Projekt wurde von den Ämtern für Berufsbildung- und Berufsberatung Basel-Stadt und Basel-Landschaft, dem Ressort Schulen Basel-Stadt, Integration Basel sowie der Abteilung Jugend, Familie und Prävention des Justizdepartements Basel-Stadt getragen. Um den Eltern die Wichtigkeit der Berufsbildung zu vermitteln, wurde ein im Hinblick auf Form (Zugang, der insbesondere die emotionale Ebene anspricht), Ziele, Inhalte und Materialien zielgruppengerecht und sprachgruppenspezifisch ausgestaltetes Elternbildungsangebot ausgearbeitet. Dieses bestand aus Elterntreffs (im kleinen Kreis mit zwölf bis 15 Personen und Moderation in unterschiedlichen Sprachen), Videos sowie Begleitbroschüren in neun verschiedenen Sprachen. Die Eltern erhielten zudem Kontakte zu MigrantInnen, deren Kinder bereits eine Berufslehre absolvierten. Hervorgestrichen wurde der partizipative Ansatz der Maßnahme – es sollten Impulse und Anliegen der Eltern und der Schule aufgegriffen werden, Eltern sollten aktiv mitgestalten können.

Eine wichtige Rolle kam den ModeratorInnen (bei ähnlichen Projekten auch »interkulturelle VermittlerInnen« bzw. »KulturvermittlerInnen« genannt) innerhalb des Projektes zu. Diese stammten aus dem jeweiligen Kulturkreis, wurden speziell geschult und moderierten die Elterntreffs in unterschiedlichen Sprachen. Die ModeratorInnen trafen sich regelmäßig, um Erfahrungen auszutauschen. Anregungen der Eltern wurden an die Projektleitung weitergeleitet. Bei Bedarf konnten so auch Zusatzveranstaltungen zu speziellen Fragestellungen organisiert werden. Die ModeratorInnen wurden von den ProjektmitarbeiterInnen unterstützt und konnten in schwierigen Situationen auch Coachings in Anspruch nehmen.

97 Das Projekt wurde aufgrund von teilweise zu geringer Beteiligung, jedoch auch infolge des personellen Wechsels bei den Verantwortlichen nach Ende der Laufzeit nicht mehr weitergeführt.

Das Projektteam setzte sich folgendermaßen zusammen: Projektleitung, eine Person, die die Schulungen der ModeratorInnen durchführt, sowie eine Sekretariatsstelle (für die Aussendung der Einladungen in unterschiedlichen Sprachen, Organisation geeigneter Räumlichkeiten etc.).⁹⁸

Das Projekt »Elterntreff Berufswahl« war dreistufig aufgebaut:

- **Stufe 1:** Im Vordergrund stand die Sensibilisierung der Eltern für ihre Rolle bei der Berufswahl ihrer Kinder und das Erkennen ihrer Ressourcen. Der Elterntreff fand im ersten Semester der 7. Klasse (7. Schulstufe) im kleinen Rahmen in geeigneten Lokalitäten wie z. B. Vereinslokalen statt. Einführend wurde ein Video gezeigt, das die Eltern anregen sollte, über eigene Vorstellungen, Wünsche und Verunsicherungen zu diskutieren. Im Gespräch wurden Erfahrungen ausgetauscht, Unsicherheiten abgebaut sowie praktische Tipps gegeben. Die Eltern erhielten Informationsmaterialien in Form einer Agenda rund um die Berufswahl.
- **Stufe 2:** Im zweiten Semester der 7. Schulstufe fand ein weiterer Elterntreff statt, bei welchem konkrete Fragestellungen zur Berufsausbildung für Jugendliche behandelt wurden. Eingeladene Eltern, deren Kinder bereits in Berufsausbildung waren, erzählten von ihren konkreten Erfahrungen. Auch AusbilderInnen wurden eingeladen, über die Anforderungen an Lernende zu berichten. Für die Eltern wurden Infomaterialien zu den verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten bereitgestellt.
- **Stufe 3:** Die Vermittlung konkreter Kenntnisse über die verschiedenen Möglichkeiten des dualen Bildungssystems und die bestehenden Beratungsmöglichkeiten waren Ziele der Veranstaltung der dritten Stufe. Die Eltern wurden im Laufe der 8. Schulstufe zu einem geführten Besuch in das Berufsinformationszentrum eingeladen. Durch das Zentrum führten BerufsberaterInnen und ModeratorInnen, die als interkulturelle VermittlerInnen fungierten. Die Veranstaltung sollte insbesondere zur eigenständigen Informationseinholung anregen.⁹⁹

4.6.3 Ergebnisse

Im Rahmen des Projektes »Migration, Transition und Elternbildung« des Kantons Thurgau wurden im Jahr 2014 insgesamt zehn Elterninformationsveranstaltungen abgehalten, darunter Veranstaltungen in albanischer, türkischer, portugiesischer und tamilischer Sprache, die mit Unterstützung der Fachstelle für Integration Kreuzlingen sowie der Arbeitsgemeinschaft Migration Kreuzlingen durchgeführt wurden.¹⁰⁰ Mehrere »FemmesTische« (ein niederschwelliges Elternbildungs- und Gesundheitsförderungsprojekt in der Schweiz¹⁰¹) zum

98 Vgl. Elterntreff Berufswahl 2008.

99 Vgl. ebenda.

100 Vgl. Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Berufs- und Studienberatung Thurgau.

101 Die »FemmesTische« bringen Mütter (und Väter) unterschiedlicher Kulturen und Sprachen zusammen und bieten Austausch über Erziehungs- und Gesundheitsthemen in lockerem und unkompliziertem Rahmen. Vgl. <http://perspektive-tg.ch/gesundheitsfoerderung-und-praevention/familien/femmes-tische>

Thema Bildungssystem und Berufswahl in der Schweiz wurden für türkische, ungarische, spanische, albanische, brasilianische und dänische Frauen organisiert. Unterstützt wurden diese von der Perspektive Thurgau als Dachorganisation der »FemmesTische«. Im Rahmen der Berufsmesse Thurgau fanden 2013 erstmals Messeführungen in Fremdsprachen statt. Teil der Führungen war wiederum eine Einführung ins Schweizer Bildungssystem und Informationen zur Berufswahl.¹⁰²

Im Jahr 2014 nahmen an den insgesamt zehn Veranstaltungen 99 Erwachsene und 15 Jugendliche teil. Durchschnittlich wurden die Veranstaltungen damit von rund elf Personen besucht, wobei es auch zwei Veranstaltungen gab, für die es trotz aller Bemühungen keine TeilnehmerInnen gab.

Aus der im Jahr 2006 durchgeführten Evaluierung von »Integras – für MigrantInnen« geht hervor, dass, nachdem das erste Projektjahr der Akquirierung, Selektion und Schulung der insgesamt 70 MigrantInnen (KulturvermittlerInnen) gewidmet war, im zweiten und dritten Projektjahr (2004–2006) gemeinsam 50 Veranstaltungen mit rund 1.540 Gästen abgehalten wurden. An den Veranstaltungen, die in albanischer, türkischer, portugiesischer, spanischer und serbischer Sprache durchgeführt wurden, nahmen damit im Durchschnitt rund 30 Gäste teil. Die Teilnahmequote bewegte sich bei rund 35 Prozent der eingeladenen Eltern.¹⁰³

4.6.4 Lessons learnt

Als Erfolgsfaktoren der vorgestellten Projekte gelten allgemein die Einbeziehung der Eltern als wichtige Akteure bei der Berufswahl der Jugendlichen, die Bereitstellung von Informationsmaterialien sowie das Abhalten der Elternveranstaltungen in den jeweiligen Muttersprachen. Auch die Vermittlung von Kontakten zu anderen MigrantInnen, deren Kinder bereits eine duale Ausbildung absolvieren, gilt als hilfreich.¹⁰⁴ Die frühe Sensibilisierung der Eltern für die Berufswahl der Jugendlichen bereits ab der siebten Schulstufe (die Pflichtschule endet mit der neunten Schulstufe) beim Baseler »Elterntreff Berufswahl« kann einerseits positiv hervorgehoben werden. Andererseits gibt die Verantwortliche des Programmes auch zu bedenken, dass sich viele Eltern zu diesem Zeitpunkt noch nicht mit dem Thema auseinandergesetzt hätten und daher auch teilweise eine geringe Anzahl an Personen zu den Elterntreffs erschien. Im Laufe des Projektes stellte sich zudem heraus, dass der dreistufige Aufbau des »Elterntreffs Berufswahl« möglicherweise zu viele oder auch zeitlich zu weit auseinanderliegende Informationsveranstaltungen umfasste (zwei Veranstaltungen in der 7. und eine Veranstaltung in der 8. Schulstufe), sodass die Eltern häufig nicht die Zeit fanden, alle Veranstaltungen zu besuchen. Auch war es für die Eltern teilweise nicht erkennbar, dass es sich nicht jeweils um

102 Vgl. Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Berufs- und Studienberatung Thurgau.

103 Vgl. Berufsberatung Kanton Zürich 2006.

104 Vgl. Graf/Künzi 2010.

dieselbe, sondern um modular aufbauende Veranstaltungen handelte. Dies zeigte sich auch an den rückläufigen Teilnahmequoten (zur Veranstaltung der Stufe 1 erschienen im Durchschnitt 35 Prozent der eingeladenen Eltern, zur Stufe-2-Veranstaltung zwölf Prozent und bei der Veranstaltung der 3. Stufe sank die Beteiligung auf unter zwölf Prozent).

Die enge Zusammenarbeit mit den Schulen und Lehrpersonen wird im Allgemeinen als wichtig für die Umsetzung der Informationsveranstaltungen erachtet, wobei auch darauf hingewiesen wird, dass man als unabhängige Organisation wahrgenommen werden will, da die Erfahrungen der Eltern mit den Schulen nicht immer nur positiv sind. Der Aufbau von Kooperationen mit den Schulen und LehrerInnen stellte sich teilweise als herausfordernd dar. Durch die Autonomie der Schweizer Schulen war es notwendig, mit jeder Schule einzeln zu verhandeln, und viele LehrerInnen sahen in dem Projekt eine Zusatzbelastung, sodass sich die Motivierung der LehrerInnen zur Kooperation bzw. auch zum »Mittragen der Idee« oft als schwierig herausstellte.

Die Verantwortliche des »Elterntreffs Berufswahl« betont auch, dass es wichtig ist, dass für die Eltern klar erkennbar ist, wer hinter dem Projekt steht. Die Veranstaltungen wurden etwa anfangs in lokalen Zentren (wie Vereinslokalen) abgehalten. Später ging man dazu über, die Veranstaltungen in Schulen abzuhalten.

Von jenen Eltern, die an den Veranstaltungen teilnehmen, werden diese zumeist sehr positiv aufgenommen und das Angebot in ihrer Sprache wird begrüßt. Allgemein sehen die Verantwortlichen der Programme jedoch das Erreichen der Eltern – je nach Kultur- oder Sprachgruppe über alle Bildungsschichten hinweg – als herausfordernd und zeitintensiv an. So werden die Eltern teilweise einige Tage vor der Veranstaltung nochmals telefonisch kontaktiert, an die Veranstaltung erinnert und auf deren Wichtigkeit aufmerksam gemacht. Als wichtigstes Mittel zur Erreichung der Zielgruppe gelten persönliche Kontakte und der mündliche Kommunikationsweg (insbesondere Mund-zu-Mund-Propaganda). Vor diesem Hintergrund kommt den so genannten »KulturvermittlerInnen« (bzw. je nach Projekt auch interkulturelle VermittlerInnen oder ModeratorInnen genannt), die eine Brückenfunktion zwischen den unterschiedlichen Kulturgruppen und den Bildungsberatungszentren einnehmen, zentrale Bedeutung zu. Eine wichtige Voraussetzung für die Auswahl der KulturvermittlerInnen ist, dass diese gut in ihrer jeweiligen Community verankert bzw. vernetzt und in der Schweiz gut integriert sind, sowie auch, dass sie sich aktiv für das Projekt engagieren. Zudem wird eine angemessene Entlohnung für deren Tätigkeiten als wichtiger Aspekt erwähnt. Die Schulung der KulturvermittlerInnen im Schweizer Bildungssystem stellt kaum eine Schwierigkeit dar.

Im Falle des Projektes »Integras – für MigrantInnen« ist eine Arbeitsgruppe damit befasst, neben den Elterninformationsabenden weitere Alternativen zu entwickeln, um die Eltern (vor allem in weniger zentral gelegenen Gegenden) besser zu erreichen – so etwa auch über bereits bestehende Strukturen wie die »FemmesTische«. Von jenen VertreterInnen, die bereits an bestehende Netzwerke und gut funktionierende Strukturen anknüpfen, gilt dieses Vorgehen als Erfolgsfaktor. Eine weitere diskutierte Alternative sind regelmäßige MigrantInnensprechstun-

den, um sicherzustellen, dass sich die Zielgruppe auch abseits der Informationsveranstaltungen regelmäßig an das Berufsinformationszentrum richten kann und so auch die Nachhaltigkeit der Maßnahme gefördert wird.

Die Veranstaltungen werden entweder direkt von den KulturvermittlerInnen in den jeweiligen Sprachen abgehalten und ein/eine BerufsberaterIn ist als Experte für Spezialfragen anwesend, oder aber ein/eine BildungsexpertIn trägt in der Landessprache vor und die KulturvermittlerInnen übersetzen im Anschluss. Da sich letzteres Vorgehen teilweise als etwas langatmig herausgestellte, wird von einigen Verantwortlichen tendenziell die erste Variante empfohlen.

Im Rahmen des Projektes »Migration, Transition und Elternbildung« wird deutlich, dass der Erfolg der Maßnahme auch wesentlich an den persönlichen Einsatz und die gute Vernetzung des Projektteams der Berufs- und Studienberatung des Kantons Thurgau geknüpft ist. Diese versuchen laufend neue Verbindungen herzustellen und Kontakte aufzubauen und sind bei den Veranstaltungen vor Ort, um Feedback einzuholen und Verbesserungsvorschläge aufzugreifen. Im Führungsteam ist auch eine Frau mit Migrationshintergrund vertreten, die aus eigener Erfahrung sprechen kann, was bei der Umsetzung Vorteile bringt und dem Projekt zusätzlich Glaubwürdigkeit verleiht.

Auf die Wichtigkeit eines steten Austauschs mit den KulturvermittlerInnen sowie mit den Eltern (vor Ort bei den Veranstaltungen) wird allgemein von den Verantwortlichen hingewiesen. So können laufend Verbesserungen eingebaut und die Veranstaltungen an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden. Im Falle von »Migration, Transition und Elternbildung« stellte sich z. B. heraus, dass die vorbereiteten Materialien zu komplex waren und zu viele für die Zielgruppe schwer verständliche Informationen enthielten. Daher wurden die Informationsbroschüren stark vereinfacht und verstärkt bildliche Darstellungen gewählt. Auch bei den Veranstaltungen wurde versucht, die Komplexität so weit als möglich zu reduzieren und das Bildungssystem mit einprägsamen Methoden¹⁰⁵ zu vermitteln.

Eine wesentliche Stärke, die die Verantwortlichen von »Integras – für MigrantInnen« hervorheben, ist die Teilnahme von Jugendlichen, die aus der jeweiligen Sprachgruppe kommen und bei den Informationsabenden von ihrem persönlichen Bildungsweg und von Problemen, die überwunden wurden, erzählen. Die Geschichten der Jugendlichen bieten dabei eine gute Möglichkeit, die verschiedenen Wege des Schweizer Bildungssystems und seine Durchlässigkeit zu erläutern. Die Jugendlichen bieten Identifikationsfiguren, da sie aus demselben Umfeld stammen und mit denselben Herausforderungen konfrontiert sind, wie die Kinder der anwesenden Eltern. Mit einem »Interview« zwischen BerufsberaterIn und Jugendlicher/Jugendlichem wurde zudem eine einprägsame und unterhaltsame Präsentationsform gefunden.

Als wichtige Voraussetzung für den Erfolg wird die langfristige Ausrichtung der Maßnahmen gesehen. Die Verantwortliche des »Elterntreffs Berufswahl« betont, dass für derartige

105 Um den Berufswahlprozess zu veranschaulichen, werden z. B. entlang einer Schnur mit unterschiedlichen chronologischen Etappen die verschiedenen Schritte des Prozesses physisch »abgegangen«.

Projekte viel Zeit benötigt wird, um Netzwerke und Beziehungen aufzubauen, Vertrauen zu schaffen und eine entsprechende Sensibilisierung zu erreichen.

4.7 Das Projekt »Match-Prof«

4.7.1 Hintergrund und Entwicklung

Das Projekt »Match-Prof« zielt darauf ab, das Matching zwischen Lehrstellenangebot und den Lehrstellensuchenden zu verbessern. Da in der Schweiz im Jahr 2013 8.500 Lehrstellen unbesetzt blieben und sich demgegenüber 16.500 Jugendliche in Brückenangeboten oder Zwischenlösungen befanden, werden durch die Initiative seit 2014 Maßnahmen gefördert, die auf eine raschere Berufsintegration Jugendlicher abzielen. Durch das optimale Ausschöpfen des Potenzials der in der Schweiz lebenden Jugendlichen und Erwachsenen leistet das Projekt auch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteinitiative¹⁰⁶ des Bundes. Vor diesem Hintergrund wird dem Projekt seitens des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das die Projekte finanziell fördert, hohe Priorität eingeräumt. Im Fokus stehen besonders Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial in kognitiver oder praktischer Hinsicht sowie Personen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten.¹⁰⁷

Vorab soll darauf hingewiesen werden, dass sich das Projekt zum Zeitpunkt der Durchführung vorliegender Studie noch im Anfangsstadium befand, sodass die meisten eingereichten Projekte erst in Ausarbeitung und Prüfung waren. Nichtsdestoweniger soll anschließend auf den bisherigen Prozess der Projektinitialisierung sowie auf ein bereits erfolgreich eingereichtes Projekt eingegangen und die Initiative im Sinne eines neuen Zuganges näher beleuchtet werden.

4.7.2 Ziele und Funktionsweise

Das übergeordnete Ziel von »Match-Prof« ist der verstärkte Einsatz des SBFI in Absprache mit den Verbundpartnern der Berufsbildung für die zielsichere und konsequente Integration Jugendlicher und junger Erwachsener in die Berufsbildung und damit in den Arbeitsmarkt. Die Zahl der offenen Lehrstellen und der Personen in Zwischenlösungen soll durch die Maßnahme markant gesenkt werden.

Im Rahmen von »Match-Prof« werden folglich Projekte gefördert, die die Berufsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beschleunigen und verbessern, die das Matching

106 2011 wurde vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) eine Fachkräfteinitiative lanciert. Das Ziel besteht darin, im Hinblick auf die demografische Entwicklung in Europa das inländische Potenzial an Fachkräften verstärkt auszuschnöpfen. Vgl. www.wbf.admin.ch/de/themen/bildung-forschung-innovation/fachkraefteinitiative

107 Vgl. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) 2014, www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html

zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt verbessern oder zusätzliche Rekrutierungspotenziale erschließen. Dazu zählen auch Kommunikationsmaßnahmen für Eltern und Lehrpersonen zur Förderung des direkten Einstieges in die berufliche Grundbildung.¹⁰⁸

Umgesetzt wird »Match-Prof« auf kantonaler Ebene von unterschiedlichen Organisationen der Arbeitswelt, die beim SBFI um Projektförderung in Höhe von 60 Prozent (unter besonderen Voraussetzungen 80 Prozent) der Kosten ansuchen können. Es handelt sich dabei um eine Anschubfinanzierung, die Projekte sollen also ein nachhaltiges Konzept aufweisen und sich nach Ablauf der Unterstützung selbst finanziell tragen. Um das Projekt zu lancieren, gingen die Projektverantwortlichen nach Start von »Match-Prof« auf potenzielle Partnerorganisationen zu, um das Thema bei diesen aktiv anzustoßen und sie bei der Initialisierung der Projekte zu unterstützen. Das Staatssekretariat bietet etwa Hilfestellung bei der Konkretisierung der Projektideen, der Ausarbeitung der Projekte bis hin zur Eingabe des Projektantrages.¹⁰⁹

Nachfolgend wird beispielhaft das Projekt »MatchProf BE« des Kantons Bern vorgestellt, das von »Match-Prof« auf Bundesebene gefördert wird.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern verfolgt mit dem Projekt das Ziel, den Direkteinstieg in die Berufsbildung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu fördern. Die gezielte Vermittlung erfolgt über PartnerInnen (das Berner Stellennetz integra, die Pro Lehrstelle AG sowie die Fondation gad Stiftung), die über entsprechendes Know-how verfügen und ein Lehrbetriebsnetzwerk pflegen, das gegenüber der Zielgruppe von MigrantInnen offen eingestellt ist. Die Zusammenarbeit mit diesen Partnerorganisationen hatte sich bereits im Zuge anderer Projekte (z. B. dem »Case-Management Berufsbildung«, siehe Kapitel 4.5) bewährt. Die drei im Kanton Bern gut vernetzten Organisationen vermitteln dabei nicht nur die jugendlichen MigrantInnen in eine berufliche Grundbildung, sondern bieten auch Begleitung für die Lehrbetriebe und die vermittelten Jugendlichen während dieser Zeit. Das Projekt wurde im September 2014 bewilligt und startete mit einem ersten Kontingent von 60 Stellen, die ausgewogen im Kantonsgebiet verteilt werden sollen.

Adressiert werden mit dem Projekt jugendliche MigrantInnen, die ihre Berufswahl abgeschlossen haben, motiviert sind und die Voraussetzungen für ihren Wunschberuf erfüllen, denen aber die Unterstützung durch das familiäre Umfeld fehlt – z. B. weil die Berufsbildung in den Herkunftsländern dieser Familien nicht bekannt ist oder die Eltern mit der Berufswahl ihrer Kinder überfordert sind. Zu den Teilnahmekriterien für die Jugendlichen gehören entsprechend: das Fehlen von familiärer oder sozialer Unterstützung im Berufswahlprozess, ein Migrationshintergrund (1. und 2. Generation), grundlegende Kenntnisse der Landessprache, Abklärung des Berufswunsches durch eine Berufsberatungsstelle, das Vorliegen von Schnupperlehrberichten und Bewerbungsunterlagen sowie eine Bestätigung, dass es sich um keinen Fall des »Case Management Berufsbildung« handelt. Die Anmeldung zum Programm »Match-Prof BE« erfolgt nicht durch die Jugendlichen selbst, sondern wird von LehrerInnen in Zusam-

108 Vgl. www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html

109 Vgl. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2014); www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html

menarbeit mit der zuständigen Berufsberatungsstelle vorgenommen. Anmeldungen wurden bis Ende 2014 entgegengenommen, die Vermittlungsphase wird voraussichtlich den Zeitraum bis Februar 2015 umfassen. Sollte die Vermittlung erfolglos sein, so werden die Jugendlichen durch die Lehrpersonen für ein berufsvorbereitendes Schuljahr, eine Vorlehre oder bei der Triagestelle »Brückenangebote« angemeldet. Die Verantwortlichen zeigten sich jedoch zuversichtlich, dass die Vermittlung für die meisten Jugendlichen erfolgreich sein wird.¹¹⁰

In Abgrenzung zu vielen anderen Initiativen, die Jugendliche mit Mehrfachschwierigkeiten etwa in schulischen, sprachlichen, sozialen oder gesundheitlichen Belangen unterstützen und begleiten, adressiert das Projekt »MatchProf BE« MigrantInnen, die »fit« für die Lehre sind. Der Fokus liegt nicht auf der individuellen Begleitung, sondern auf der Vermittlung. Es werden gezielt Lehrbetriebe gesucht, die diesen Jugendlichen eine Chance geben wollen.¹¹¹

Weitere Projekte von »Match-Prof«, die sich zum Zeitpunkt des Studienabschlusses in Vorbereitung bzw. Prüfung befanden, bewegen sich im Bereich der Vermittlung von Lehr- oder Schnupperstellen, der Erschließung von zusätzlichem Potenzial oder dem Aufbau von Matching-Organisationen.

4.7.3 Ergebnisse

Da zum Zeitpunkt der Studienfertigstellung noch keine konkreten Ergebnisse einzelner Projekte vorlagen, wird nachfolgend der Stand der Projekteinreichungen dargestellt. Im Rahmen von »Match-Prof« wurden bis Dezember 2014 elf Projekte initialisiert und insgesamt 46 Projektideen bearbeitet. Fünf Projektideen wurden bis Anfang Dezember 2014 eingereicht, wovon ein Projekt (»MatchProf BE«) bewilligt wurde und sich die anderen in Prüfung befanden. Bei weiteren sechs Projekten war die Phase der Projektinitialisierung abgeschlossen und wurde eine Projekteingabe bis Ende 2014 erwartet. Für 15 Projekte die sich Dezember 2014 in der Phase der Projektinitialisierung befanden, wird die Eingabe der Projektanträge bis Sommer 2015 erwartet. 20 weitere behandelte Projektideen verfolgten entweder andere Ziele und Interessen oder das Interesse auf Seiten der PartnerInnen war nicht ausreichend, sodass es zu keiner Projekteinreichung kam.

4.7.4 Lessons learnt

Bislang liegen noch keine Erfahrungen mit umgesetzten Projekten vor, im Hinblick auf die Implementierung kann jedoch hervorgehoben werden, dass das aktive Zugehen der Projektverantwortlichen von »Match-Prof« auf die Partnerorganisationen und die Unterstützung bei

110 Vgl. www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/berufsbildung_intern/projekte1/matchprof_be.html; Erziehungsdirektion des Kantons Bern.

111 Vgl. Erziehungsdirektion des Kantons Bern.

der Initialisierung der Projekte von den Partnerorganisationen sehr begrüßt wurde. So konnten viele Klarstellungen im Hinblick auf das Thema »Matching und Fachkräftemangel« direkt erfolgen, was sich jedoch auch als entsprechend zeitintensiv herausstellte.

Erste Erfahrungen mit der Implementierung des durch »Match-Prof« geförderten Projektes »MatchProf BE« zeigen, dass v. a. einer korrekten und gut geplanten Kommunikation mit den verschiedenen Direktionen und Privatfirmen Bedeutung zukommt. Auch auf die Wichtigkeit der guten Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsberatungsstellen wird hingewiesen, da eine Bedingung zur Teilnahme der Jugendlichen ist, dass im Vorfeld eine Berufsabklärung bei einer Berufsberatungsstelle durchgeführt wurde. Diese Abklärung erfolgt auch in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Lehrkräften. Hilfreich für die Implementierung war, dass vor fünf Jahren bereits ein ähnliches Projekt durchgeführt wurde; auch bei der Projekteinreichung konnte von diesen Erfahrungen profitiert werden. Im Bereich der Software konnten Synergien zu bereits bestehenden Tools genutzt werden, was eine Anpassung erleichterte.

Als Stärken von »MatchProf BE« werden die drei Vermittlungsorganisationen, die in der Wirtschaft gut vernetzt sind, sowie das ebenfalls gut vernetzte Projektteam und die direkte Verbindung zur Ausbildungsberatung (die für Bildungsbewilligungen in Betrieben zuständig ist) angesehen. Das Projekt ist bisher bei den Lehrkräften und Berufsberatungsstellen auf großes Interesse gestoßen und erste Anmeldungen waren im Dezember 2014 bereits erfolgt.

5 Schlussfolgerungen

Die Schweiz weist im Hinblick auf die Jugendarbeitslosigkeit und die berufliche Ausbildung eine ähnliche Ausgangssituation wie Österreich auf. Beide Länder verfügen über eine deutlich niedrigere Jugendarbeitslosigkeit (CH: 8,5 Prozent und AT: 9,2 Prozent im Jahr 2013) als der europäische Durchschnitt (EU-28: 23,4 Prozent im Jahr 2013). Ein Grund für diese positive Entwicklung ist das etablierte duale Berufsausbildungssystem in beiden Ländern. Die Lehrausbildung ermöglicht den Jugendlichen, durch eine Kombination von einer praktischen Ausbildung in einem Betrieb und einer schulischen Qualifizierung einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben und als Fachkräfte in den Arbeitsmarkt einzutreten. In der Schweiz stehen der jungen Zielgruppe zwei Ausbildungsvarianten, eine zweijährige und eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Abschluss, zur Verfügung, um auch praktisch begabten Jugendlichen zu einem anerkannten Abschluss zu verhelfen. Dennoch besteht die Herausforderung, möglichst vielen jungen Menschen den Zugang zum (Berufs-)Ausbildungssystem zu ermöglichen, den Übergang von der Schule zur beruflichen Ausbildung zu erleichtern und auch gefährdete Jugendliche mit Mehrfachproblematik in das Bildungssystem einzubinden.

Auf Basis der Analyse der erfolgreichen Good-Practice-Beispiele in der Schweiz konnten folgende Erfolgsfaktoren zur Förderung der beruflichen Integration der Jugendlichen identifiziert werden.

- **Innovative Wege zur Ansprache der Jugendlichen:** Bereits im Rahmen des Berufswahlprozesses gilt es, für die junge Zielgruppe nicht nur entsprechende Informationen über vielfältige Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten, sondern innovative Wege zu nutzen, um Jugendliche anzusprechen und in Kontakt zu bleiben. Eine Möglichkeit dafür ist z. B. die im Kanton Zürich eingesetzte App mit einem Berufswahlfahrplan, die die Jugendlichen auch an wichtige Termine und Veranstaltungen erinnert.
- **Jugendliche möglichst frühzeitig auf eine Berufsausbildung aufmerksam machen:** Ein weiterer Erfolgsfaktor ist, die Jugendlichen möglichst frühzeitig auf eine Berufsausbildung aufmerksam zu machen und dadurch den Berufswahlprozess zu erleichtern. Im Rahmen des Jugendprojektes LIFT werden beispielsweise Jugendliche ab der 7. Schulstufe durch ihre praktischen Arbeitseinsätze an Wochenarbeitsplätzen auf die Arbeitswelt und die Anforderungen in verschiedenen Berufen vorbereitet. Auch das »Case Management Berufsbildung« setzt auf eine frühzeitige Erfassung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf. Insbesondere eine flächendeckende Ermittlung des Zielpublikums im Rahmen des obligatorischen Schulsystems erscheint zielführend, um zu verhindern, dass einzelne Personen nicht erfasst werden und aus dem Unterstützungssystem herausfallen. Denn gerade im Jugendalter hat es oft massive negative Auswirkungen im Hinblick auf die zukünftige Arbeitsmarktintegration, wenn Jugendliche über keine Tagesstruktur und keine berufliche Perspektive verfügen.

- **Relevanz der Elternarbeit, hier insbesondere auch mit Eltern jugendlicher MigrantInnen:** Neben der Zielgruppe an sich ist es von besonderer Bedeutung, die Eltern (als wichtige Akteure im Berufswahlprozess) miteinzubeziehen. Insbesondere Eltern jugendlicher MigrantInnen sind häufig unzureichend über das Schulsystem und die verschiedenen beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten informiert und können mit den regulären Elternbildungsangeboten kaum erreicht werden. Die verschiedenen Projekte, die darauf abzielen, Eltern von MigrantInnen in die Berufsbildung miteinzubeziehen, zeigen, dass sich auch unkonventionelle Wege in der Berufsberatung mitunter lohnen. Niederschwellige Informations- und Bildungsangebote in unterschiedlichen Sprachen und das Initiieren eines Erfahrungsaustausches mit anderen MigrantInnen, deren Kinder bereits eine Berufsausbildung absolvieren, sind hilfreiche Mittel, um das Interesse der Eltern für den weiteren beruflichen Werdegang ihrer Kinder zu wecken und sich mit den verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen. Je früher die Sensibilisierung der Eltern erfolgt – idealerweise noch im Rahmen der Pflichtschule – desto besser. Die Erfahrungen der analysierten Maßnahmen zur Einbindung der Eltern in die Berufswahl zeigen jedoch auch, dass trotz vielfältiger niederschwelliger muttersprachlicher Informations- und Beratungsangebote, die Eltern jugendlicher MigrantInnen nur schwer zu erreichen sind. D. h., es sind interkulturelle VermittlerInnen gefragt, die eine Verbindung zwischen den verschiedenen Kulturgruppen und den Berufsberatungszentren herstellen.
- **MentorInnen als Vorbilder:** Ein anderer innovativer Weg, um Jugendliche zu einer Ausbildung und zur Annahme einer Arbeitsstelle zu bewegen, ist, junge erfolgreiche MentorInnen als Vorbilder und Identifikationsfiguren einzusetzen, wie das beispielsweise beim MentorInnenprogramm »Alter Connexion« erfolgt. Im Rahmen dieses Programmes treten junge MentorInnen, großteils mit Migrationshintergrund, die in unterschiedlichen Communities, kulturellen und sportlichen Bereichen aktiv sind, an Jugendliche in schwierigen Situationen aus ihrem erweiterten Bekanntenkreis heran, um sie bei ihrer beruflichen Integration zu unterstützen.
- **Langfristige Begleitung der Jugendlichen:** Um den Erfolg des Integrationsprozesses sicherzustellen, ist auch die langfristige Begleitung der Jugendlichen wichtig. Die Case ManagerInnen des »Case Management Berufsbildung« begleiten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen über die verschiedenen Ausbildungsstufen, z. B. vom Ende der Volksschule, nach Schulaustritt, auf der Suche nach einer Anschlusslösung oder einer Lehrstelle bis zum Einstieg in das Erwerbsleben. Ebenso begleiten die MentorInnen von »Alter Connexion« die Jugendlichen auch nach der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Berufes noch weiter und stellen so einen nachhaltigen Integrationserfolg sicher. Die langfristige Betreuung und Begleitung ist auch im niederschweligen Bereich, wie z. B. beim »SEMO Plus«, das das Erreichen der Grundarbeitsfähigkeit zum Ziel hat, ein bedeutender Erfolgsfaktor. Dort ermöglicht die lange Maßnahmendauer von bis zu 22 Monaten eine behutsame Vorbereitung auf eine berufliche Integration.
- **Sammeln praktischer Arbeitserfahrungen:** Ein weiterer zentraler Punkt ist, dass die Jugendlichen durch das Sammeln von praktischer Arbeitserfahrung im Rahmen von berufs-

vorbereitenden Maßnahmen nicht nur einen besseren Einblick in das Berufsleben gewinnen und praktische Arbeitskenntnisse erwerben, sondern in erster Linie im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenzen profitieren. Das Jugendprojekt LIFT hat z. B. gezeigt, dass die Jugendlichen durch das frühzeitige Heranführen an eine berufliche Tätigkeit im Rahmen der schulfreien Zeit, vor allem im Hinblick auf ihr Selbstvertrauen, ihre sozialen Kompetenzen und ihre persönliche Reife dazugewinnen. Auch die Teilnahme an einem Motivationssemester, das Arbeitseinsätze im Rahmen von internen Werkstätten oder an Praktikumsstellen der freien Wirtschaft vorsieht, führt zu einer deutlichen Verbesserung der arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen. Ebenso wird im niederschweligen Bereich beim »SEMO Plus« auf einfache Arbeitstätigkeiten zurückgegriffen, um die Grundarbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen herzustellen und ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern.

- **Niederschwellige Angebote:** Des Weiteren gilt es, mit dem Maßnahmenangebot auch die besonders schwierige Klientel zu erfassen und für diese niederschwellige Angebote zu setzen. Sowohl beim »Case Management Berufsbildung« als auch beim neu konzipierten »SEMO Plus« in Bern hat sich gezeigt, dass der Unterstützungsbedarf von Jugendlichen mit einer Mehrfachproblematik hoch ist. Durch einfachste Arbeitseinsätze, alltags- und praxisorientierte Bildungseinheiten sowie begleitende Coaching-Angebote, bei denen u. a. grundlegende Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration zur Sprache kommen, werden die Jugendlichen auf die berufliche Integration vorbereitet. Für diese Klientel ist es auch hilfreich, wenn sie nicht in vollem Ausmaß in die Maßnahme eingebunden ist, sondern nach individuellen Möglichkeiten daran teilnehmen kann, wie es das »SEMO Plus« ermöglicht. Durch das Gewähren von Fehlzeiten soll ein Abbruch möglichst vermieden werden. Diese flexible Anpassung der Lernziele und Inhalte erscheint hilfreich, um die Jugendlichen in der Maßnahme zu halten.
- **Besondere Betonung der Elternarbeit im Kontext niederschwelliger Angebote:** Viele junge Menschen sind aufgrund unzureichender Hilfestellungen von zuhause auf sich allein gestellt und stark auf die Unterstützung der Case ManagerInnen, MentorInnen und Coaches angewiesen. Diese müssen zum Teil Hilfestellungen im alltäglichen Leben bieten und die Jugendlichen zu verschiedenen Terminen begleiten. Aufgrund der schwierigen familiären Situation nimmt die Elternarbeit einen bedeutenden Stellenwert ein. Daher gilt es beim Maßnahmenangebot für Jugendliche im niederschweligen Bereich, so weit möglich, auch die Eltern einzubeziehen, um die berufliche Integration der Jugendlichen voranzutreiben.
- **Engagement der MitarbeiterInnen:** In der praktischen Arbeit mit Jugendlichen und Eltern sind engagierte MitarbeiterInnen, die mit verschiedenen Berufsfeldern vertraut sind und das System »Schule – Beruf – Arbeitsmarkt« gut kennen, unerlässlich. Die BetreuerInnen müssen über eine hohe Beratungskompetenz verfügen, sich in verschiedenen Rollen bewegen und mit unterschiedlichsten Ansprechpersonen kommunizieren können. Um sich vom Schulsystem, mit dem das Zielpublikum häufig negative Erfahrungen gemacht hat, zu distanzieren, ist es wichtig, dass die BeraterInnen den Jugendlichen gegenüber keine pädagogische Haltung einnehmen, sondern einen wertschätzenden Umgang pflegen. Dar-

über hinaus ist von Seiten der MitarbeiterInnen eine gewisse Frustrationstoleranz gefragt, da sich die tägliche Arbeit mit der Zielgruppe oft schwierig gestaltet.

- **Abstimmungsarbeit, Kooperation & Schnittstellenmanagement:** Ein weiterer Erfolgsfaktor der identifizierten Good-Practice-Beispiele ist, dass – z. B. im Falle des »Case Management Berufsbildung« – nicht ausschließlich die Unterstützung der Jugendlichen im Vordergrund steht, sondern gleichzeitig die Abstimmung des Maßnahmenangebotes an der Schnittstelle von Schule und Beruf im Hinblick auf die Effizienz- und Effektivitätssteigerung der eingesetzten Programme erfolgt. Diese Aufgabe wird von den Case ManagerInnen, die aufgrund der Begleitung der Jugendlichen vom Schulbesuch bis zur Integration in die Arbeitswelt einen detaillierten Überblick über das Maßnahmenangebot haben, wahrgenommen. Die Abstimmungsprozesse erfordern zwar einen hohen Koordinations- und Kooperationsaufwand, ermöglichen aber einen effizienteren Maßnahmeneinsatz. Dabei ist es wichtig, dass die Zusammenarbeit der involvierten Anbieter strategisch erfolgt und durch Vereinbarungen Verbindlichkeiten geschaffen werden.

Darüber hinaus ist es hilfreich, die Zusammenarbeit der Akteure an den verschiedenen Schnittstellen zwischen Schule und Beruf zu optimieren. Dies bedeutet einerseits die Kooperation der verschiedenen zuweisenden Stellen, wie z. B. Arbeitsämter und Sozialhilfeeinrichtungen, zu intensivieren. Dabei gilt es, die Zuweisungsprozesse zu optimieren, um für den einzelnen Jugendlichen bzw. die einzelne Jugendliche eine passgenaue Betreuung zu gewährleisten. Andererseits besteht die Notwendigkeit, die Schulen stärker in den beruflichen Integrationsprozess der Jugendlichen einzubinden. Die Erfahrungen bei der Implementierung des »Gap, Case Management Berufsbildung« zeigen, dass es anfänglich nicht einfach war, sich im Schulsystem zu behaupten und eine flächendeckende Früherkennung sicherzustellen. Nur durch eine behutsame Vorgehensweise konnte Transparenz geschaffen und diese Unterstützungsleistung, die einen Erstkontakt über die Schule vorsieht, etabliert werden. Auch im Rahmen des Jugendprojektes LIFT sind die Schulen gefordert, sich weiter zu öffnen und z. B. auf die Betriebe in der Umgebung zuzugehen, um Wochenarbeitsplätze für die Jugendlichen zu finden.

- **Einbindung von Unternehmen:** Generell gilt es, die Unternehmen verstärkt in die Maßnahmengestaltung für Jugendliche zu involvieren, da sie mit ihrem Angebot an Praktikums- und Ausbildungsplätzen wesentlich dazu beitragen, eine realitätsnahe Qualifizierung sicherzustellen. Daher ist es wichtig, das betriebliche Engagement im Bereich der Lehrausbildung weiter zu fördern. Gleichzeitig ist es von Bedeutung, das Matching von Lehrstellenangebot und Lehrstellensuchenden weiter zu verbessern. Das neu konzipierte Projekt »Match-Prof« zielt zum Beispiel darauf ab, die Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt zu verbessern und zusätzliche Rekrutierungspotenziale zu erschließen. Durch das verbesserte Matching sollen sowohl die Zahl der offenen Lehrstellen als auch die Zahl der Jugendlichen in Zwischenlösungen gesenkt werden. Eine Optimierung des Abstimmungsprozesses kann also zu einer Entspannung am Lehrstellenmarkt beitragen und die Integrationschancen der Jugendlichen verbessern.

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

6.1 Allgemeine Quellen

- Ebner/Nikolai (2010): <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1662-6370.2010.tb00443.x/pdf>
- Eidgenössisches Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung (2013): Bericht des Bundesrates: Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung.
- Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartment EVD/Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (2010): Bericht des Bundesrates: Übergänge in den Arbeitsmarkt – Die Maßnahmen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und des Bundes zur arbeitsmarktlichen Integration von jungen Erwachsenen.
- Graf, I./Künzi, K. (2010): Evaluation Lehrstellenförderung und Berufsintegration. Evaluation der vom BBT nach BBG Art. 54 und Art. 55 Abs. 1 lit. und j zwischen 2004 und 2009 unterstützten Projekte. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT; Ressort Projektförderung und Entwicklung (www.nahtstelle-transition.ch/files/nst8933b.pdf).
- Häfeli, K./Schellenberg, C. (2009): Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern: Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren.
- Landert, Ch. (2011): Nationales Projekt: Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation. Bern: Landert Partner, Sozialforschung Evaluation, Konzepte/Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014): Fakten und Zahlen Berufsbildung in der Schweiz 2014.

6.2 Internet-Quellen

- Berufsberatung: Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnfragen: www.berufsberatung.ch
- Educa Bildungssystem: <http://bildungssystem.educa.ch>
- Eidgenössisches Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF): www.wbf.admin.ch
- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB): www.ehb-schweiz.ch
- Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ): www.iiz.ch
- Kanton Bern, Erziehungsdirektion: www.erz.be.ch
- Kanton Zürich, Bildungsdirektion, Amt für Jugend und Berufsberatung: www.ajb.zh.ch/internet/bildungsdirektion/ajb/de/berufsberatung.html
- Kanton Zürich: www.zh.ch/internet/de/aktuell/news/medienmitteilungen/2014/last_call.html
- Motivationssemester: www.ch-semo.ch
- Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV): www.treffpunkt-arbeit.ch

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz: www.sbbk.ch
 Schweizerische Konferenz der Erziehungsdirektoren (EDK): www.edk.ch
 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI): www.sbfi.admin.ch
 Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO): www.seco.admin.ch
 Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA): www.vsaa.ch

6.3 Good-Practice-Beispiele

Jugendprojekt LIFT

Jugendprojekt LIFT: <http://jugendprojekt-lift.ch>

Balzer, L. (2013a): Evaluation Jugendprojekt LIFT III, 2012, Abschlussbericht, Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

Balzer, L. (2013b): Evaluation Jugendprojekt LIFT III, 2013, Abschlussbericht, Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

Geschäftsstelle LIFT (2014): LIFT – Chance für Jugendliche, Schulen und Wirtschaft: Jahresbericht 2013. Bern: Geschäftsstelle LIFT, NSW/RSE.

Kompetenzzentrum LIFT (2013): Evaluation LIFT I (2006–2009) – Zusammenfassung. Bern: NSW/RSE.

Motivationssemester

Motivationssemester: www.ch-sembio.ch

Einstieg in die Berufswelt: www.eib-zug.ch

Job Plus: www.job-plus.ch

Semo Monthey: www.semomonthey.com/site

Aeschbach, S./Villiger, S. (2013): Auswertung der Umfrage bei den Motivationssemestern der Schweiz. Luzern: Hochschule Luzern

Schweizer Volkswirtschaft (2005): Jugendarbeitslosigkeit – Analyse und Maßnahmen zur Bekämpfung.

Stadt Zürich Laufbahnzentrum (2014): Präsentation JOB PLUS – Open House vom 20.11.2014.

Verein für Arbeitsmarktmaßnahmen Zug (VAM): Einstieg in die Berufswelt – Programm 22-2014 – Kurzkonzert: bächinger bildung & beratung Baar.

Motivationssemester »SEMO Plus«

Fondation gad Stiftung: Gegenüberstellung SEMO Plus mit SEMO Standard.

Gemeinderat Stadt Bern (2014): Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2014–2017.

Kanton Bern, Erziehungsdirektion: www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/motivationssemesterplus.html

Kompetenzzentrum Arbeit KA Stadt Bern: Factsheet Motivationssemester [to do] Plus.

MentorInnenprogramm »Alter Connexion«

Canton de Neuchâtel: www.ne.ch/autorites/DEAS/STAT/population/Pages/Population-par-âge.aspx

Centre de Loisirs (2009): Alter Connexion, Rapport d'activités 2009.

Centre de Loisirs (2010): Alter Connexion, Rapport d'activités 2010.

Ghodbane, I. (2006): Programme Alter Connexion: Evaluation Finale. Neuchâtel: Institut für Psychologie, Universität von Neuchâtel.

Scheidegger, Y. (2011): L'innovation et son transfert dans les dispositifs d'accompagnement; Mémoire.

Ville de Neuchâtel, Services de la Jeunesse & de l'intégration (2011): Alter Connexion, Rapport d'activités 2011.

Ville de Neuchâtel, Services de la Jeunesse & de l'intégration (2012): Alter Connexion, Rapport d'activités 2012.

Ville de Neuchâtel, Services de la Jeunesse & de l'intégration (2013): Alter Connexion, Rapport d'activités 2013.

»Case Management Berufsbildung«

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI): www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01496/index.html?lang=de

Kanton Bern, Erziehungsdirektion: www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/case-management.html

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) (2007): Case Management Berufsbildung – Grundsätze und Umsetzung in den Kantonen.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) (2012): Start ins Berufsleben: Maßnahmenangebot am Übergang zur Sekundarstufe II.

Gap, Case Management Berufsbildung (2014): Gap, Case Management Berufsbildung, Kennzahlenbericht 2013. Basel: Erziehungsdepartment Basel-Stadt.

Landert, Ch. (2011): Nationales Projekt: Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation. Bern: Landert Partner, Sozialforschung Evaluation, Konzepte/Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

Lüthi, J.-P. (2013): Case Management Berufsbildung, Erfahrungsaustausch CM BB, November 2013, Luzern.

Unterstützungsprojekt SBKK/BBT: Case Management Berufsbildung – CM BB.

Maßnahmen zur Einbindung der Eltern in die Berufswahl

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Berufs- und Studienberatung Thurgau: Projekt der Berufs- und Studienberatung Thurgau »Migration, Transition und Elternbildung«, Projektbeschreibung/Pressemitteilung.

Berufsberatung Kanton Zürich (2006): »Integras Kanton Zürich« – Schlussbericht, Evaluierung.

Kanton Thurgau, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung: www.abb.tg.ch/xml_63/internet/de/application/fl5821.cfm

Kanton Zürich, Bildungsdirektion: www.ajb.zh.ch/internet/bildungsdirektion/ajb/de/berufsberatung/berufswahl/integras.html

Perspektive Thurgau: <http://perspektive-tg.ch/gesundheitsfoerderung-und-praevention/familien/femmes-tische>

Elterntreff Berufswahl (2008): Elterntreff Berufswahl: Wir unterstützen unsere Kinder; Projektbeschreibungen unter: www.nahtstelle-transition.ch

Graf, I./Künzi, K. (2010): Evaluation Lehrstellenförderung und Berufsintegration. Evaluation der vom BBT nach BBG Art. 54 und Art. 55 Abs. 1 lit. und j zwischen 2004 und 2009 unterstützten Projekte. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT; Ressort Projektförderung und Entwicklung.

Wirth von Blarer, S. (2009): Nicht ohne meine Eltern, Berufswahl mit Migrationshintergrund: Elterntreff. Panorama 6/2009.

»Match-Prof«

Kanton Bern, Erziehungsdirektion: www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/berufsbildung_intern/projekte1/matchprof_be.html

Kanton Bern, Erziehungsdirektion: Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt vermitteln. Artikel zu MatchProf BE.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2014): »Match-Prof« Lehrstellen besser besetzen, FactSheet.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI): www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html

Die Erfahrungen anderer Länder sind von Bedeutung, um das Förderinstrumentarium des Arbeitsmarktservice in Österreich laufend zu optimieren und den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Dabei kommt in erster Linie jenen Ländern eine besondere Bedeutung zu, die ähnliche Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt aufweisen. Während meistens der Blick auf Deutschland fällt, wird in dieser Studie die Schweiz genauer unter die Lupe genommen. Dieses Nachbarland zeichnet sich durch eine niedrige Jugendarbeitslosigkeit und ein umfangreiches Angebot an Maßnahmen für verschiedene arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppen aus. Im Fokus dieser von der KMU Forschung Austria im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich im Jahr 2014 erstellten Untersuchung stehen Maßnahmen für Jugendliche mit sozialen Benachteiligungen (z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, ohne Pflichtschulabschluss) am Übergang »Schule und Beruf«.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-586-3