

Werfstrasse 1, CH-6002 Luzern
T +41 41 367 48 48, F +41 41 367 48 49
www.hslu.ch

Susanne Aeschbach
Dozentin/Projektleiterin
T direkt +41 41 367 48 67
susanne.aeschbach@hslu.ch

Meike Müller
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
T direkt +41 41 367 49 23
meike.mueller@hslu.ch

Luzern, 28. März 2017

Evaluation Projekt flex.job – ein niederschwelliges Probier- und Übungsfeld im ersten Arbeitsmarkt

1. Zusammenfassung	2
2. Ausgangslage	2
3. Fragestellungen der Evaluation und methodisches Vorgehen	4
4. Ergebnisse	7
4.1. Ergebnisse der Dossieranalyse	7
4.2. Ergebnisse der Qualitativen Interviews	12
4.2.1. Bedarf	12
4.2.2. Nutzen	12
4.2.3. Konzept	13
4.2.4. Interaktionen	14
4.2.5. Wirkungen	16
4.2.6. Herausforderungen und Veränderungsbedarf	17
4.3. Ergebnisse der Gruppendiskussion	18
5. Diskussion und Empfehlungen	21
6. Quellen	25
7. Anhang	26

1. Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse der Evaluation des Projekts flex.job des Kompetenzzentrums Arbeit (KA) in Bern präsentiert und diskutiert. Im Fokus von flex.job steht die Vermittlung und Begleitung von niederschweligen Arbeitseinsätzen im ersten respektive allgemeinen Arbeitsmarkt, welche es jungen Erwachsenen, die Sozialhilfe beziehen, ermöglichen soll, die eigenen Möglichkeiten und Grenzen einzuschätzen und berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Die Datengrundlage für den vorliegenden Bericht setzt sich zusammen aus einer Dossieranalyse, Leitfadeninterviews mit Teilnehmenden, Arbeitgebenden und Expertinnen resp. Experten, sowie einer Gruppendiskussion mit letzteren. Die Datenerhebung erfolgte im Zeitraum Oktober 2016 bis Januar 2017.

Die Ergebnisse zeigen, dass im Projekt flex.job sehr personenzentriert und gleichzeitig arbeitsmarktorientiert vorgegangen wird, d.h. ausgehend von den Interessen und Möglichkeiten der jungen Erwachsenen werden Arbeitseinsätze im allgemeinen Arbeitsmarkt gesucht, welche den jungen Erwachsenen einen Erfahrungsraum bieten. Diese Teilhabe an der realen Arbeitswelt stärkt u.a. das Selbstvertrauen der jungen Erwachsenen und ermöglicht es ihnen, ihre Möglichkeiten und Grenzen besser einzuschätzen. Der Nutzen von flex.job ist unbestritten und die Zufriedenheit mit dem Angebot gross. Die Prozesse sind weitgehend geklärt.

Herausforderungen bestehen darin, den Informationsfluss und die Verantwortlichkeiten sicher zu stellen, wenn es zu negativen Erfahrungen und/oder zu einem Abbruch eines Arbeitseinsatzes kommt sowie den Prozess bezüglich einer Anschlusslösung nach flex.job zu klären. Ferner erweist es sich als problematisch, dass auch bei längeren, positiv verlaufenden Arbeitseinsätzen keine Zielorientierung und/oder Anreize bestehen, wie z.B. ein Praktikumslohn. Das kann dazu führen, dass die Motivation der jungen Erwachsenen im Verlauf des Arbeitseinsatzes sinkt.

2. Ausgangslage

Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung wird zunehmend entstandardisiert und damit heterogener. Wegen erschwelter Bedingungen ist der Übergang junger Erwachsener vermehrt von Umwegen, Wechseln oder Unterbrüchen geprägt. Eine beachtliche Bandbreite von 15-25 Prozent aller Schulabgängerinnen und Schulabgängern schweizweit besuchen eine Zwischenlösung, wie z.B. ein Motivationssemester oder ein Berufsfindungsjahr, weil sie keine Lehrstelle finden oder die Berufswahl noch nicht getroffen ist (Meyer, 2005; Schaffner & Rein, 2013). Diese beachtliche Anzahl an Zwischenlösungen ist denn auch ein Spiegelbild der komplexen Übergangsmechanik. Für das gute Gelingen des Übergangs spielen neben arbeitsmarktlichen Faktoren, insbesondere der Nachfrage nach Lernenden in den verschiedenen Branchen, auch personenbezogene Faktoren eine wichtige Rolle, wie z.B. die ausgewiesenen Schulleistungen am Ende der obligatorischen Schulzeit, Selbstkompetenzen, wie z.B. Zuverlässigkeit, Auftreten oder Kommunikationsfähigkeit sowie personale Ressourcen, verstanden als Fähigkeiten, die helfen mit Herausforderungen und Belastungen umzugehen (z.B. Selbstvertrauen) (Meyer, 2014; Häfeli & Schellenberg, 2009). Heute gibt es eine beachtliche Anzahl an Programmen in Form von Brückenangeboten am Übergang Schule–Berufsbildung. Meyer (2014) kritisiert, dass die Funktion von Brückenangeboten häufig reduziert wird auf die „systemische Pufferfunktion“ (ebd., S. 45) und zudem strukturelle Faktoren, wie die soziale Herkunft oder das Geschlecht zu Benachteiligungen führen und den Anspruch eines Brückenangebots begünstigen. Die Angebote am Übergang Schule–Berufsbildung sind in der Regel weitgehend standardisiert und passen somit nicht für alle jungen Erwachsenen gleichermassen.

Im Fokus von flex.job stehen junge Erwachsene, die einen deutlich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, z.B. weil sie wegen einer psychischen Beeinträchtigung die berufliche Bildung abbrechen mussten, und die in der Regel schlechte Erfahrungen mit standardisierten Angeboten gemacht haben. Im Gegensatz zu traditionellen Angeboten der Arbeitsintegration geht es bei flex.job darum, den jungen Erwachsenen Arbeitseinsätze im allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, so dass diese

sich in der realen Arbeitswelt erfahren können. Flex.job arbeitet sehr individuell: Der Personalvermittler sucht Einsatzplätze abhängig von den Interessen und den Ressourcen der jungen Erwachsenen. Die Flexibilität besteht u.a. darin, dass auch mit einem sehr tiefen Pensum eingestiegen und dieses dann gesteigert werden kann, sofern es die individuelle Situation zulässt. Die Flexibilität zeigt sich aber auch darin, dass die jungen Erwachsenen den Arbeitsort wechseln können, wenn das „Matching“, d.h. die Passung einer Person mit einem Arbeitsplatz, an einem bestehenden Arbeitsort nicht stimmt. Zentral ist, dass ein Wechsel des Arbeitseinsatzes nicht negativ gedeutet wird. Vielmehr steht die Möglichkeit Erfahrungen zu sammeln im Vordergrund. Der Personalvermittler sucht Einsatzplätze im allgemeinen Arbeitsmarkt und bietet Beratung der jungen Menschen wie auch der Arbeitgebenden zu allen arbeitsbezogenen Themen. Weitere Themen, wie z.B. die Wohnsituation, Gesundheit etc. werden explizit nicht vom Personalvermittler thematisiert. Bei Bedarf kann jedoch ein psychosoziales Coaching vom „niederschweligen Integrationsprojekt“ (NIP) beigezogen werden (Kompetenzzentrum Arbeit, 2016). Die jungen Erwachsenen werden durch den Sozialdienst, Fachstelle junge Erwachsene, der Stadt Bern zugewiesen. Sie erhalten keinen Lohn im Rahmen der Arbeitseinsätze. Der Sozialdienst richtet während dem flex.job Einsatz ergänzend zum Grundbedarf eine Integrationszulage von CHF 100.- aus. Zusätzlich wird ein Essensgeld für die auswärtige Verpflegung vergütet (CHF 8.- pro Arbeitstag).

Das Pilotangebot startete 2010 als Bestandteil der vom Gemeinderat der Stadt Bern verabschiedeten „Strategien und Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2010-2013“ (Stadt Bern, 2010) und wurde 2013 von der Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit erstmals evaluiert (Lätsch, 2013). Basierend auf dieser Evaluation wurden einige Optimierungsmassnahmen eingeführt, z.B. dass der Personalvermittler nicht ausschliesslich Stellenvermittler ist, sondern auch Einsatz-Begleiter. Das Projekt wurde auch für die Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern für die Jahre 2014 bis 2017 (Stadt Bern, 2014) wieder aufgenommen und weitergeführt, wobei die Weiterentwicklung basierend auf den Erfahrungen der Pilotphase eine Voraussetzung war. Entsprechend wurde das Angebot angepasst und weiterentwickelt, indem 2015 Optimierungsmassnahmen definiert wurden, die 2016 im Konzept flex.job verankert wurden (Kompetenzzentrum Arbeit, 2016).

Flex.job richtet sich an junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren, die in der Stadt Bern Sozialhilfe beziehen und von herkömmlichen, institutionellen Angeboten der beruflichen Integration nicht oder unzureichend erreicht werden. Gemäss Konzept (Kompetenzzentrum Arbeit, 2016) verfolgt flex.job folgende Ziele:

- Eine nachhaltig höhere Eigenaktivität und Motivation zur Veränderung ihrer beruflichen und sozialen Situation entfalten.
- Eine realistische, positive Grundhaltung Arbeitsprozessen gegenüber als Voraussetzung für die berufliche (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung entwickeln.
- Ein Bild von sich im Arbeitsprozess erhalten, welches ihre aktuellen Grenzen und Möglichkeiten widerspiegelt.

Am 26. September 2016 wurde die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit vom Kompetenzzentrum Arbeit (KA) mit der Evaluation von flex.job beauftragt. Der Auftrag sah vor, dass flex.job hinsichtlich Nachfrage, Funktionalität, Wirksamkeit, Optimierungsbedarf und Potential evaluiert werden soll. Die Ergebnisse der Evaluation mussten im Frühjahr 2017 vorliegen, damit diese als Entscheidungsgrundlage über die Weiterführung des Projektes respektive allfällige Optimierungsmassnahmen für die Strategieplanung 2018-2021 genutzt werden können.

3. Fragestellungen der Evaluation und methodisches Vorgehen

Für die Evaluation waren folgende *Fragestellungen* begleitend:

- I) *Wie beurteilen/bewerten die involvierten Akteure¹ und die jungen Erwachsenen flex.job?*
 - a) Welchen Nutzen hat flex.job für die jungen Erwachsenen?
 - b) Wie zufrieden sind die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen mit flex.job?
 - c) Welcher Veränderungsbedarf besteht aus Sicht der involvierten Akteure und jungen Erwachsenen?
- II) *Wie funktionieren die vorgesehenen Abläufe, Prozesse und Zuständigkeiten?*
 - a) Wie erleben die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen die Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler von flex.job?
 - b) Sind die Aufgaben und Zuständigkeiten klar?
 - c) Inwiefern bewährt sich die Aufgabenteilung zwischen Personalvermittler flex.job und NIP-Coach?
 - d) Was bewährt sich an den Abläufen und Prozessen resp. inwiefern bestehen Schwierigkeiten?
- III) *Inwiefern werden die Ziele des Angebots erreicht?*
 - a) Welche Wirkungen lassen sich bei den jungen Erwachsenen beobachten?
 - b) Inwiefern verändert sich die Situation der jungen Erwachsenen durch die Teilnahme an flex.job?
- IV) *Wie entwickelt sich der Bedarf nach dem Angebot?*
 - a) Wie schätzen die involvierten Akteure die zukünftige Nachfrage von flex.job ein?
 - b) Inwiefern schliesst flex.job eine Lücke im Vergleich zu anderen Angeboten?

Ziele der Evaluation:

- Die Evaluation gibt eine Übersicht über die Bewertung der Dienstleistungen aus Sicht der verschiedenen Beteiligten bezüglich Bedarf sowie Umsetzung des Projektes.
- Die Evaluation zeigt möglichen Optimierungsbedarf der Dienstleistungen auf.
- Die Evaluation bietet eine fundierte Grundlage für die Rechenschaftslegung und den Entscheid über die Weiterführung des Angebots für den Zeitraum 2018-2021.

Zur Erfassung der unterschiedlichen Ebenen und Beantwortung der Fragestellungen wurde ein Methodenmix gewählt, da unterschiedliche methodische Zugänge es ermöglichen, das komplexe Zusammenspiel verschiedenster individueller und organisatorischer Faktoren zu analysieren. Nachfolgend ist das methodische Vorgehen detailliert beschrieben:

Baustein 1: Es wurden *vier Leitfadeninterviews* (Face-to-Face) mit Expertinnen und Experten geführt (vgl. Anhang II): Vom Sozialdienst wurden die Sektionsleiterin sowie eine Sozialarbeiterin der Fachstelle junge Erwachsene interviewt. Ferner wurden ein Coach vom NIP-Coaching sowie der Personalvermittler flex.job zu ihrer Einschätzung von Bedarf und Zugang, zu Nutzen und Wirkungen von flex.job sowie zu ihrer Einschätzung von Prozess und Struktur des Projekts flex.job befragt.

Baustein 2: Weitere *vier Leitfadeninterviews* (Face-to-Face) wurden mit jungen Erwachsenen geführt, die am Projekt flex.job teilnehmen (vgl. Anhang III). In diesen Gesprächen standen v.a. ihr persönliches Erleben und das Bewerten von flex.job aus Nutzer/innensicht im Vordergrund. Die Rekrutierung der Interviewpartner/innen konnte mittels Personalvermittler hergestellt werden. Im Laufe der Interviewvorbereitungen machten sich erste Hinweise bzgl. der Besonderheiten der Adressatengruppe bemerkbar (z.B. schwierige Erreichbarkeit, Nichteinhalten von Terminen, Verspätungen). Ein möglicher Bias bei den Auskunftsgibenden lässt sich nicht ganz ausschliessen, da schlussendlich diejenigen

¹ „Involvierte Akteure“ umfasst die Sektionsleiterin sowie Sozialarbeitende der Fachstelle junge Erwachsene des Sozialdiensts der Stadt Bern, Coaches vom NIP-Coaching, der Leiter sowie der Personalvermittler von flex.job sowie Arbeitgebende, welche Arbeitsplätze im Rahmen von flex.job zur Verfügung stellen.

flex.job-Teilnehmenden interviewt wurden, die erreichbar waren und den Termin eingehalten haben. Daher lässt sich vermuten, dass eher motiviertere Teilnehmer/innen interviewt wurden.

Die Aussagen der Expertinnen und Experten sowie der jungen Erwachsenen wurden transkribiert und mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse ausgewertet und anschaulich verdichtet (Kuckartz, 2016).

Baustein 3: Ergänzend wurden *vier Leitfadeninterviews* (telefonisch) mit Arbeitgebenden geführt, welche Arbeitseinsätze für junge Erwachsene im Rahmen von flex.job anbieten (vgl. Anhang IV). Diese Interviews wurden zusammenfassend protokolliert und ebenfalls inhaltsanalytisch ausgewertet.

Baustein 4: Dossieranalyse. Das Analyseraster wurde gemeinsam mit der Projektleitung des Angebotes entwickelt (vgl. Anhang I). Die Grundgesamtheit aller Teilnehmenden, die am Projekt flex.job teilgenommen haben resp. immer noch daran teilnehmen beträgt 69 Personen. Da keine fixen Dossiers der Teilnehmenden am Angebot flex.job vorhanden waren und das Zusammentragen aller Informationen und Ausfüllen der Dossiers mit erheblichen Zeitaufwand verbunden ist, wurde festgelegt, dass die Auftraggeberin (Kompetenzzentrum Arbeit) der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eine Stichprobe an Dossiers zusammen- und zur Verfügung stellt. Aus den 69 Teilnehmenden am Angebot flex.job wurde zur Dossieranalyse daher eine Zufallsauswahl von 20 Fällen getroffen. Diese Stichprobe an Teilnehmenden wurde hinsichtlich soziodemographischer Daten (Alter, Nationalität, Bildung etc.), biopsychosozialer Situation (Familie, Wohnen etc.), Verlauf im Projekt (Arbeitseinsätze, Verweildauer, , Anschlusslösung etc.) sowie Zielerreichungsgrad (Wirkungs- und Leistungsziele gemäss Konzept) analysiert. Die Daten wurden in erster Linie deskriptiv ausgewertet. Die bivariate Betrachtung einzelner Variablen erlaubte es zudem, Hypothesen über mögliche Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen aufzustellen, um so Hinweise für Gelingens- sowie Misslingensbedingungen zu identifizieren. Die Auswertungen können aufgrund der kleinen Fallzahl nicht verallgemeinert werden, können aber interessante Hinweise liefern, welche auch in Form von Thesen im Rahmen der Gruppendiskussion diskutiert und validiert werden konnten.

Baustein 5: Gruppendiskussion. Unter Nutzung der Ergebnisse aus den Leitfadeninterviews und der Dossieranalyse wurden drei Thesen entwickelt, welche mit den Prozessbeteiligten und den Zuweisenden im Rahmen einer Gruppendiskussion diskutiert wurden (vgl. Anhang V). Basierend auf den Erkenntnissen der quantitativen und qualitativen Datenauswertung fokussierte die diskursive Auseinandersetzung der Gruppendiskussion in erster Linie Verbesserungsmöglichkeiten, so dass flex.job möglichst die Wirkungen entfaltet, welche in der Zielformulierung beschrieben sind (vgl. 2. Ausgangslage). Grundsätzliche Aussagen wurden direkt auf Flipcharts festgehalten. Zudem wurde die Diskussion aufgezeichnet und die so gesammelten Aussagen anschliessend inhaltsanalytisch verdichtet (Lamnek & Krell, 2016, S. 384ff. & Lamnek, 2005).

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf mit welchen Methoden welche Fragestellungen beantwortet werden:

	Interviews Expert/innen	Interviews junge Erwachsene	Interviews Arbeitgebende	Dossieranalyse	Gruppendiskussion
I) Wie beurteilen/bewerten die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen flex.job?					
a) Welchen Nutzen hat flex.job für die jungen Erwachsenen?	x	x	x		
b) Wie zufrieden sind die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen mit flex.job?	x	x	x		
c) Welcher Veränderungsbedarf besteht aus Sicht der involvierten Akteure und jungen Erwachsenen?	x	x	x		x
II) Wie funktionieren die vorgesehenen Abläufe, Prozesse und Zuständigkeiten?					
a) Wie erleben die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen die Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler von flex.job?	x	x	x		
b) Sind die Aufgaben und Zuständigkeiten klar?	x	x	x		
c) Inwiefern bewährt sich die Aufgabenteilung zwischen Personalvermittler flex.job und NIP-Coach?	x	x	x		
d) Was bewährt sich an den Abläufen und Prozessen resp. inwiefern bestehen Schwierigkeiten?	x				x
III) Inwiefern werden die Ziele des Angebots erreicht?					
a) Welche Wirkungen lassen sich bei den jungen Erwachsenen beobachten?	x	x	x	x	
b) Inwiefern verändert sich die Situation der jungen Erwachsenen durch die Teilnahme an flex.job?	x	x	x	x	
IV) Wie entwickelt sich der Bedarf nach dem Angebot?					
a) Wie schätzen die involvierten Akteure die zukünftige Nachfrage von flex.job ein?	x				
b) Inwiefern schliesst flex.job eine Lücke im Vergleich zu anderen Angeboten?	x				

Tabelle 1: Methoden und Fragestellungen

4. Ergebnisse

4.1. Ergebnisse der Dossieranalyse

Aus den bisher 69 Teilnehmenden am Angebot flex.job wurde zur Dossieranalyse eine Zufallsauswahl von 20 Fällen getroffen. Nachfolgend werden die Analyseergebnisse dieser Stichprobe an Dossiers vorgestellt. Aufgrund der tiefen Stichprobengrösse können nur bedingt Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden. Es wird zudem grösstenteils auf untergruppenspezifische Auswertungen (z.B. Vergleiche nach Alter, Geschlecht etc.)² und zum Teil (bei $n < 20$)³ auf eine prozentuale Darstellung der Angaben verzichtet. Zum Vergleich wird nachfolgend dargelegt wie sich folgende wichtige Merkmale in der Grundgesamtheit und in der Stichprobe der Dossiers zusammensetzen:

	Geschlecht		Nationalität		NIP-Coaching		Total
	männlich	weiblich	Schweiz	Ausland	Ja	Nein	
Grundgesamtheit flex.job	49 (71%)	20 (29%)	57 (83%)	12 (17%)	34 (49%)	35 (51%)	69 (100%)
Stichprobe flex.job	11 (55%)	9 (45%)	16 (80%)	4 (20%)	13 (65%)	7 (35%)	20 (100%)

Tabelle 2: Verteilung ausgewählter Merkmale in Grundgesamtheit und Stichprobe

In der Stichprobe der Dossiers halten sich die männlichen (11 Personen, 55%) und weiblichen (9 Personen, 45%) Teilnehmenden ungefähr die Waage. Diese Verteilung weicht von jener in der Grundgesamtheit ab, in der über zwei Drittel (71%) der Teilnehmenden am Angebot männlich sind. Der Grössteil der flex.job-Teilnehmenden aus der Stichprobe hat zudem die Schweizer Staatsbürgerschaft (16 Personen, 80%), zwei Personen kommen aus dem Kongo, jeweils eine aus Eritrea sowie Bosnien und Herzegowina. Hier decken sich die Verteilungen in der Stichprobe ungefähr mit jener in der Grundgesamtheit aller Dossiers, die 83% Schweizer/innen vorweisen. In der vorliegenden Stichprobe wird oder wurde ein knappes Drittel durch ein NIP-Coaching begleitet (13 Personen, 65%), der Rest stand noch nicht mit einem NIP-Coach in Kontakt. In der Grundgesamtheit halten sich hingegen Personen, die ein NIP-Coaching erhalten bzw. nicht erhalten ungefähr die Waage (49% Ja, 51% Nein).

Bei den zufällig ausgewählten Dossiers handelt es sich grösstenteils um abgeschlossene Dossiers, bei fünf der 20 ausgesuchten Dossiers handelt es sich um noch laufende Teilnahmen am Angebot (Stand Dezember 2016). Der Zeitraum des Eintritts bei flex.job variiert in der Stichprobe von Herbst 2011 bis ins Frühjahr 2016. Die Austritte aus dem Angebot liegen bei den abgeschlossenen Dossiers von August 2016 bis in den November 2012 zurück. Die durchschnittliche Verweildauer im Angebot beträgt 292 Tage bzw. neun Monate; das Minimum liegt hier bei 29 Tagen, also einem knappen Monat und reicht bis zu einer maximalen Verweildauer im Angebot von 598 Tagen (19 Monate). Die noch laufenden Dossiers begannen meist im Jahr 2015 oder 2016, bei einem laufendem Dossier lag das Eintrittsdatum im Oktober 2011.

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden liegt beim Eintritt ins Angebot bei 21.7 Jahren ($SD^4 = 1.8$). Bezüglich des schulischen Bildungsniveaus der Teilnehmenden lässt sich festhalten, dass die Hälfte der Zufallsauswahl an Teilnehmenden über einen Realschulabschluss verfügt (zehn Personen). Vier Personen haben die Sekundarschule abgeschlossen (20%), jeweils eine Person hat eine Sonder-

² Es wurden mehrere Variablen auf Zusammenhänge und untergruppenspezifische Unterschiede überprüft (z.B. Unterschiede nach Geschlecht); es wird nachfolgend nur auf solche verwiesen, die einen statistisch signifikanten Zusammenhang aufzeigen. Wenn sich statistisch signifikante Zusammenhänge zeigten, wurde dieser Zusammenhang mittels des Cramers Koeffizienten (V) auf dessen Stärke geprüft ($V = 0$: statistische Unabhängigkeit, $V = 1$: perfekter statistischer Zusammenhang). Da bei den statistisch signifikanten Zusammenhängen die Zelhäufigkeiten teilweise kleiner als fünf waren, wurde die Signifikanz der dichotomisierten Variablen mittels des exakten Tests nach Fisher (F) kontrolliert.

³ „n“ steht für Anzahl der Fälle, diese kann je nach Variable variieren z.B. wenn sich manche Fragen oder Angaben nur auf Personen beziehen, die bereits im Rahmen von flex.job einen Einsatz absolviert haben.

⁴ „SD“ steht für die Standardabweichung (vom Mittelwert), ein Mass für die Streuung der Messwerte: „Trägt man die Standardabweichung zu beiden Seiten des Mittelwerts auf, so liegen bei normalverteilten Werten ca. 67% der Werte in diesem Intervall.“ (Bühl, 2006, S. 121).

schule bzw. keine Schule abgeschlossen (5%), die restlichen vier Personen verfügen über andere Abschlüsse (z.B. ausländische Schulabschlüsse).

In der vorhandenen Stichprobe ist der Grossteil der Teilnehmenden an flex.job ledig (14 Personen, 70%), zwei Personen sind bereits geschieden (10%), eine Person (5%) lebt in einer festen Partnerschaft, bei den restlichen drei Personen (15%) liegen keine Angaben zum Familienstand vor. Auch bezüglich der Wohnsituation der Teilnehmenden liegen nur begrenzt Angaben vor (bei neun Personen, 45%, keine Angabe). Es ist bekannt, dass fünf Personen der Zufallsauswahl (25%) in einer eigenen Wohnung leben, drei Personen (15%) leben mit den Eltern zusammen, zwei Personen in einem begleiteten Wohnen (10%) und eine Person in einer Wohngemeinschaft (5%).

Fünf Personen (25%) standen im Rahmen von flex.job mit dem Personalvermittler im Kontakt und haben noch keinen Einsatz im allgemeinen Arbeitsmarkt wahrgenommen. Der Grossteil der Teilnehmenden kann einen (6 Personen, 30%) oder zwei Einsätze verbuchen (7 Personen, 35%). Vereinzelt wurden bereits drei (1 Person, 5%) oder vier (1 Person, 5%) Einsätze im Rahmen von flex.job geleistet⁵. Die Branchen, in denen die jungen Erwachsenen diese Einsätze leisten können, variieren vom Gastgewerbe über die Bau- bis zur Reinigungsbranche. In der vorliegenden Stichprobe haben die Teilnehmenden im Rahmen von flex.job am häufigsten im Detailhandel (5mal genannt; mehrere Antworten pro Person/Einsatz möglich), im Bereich der Hauswirtschaft (5mal) sowie im Gastrobereich und der Pflege/Betreuung (je 3mal) gearbeitet. Zudem wurden Einsätze im Betriebsunterhalt und der Reinigung (je 2mal) und vereinzelt im Bau bzw. Gartenbau, Büro, Handwerk oder im Logistikbereich (jeweils einmal genannt) absolviert.

Das absolvierte Arbeitspensum variiert je nach Einsatzplatz insgesamt zwischen 20 und 100 Stellenprozenten. Die Spannweite des Arbeitspensums der einzelnen Teilnehmenden variiert jedoch weniger stark und liegt meist bei Unterschieden von 40 Stellenprozenten (einzelne Teilnehmende arbeiten also nicht zwischen 20 und 100 Stellenprozenten, sondern zwischen 40 bis 80 oder 60 bis 100 Stellenprozenten). Der durchschnittliche Minimalwert des Pensums liegt bei 41.3, der durchschnittliche Maximalwert bei 71.3 Stellenprozenten, wobei am häufigsten angegeben wird, dass man mindestens zu 40 Prozent und maximal zu 60 Prozent angestellt ist oder war.

Auch bezüglich der Dauer der Arbeitseinsätze konnten Minimal- und Maximalwerte angegeben werden. Das Spektrum reicht hier von einer Woche bis sechs Monaten (jeweils 4 Personen), welche die Teilnehmenden am Einsatzplatz beschäftigt waren. Diejenigen, die eine Woche an einem der Arbeitsplätze verbrachten, bestritten meist aber noch einen längeren Einsatz (mind. 1 Monat) bei einem anderen Anbieter. Betrachtet man nur die Maximaldauer der Einsätze, liegen die häufigste Dauer bei einem oder sechs Monaten (jeweils 4 Personen). Drei Personen verbrachten maximal drei Monate an einem Einsatzort und jeweils zwei Personen gingen maximal zwei oder vier Monate im Rahmen von flex.job einem Arbeitseinsatz nach.

Die Zufallsauswahl der Dossiers zeigt, dass ein Grossteil der Einsätze frühzeitig beendet wird, dies ist zumindest in der Stichprobe bei 12 von 15 Fällen der Fall gewesen (5 von 20 Fällen hatten noch keinen Einsatz). Meist wurde hierbei bereits einmal ein Einsatz frühzeitig beendet (6 Personen), in anderen Fällen passierte dies zwei- oder mehrmals (6 Personen). In Dreiviertel der Fälle sind es die jungen Erwachsenen, die den Einsatz frühzeitig beenden (9 Personen), beim Rest wurde teils von den Arbeitgebenden und teils vom jungen Erwachsenen ein Einsatz frühzeitig beendet (bei 3 Personen). In sieben Fällen der Stichprobe erfolgte zudem eine frühzeitige Dossiterrückgabe an den Sozialdienst. Dies erfolgte meist aufgrund gesundheitlicher und/oder persönlicher Einschränkungen der Teilnehmenden (5mal) und nur vereinzelt bzw. zweimal aufgrund mangelnder Kooperation der Teilnehmenden.

⁵ Hier zeigte die Betrachtung der Kategorien, ob man „einen Einsatz“ oder „mehr als einen Einsatz“ geleistet hat, signifikante Unterschiede nach Geschlecht auf (Cramer-V = .600). So überwiegt bei den männlichen Teilnehmern, dass ein Einsatz (5 Personen) geleistet wurde; 2 Teilnehmer leisteten mehr als einen Einsatz im Rahmen von flex.job. Bei den Teilnehmerinnen überwiegt hingegen Letzteres: 7 Teilnehmerinnen waren schon mehr als einmal über flex.job in einem Arbeitseinsatz, während nur eine weibliche Person einmal über flex.job im Einsatz war. Es gilt jedoch die unterschiedlichen Verteilungen bezüglich des Geschlechtes in Stichprobe und Grundgesamtheit zu beachten.

Bezüglich der Anschlusslösungen, welche die jungen Erwachsenen nach ihrer Teilnahme an flex.job nachgehen, ist nur wenig bekannt bzw. verfügt der Personalvermittler über wenige Informationen hierzu (siehe hierzu auch 4.2.4 Interaktionen). Bei der Hälfte der Fälle liegen keine Angaben vor, der Rest absolviert meist ein Praktikum (4 Personen) oder hat einen Arbeitsplatz ohne Option für eine berufliche Bildung (3 Personen). Vereinzelt wird einer schulischen Bildung ohne Arbeitsplatz nachgegangen, man übt eine Büroassistentin (PrA nach INSOS) aus oder aber es gibt keine Anschlusslösung (jeweils 1 Person).

Im Rahmen der Dossieranalyse wurde der Personalvermittler gebeten seine Einschätzung bezüglich verschiedener Aussagen über die Teilnehmenden der Stichprobe beim Austritt aus flex.job abzugeben. Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, inwiefern die einzelnen Aussagen – nach fallgestützter Beurteilung des Personalvermittlers – zutreffen. Die Daten sind aus verschiedener Hinsicht mit Vorsicht zu geniessen: Gemäss flex.job-Konzept ist es nicht vorgesehen, dass der Personalvermittler ein Austrittsgespräch führt, so dass die Einschätzung beim Austritt schwer beurteilbar ist. Auch liegt es nicht in seiner Verantwortung die jungen Erwachsenen zielorientiert zu begleiten. Dazu kommt, dass es sich bei der vorliegenden Evaluation um einen Querschnitt handelt. Daher basieren die Einschätzungen des Personalvermittlers beim Eintritt resp. Austritt auf einer Retrospektion.

Der/die junge Erwachsene...	...hat ein realistisches Bild der Anforderungen des Arbeitsmarktes.	...kennt seine/ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen.	...hat eine Perspektive entwickelt über seinen/ihren weiteren beruflichen Weg.	...nimmt positive Erlebnisse mit aus den Erfahrungen in der Arbeitswelt.
trifft nicht zu	--	--	--	--
trifft eher nicht zu	8 (40%)	8 (40%)	11 (55%)	1 (5%)
trifft eher zu	5 (25%)	4 (20%)	3 (15%)	3 (15%)
trifft zu	6 (30%)	7 (35%)	3 (15%)	6 (30%)
nicht beurteilbar	1 (5%)	1 (5%)	3 (15%)	10 (50%)

Tabelle 3: Einschätzung des Personalvermittlers: Teilnehmende bei Austritt flex.job

In der oben stehenden Tabelle wird die Einschätzung des Personalvermittlers beim Austritt aus flex.job dargestellt. Nach seiner Einschätzung trifft zwar keine der Aussagen gar nicht zu, die ersten zwei Aussagen (junge Erwachsene hat realistisches Bild und kennt berufliche Möglichkeiten und Grenzen) treffen aber für einen grossen Teil der Stichprobe eher nicht zu (8 Personen, 40%). Auch haben 11 von 20 junge Erwachsene eher keine Perspektive entwickelt bezüglich ihres weiteren beruflichen Wegs. Bei jeweils 3 Personen (15%) trifft dies eher zu bzw. trifft zu, bei weiteren dreien kann dies der Personalvermittler nicht beurteilen. Die Aussagen „Der/die junge Erwachsene hat ein realistisches Bild der Anforderungen des Arbeitsmarktes“ und „Der/die junge Erwachsene kennt seine beruflichen Möglichkeiten und Grenzen“ treffen aber zumindest noch bei über der Hälfte der Teilnehmenden aus der Stichprobe mindestens eher zu (11 Personen, 55%). Inwiefern die Teilnehmenden positive Erlebnisse mit aus den Erfahrungen in der Arbeitswelt mitnehmen, lässt sich für den Personalvermittler meist schwer beurteilen (10mal „nicht beurteilbar“, 50%). Wenn eine Beurteilung möglich ist, fällt diese jedoch meist positiv aus (6mal trifft zu, 3mal trifft eher zu).

Des Weiteren wurde der Personalvermittler gebeten die jungen Erwachsenen bezüglich verschiedener Merkmale zu Beginn und am Ende ihrer flex.job-Teilnahme zu beurteilen. Auch hier fällt auf, dass eine Beurteilung für den Personalvermittler bei Austritt zum (Gross-)Teil nur schwer möglich ist. Erkennbar ist trotzdem sicherlich, dass Merkmale wie die Kooperationsfähigkeit und die Motivation der Teilnehmenden schon bei Eintritt ins flex.job-Angebot eher hoch als tief anzusiedeln sind: So ist die Kooperationsfähigkeit zu Beginn bei 60% (12 Personen) der Teilnehmenden mindestens eher hoch und 11 Personen (55%) weisen beim Eintritt eine eher hohe bis hohe Motivation auf. Anders sieht es beim Eintritt mit dem Selbstvertrauen der Teilnehmenden aus, dieses ist beim Grossteil der Einsteigenden eher tief (13 Personen, 65%) bis tief (1 Person, 5%). Beim Austritt lässt sich bei der Hälfte der Teil-

nehmenden dieses jedoch als eher hoch (7 Personen, 35%) bis hoch (3 Personen, 15%) von Seiten des Personalvermittlers beurteilen. Es scheint sich also eine Verbesserung des Selbstvertrauens im Laufe der Teilnahme an flex.job einzustellen. Hier müssen jedoch die unterschiedlichen Fallzahlen der beurteilbaren Personen bei Eintritt (n = 18) und Austritt (n = 13) beachtet werden.

	Kooperationsfähigkeit (Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit)		Motivation		Selbstvertrauen	
	Bei Eintritt	Bei Austritt	Bei Eintritt	Bei Austritt	Bei Eintritt	Bei Austritt
tief	--	--	--	--	1 (5%)	--
eher tief	7 (35%)	6 (30%)	8 (40%)	2 (10%)	13 (65%)	3 (15%)
eher hoch	8 (40%)	1 (5%)	7 (35%)	5 (25%)	4 (20%)	7 (35%)
hoch	4 (20%)	3 (15%)	4 (20%)	1 (5%)	--	3 (15%)
nicht beurteilbar	1 (5%)	10 (50%)	1 (5%)	12 (60%)	2 (10%)	7 (35%)

Tabelle 4: Beurteilung des Personalvermittlers: Teilnehmende bei Ein- und Austritt flex.job

Bezüglich der Kooperationsfähigkeit und der Motivation ist der Vergleich der Angaben bei Eintritt und Austritt schwierig. Die Fallzahlen zwischen den beurteilbaren Teilnehmenden variieren bei Eintritt und Austritt stark (z.B. Motivation bei Eintritt 19 beurteilbare Fälle, bei Austritt 8). Somit liegen die Werte in allen Kategorien bei Austritt tiefer als jene bei Eintritt (z.B. Motivation bei Eintritt viermal „hoch“ und bei Austritt einmal „hoch“), was nicht mit einem generellen Rückgang des jeweiligen Merkmals verwechselt werden sollte.

Um einen Überblick über allfällige Veränderungen bezüglich der einzelnen Merkmale bei den Teilnehmenden zu erhalten, wurde daher eine neue Variable kreiert, welche die Schwankungen der einzelnen Merkmale zwischen Ein- und Austritt dokumentiert⁶. Tabelle 5 stellt den Vergleich der Merkmale von jenen Fällen dar, bei denen eine Beurteilung seitens Personalvermittlers bei Ein- und Austritt möglich war (aufgrund der kleinen Fallzahlen wird auf eine prozentuale Darstellung verzichtet).

	Kooperationsfähigkeit (Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit)		Motivation		Selbstvertrauen	
	Bei Eintritt	Bei Austritt	Bei Eintritt	Bei Austritt	Bei Eintritt	Bei Austritt
stark gesunken (-2)	--	--	--	--	--	--
gesunken (-1)	2	2	1	1	--	--
gleichgeblieben (±0)	5	5	5	5	3	3
angestiegen (+1)	3	3	2	2	7	7
stark angestiegen (+2)	--	--	--	--	3	3

Tabelle 5: Beurteilung des Personalvermittlers: Veränderungen bei Teilnehmenden flex.job

Betrachtet man nur die Personen, bei denen der Personalvermittler das jeweilige Merkmal bei Eintritt und Austritt bei flex.job beurteilen kann, so fällt bzgl. Kooperationsfähigkeit und Motivation auf, dass beim Grossteil der Teilnehmenden diese Merkmale gleichgeblieben sind. Teilweise ist die Motivation und Kooperation der Teilnehmenden leicht angestiegen, z.B. von „eher tief“ auf „eher hoch“ (2mal bei Motivation, 1mal bei Kooperationsfähigkeit) oder von „eher hoch“ auf „hoch“ (2mal bei Kooperationsfähigkeit). Vereinzelt sind diese aber auch gesunken, und zwar bei beidem jeweils von „eher hoch“

⁶ Die drei neuen Variablen „Veränderung Kooperationsfähigkeit“, „Veränderung Motivation“ und „Veränderung Selbstwertgefühl“ werden jeweils durch die Differenz der Austrittsvariable und der Eintrittsvariable erstellt (bspw. Veränderung Motivation = Motivation bei Austritt – Motivation bei Eintritt). Da die Werte der Ausgangsvariablen zwischen 1 = tief, 2 = eher tief, 3 = eher hoch und 4 = hoch lagen, können die neuen Veränderungs-Variablen einen Wert von -3 bis +3 annehmen (bspw. -3 wenn Motivation bei Eintritt hoch (4) und bei Austritt tief (1) oder +3 wenn bei Eintritt tief (1) und bei Austritt hoch (4)). Die Ausprägungen der neuen Variablen wurden dabei wie folgt codiert: -3 = sehr stark gesunken, -2 = stark gesunken, -1 = gesunken, 0 = gleichgeblieben, +1 = angestiegen, +2 = stark angestiegen und +3 = sehr stark angestiegen. Da die Ausprägungen sehr stark gesunken (-3) und sehr stark angestiegen (+3) keine Werte aufwiesen, werden in nachfolgender Tabelle nur die Werte zwischen -2 und +2 dargestellt.

auf „eher tief“. Bezüglich des Selbstvertrauens lassen sich ganz klar nur Veränderungen in Richtung gleichbleibendes oder aber (und das beim Grossteil der beurteilten Teilnehmenden) in Richtung gesteigertes Selbstvertrauen beobachten. Bei zehn von dreizehn Personen ist das Selbstvertrauen angestiegen (bei 7 Personen, meist von „eher tief“ auf „eher hoch“) oder sogar stark angestiegen (bei 3 Personen, meist von „eher tief“ auf „hoch“).

Um aufzuspüren, durch welche Merkmale und Umstände die Veränderungen der Kooperationsfähigkeit, der Motivation sowie des Selbstvertrauens beeinflusst werden, wurde der Zusammenhang zwischen diesen Variablen mit verschiedenen soziodemografischen Variablen (Alter bei Eintritt, Geschlecht, deutsche Muttersprache, Nationalität), mit Variablen zum Verlauf im Projekt (Anzahl vermittelter Einsätze, Anzahl frühzeitig beendeter Einsätze), der Angabe zur Begleitung durch ein NIP-Coaching und den Variablen zur Einschätzung der jungen Erwachsenen beim Austritt (siehe Tabelle 3) überprüft. Zwischen den meisten Variablen liess sich jedoch kein statistischer Zusammenhang feststellen. So traten z.B. bei untergruppenspezifischen Auswertungen bezüglich der Motivation und Kooperationsfähigkeit keine signifikanten Unterschiede hervor⁷. Es zeigte sich in den statistischen Tests aber, dass zwischen der Veränderung des Selbstvertrauen und der Variable bzw. Aussage „Der/die junge Erwachsene/r kennt seine/ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen.“ ein Zusammenhang besteht⁸:

		Der/die junge Erwachsene kennt seine/ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen.		
Selbstvertrauen		trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
	gleichgeblieben (± 0)	3	--	--
	angestiegen (+1)	1	3	3
	stark angestiegen (+2)	--	--	3

Tabelle 6: Zusammenhang Veränderungen des Selbstvertrauens & Kennen der beruflichen Möglichkeiten und Grenzen

So zeigt sich in der Stichprobe, dass bei jenen jungen Erwachsenen, bei denen die Aussage „Der/die junge Erwachsene kennt seine/ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen“ eher nicht zutrifft, sich das Selbstvertrauen bei Ein- und Austritt aus dem flex.job-Angebot nicht verändert hat. Im Gegensatz dazu ist bei den Teilnehmenden, bei denen diese Aussage (eher) zutrifft ein (teilw. starker) Anstieg bezüglich ihres Selbstvertrauens festzustellen.

Betrachtet man das Selbstvertrauen nur beim Eintritt in flex.job im Zusammenhang mit der Tatsache, ob der/die entsprechende Teilnehmende ein NIP-Coaching in Anspruch nimmt, fällt auf, dass diejenigen welche durch einen NIP-Coach begleitet werden alle über ein eher tiefes (10 Personen) bis tiefes (1 Person) Selbstvertrauen bei Eintritt ins Angebot verfügen. Teilnehmende, die keinen NIP-Coach an ihrer Seite haben schreibt der Personalvermittler hingegen zu Beginn ihrer Teilnahme ein eher tiefes (3 Personen) bis eher hohes (4 Personen) Selbstvertrauen zu. Dieser Zusammenhang⁹ liesse sich jedoch so erklären, dass die Begleitung durch einen NIP-Coach nicht als Ursache für ein tiefes Selbstvertrauen zu beurteilen ist, sondern dass gerade jene Teilnehmenden, die zu Beginn über kein hohes Selbstvertrauen verfügen durch ein NIP-Coaching unterstützt werden, während jene, die ein eher hohes Selbstvertrauen in sich hegen, keiner Begleitung bedürfen. Bei letzterem Zusammenhang sollten jedoch die unterschiedlichen Verteilungen bezüglich NIP-Coaching in Stichprobe und Grundgesamtheit im Hinterkopf behalten werden.

⁷ Es wurden hierzu nicht nur die neuen Variablen („Veränderung Motivation“ und „Veränderung Kooperationsfähigkeit“) sondern auch die Variablen Kooperationsfähigkeit bzw. Motivation „bei Eintritt“ und „bei Austritt“ mit den erwähnten Variablen kreuztabelliert und mittels Chi-Quadrat-Test überprüft, ob zwischen den jeweiligen Variablen ein statistischer Zusammenhang besteht (Chi-Quadrat < 0.05).

⁸ Cramer-V = .681

⁹ Cramer-V = .679

4.2. Ergebnisse der Qualitativen Interviews

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews dargestellt, d.h. der vier Expertinnen resp. Experten von folgenden Stellen: Fachstelle Junge Erwachsene, NIP-Coaching und flex.job, der vier interviewten jungen Erwachsenen, die an flex.job teilnehmen, sowie der vier interviewten Arbeitgebenden. Letztere stammen aus den Branchen Gartenbau, Gastronomie, Gesundheitswesen und Detailhandel.

4.2.1. Bedarf

Der Bedarf nach flex.job ist seitens der interviewten Expertinnen und Experten wie auch aus Sicht der jungen Teilnehmenden unbestritten, da flex.job junge Erwachsene anspricht, die in verschiedener Hinsicht einen deutlich erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben und die Unterstützung brauchen, um den Zugang zum Arbeitsmarkt (wieder) zu erhalten. Die Aussage aus einem Experteninterview *„Da wartet niemand auf diese Leute“* wird auch von einem jungen Erwachsenen untermauert, der betont, dass er ohne flex.job noch keinen Job hätte.

Bezüglich der Zielgruppe von flex.job wird beschrieben, dass es sich um Personen handelt, die z.B. lange nicht gearbeitet haben oder grundsätzlich schon längere Zeit keine Regelstruktur hatten, vorerst vielleicht nur bedingt belastbar sind und ein Teilzeitpensum realistisch ist, die allenfalls psychische Probleme, eine ADHS-Thematik oder eine Suchtmittelabhängigkeit haben oder die allenfalls ein- oder mehrmals eine Lehre abgebrochen haben. Diese jungen Erwachsenen leben zum Teil sehr isoliert und haben kaum soziale Kontakte. Zu beobachten ist auch, dass diese jungen Erwachsenen oft bereits in der Schule Schwierigkeiten hatten und nicht reüssieren konnten. Zum Teil waren die jungen Erwachsenen fremdbetreut in Institutionen. Für diese Zielgruppe kann flex.job eine wichtige Brückenfunktion für die berufliche (Wieder-) Eingliederung bieten. Es gibt aber auch junge Erwachsene, die über Jahre hinweg immer wieder mit flex.job im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten bis es wieder zu einer Krise kommt. Die Niederschwelligkeit des Angebots kommt der beschriebenen Zielgruppe sehr zugute. So wird auch betont, dass es für sie gut ist, dass zuerst mal das Arbeiten im Vordergrund steht, ohne dass zu Beginn bereits grosse Pläne geschmiedet werden, die zu einer Überforderung führen könnten. Hervorgehoben wird zudem, dass flex.job insbesondere dann zum Tragen kommt, wenn junge Erwachsene nicht in ein standardisiertes Angebot passen resp. diverse Versuche in Regelangeboten nicht gefruchtet haben.

Gerade in den Gesprächen mit den jungen Erwachsenen, zeigte sich wie wichtig der personenzentrierte Ansatz bei flex.job ist. So variieren die individuellen Biografien der Teilnehmenden zwischen solchen, die über keinen offiziellen Schulabschluss geschweige denn längere Arbeitserfahrungen und Arbeitszeugnisse verfügen bis hin zu jenen, die einen Lehrabschluss vorweisen können, aber aufgrund persönlicher oder gesundheitlicher Probleme (z.B. Zusammenbruch, Depression, Entzug) in die Arbeitslosigkeit rutschten. Es handelt sich also trotz gewisser Gemeinsamkeiten, um eine eher heterogene Zielgruppe, welcher flex.job durch die individuelle Einsatzplanung und Begleitung gerecht wird.

Der Bedarf und die damit verbundene zukünftige Nachfrage zeigen sich auch darin, dass Anfragen aus anderen Gemeinden kommen, die sich für flex.job interessieren.

4.2.2. Nutzen

Die jungen Erwachsenen sehen viele Vorteile und einen konkreten Nutzen in ihrer Teilnahme am flex.job-Angebot. So wird ihnen die Arbeitssuche abgenommen – für die sie selbst laut eigener Angaben wohl mehr Zeit benötigen würden – was für sie einen Stressfaktor weniger bedeutet. So meinte ein junger Erwachsener: *„Arbeit suchen ist teils so ein Stress. (...) Arbeiten kann ich ja, aber die Arbeitssucherei ist mir zu viel“*. Zudem können sie selbst angeben wieviel Stellenprozente sie arbeiten möchten und können. Flex.job ist ihnen des Weiteren eine grosse Hilfe, um wieder in der Arbeitswelt anzukommen und Fuss zu fassen. Gerade wenn man lange nichts gemacht hat, wird das Angebot zum Teil als Rettung vor dem „Absturz“ beschrieben und es nützt den jungen Erwachsenen ganz klar, um wieder einen geregelten Tagesablauf zu bestreiten. Dieser regelmässige Tagesablauf und die Struktur, die

damit einhergeht empfinden die jungen Erwachsenen als besonders wichtig um am Arbeitsmarkt „dranzubleiben“ bzw. (wieder) „reinzukommen“. Das Ganze lässt sich zudem bei einigen Teilnehmenden auch als Test verstehen, inwieweit sie (wieder) arbeitsfähig sind (z.B. nach gesundheits- oder psychisch bedingter Arbeitslosigkeit) und den Anforderungen des „normalen Arbeitsmarktes“ gerecht werden können. Vereinzelt wird auch auf Arbeitszeugnisse verwiesen, die man durch die Einsätze bei flex.job erhalten kann und die einem für die weitere berufliche Laufbahn vom Nutzen sein können. Zudem liegt ein weiterer Nutzen sicherlich im Sammeln von Arbeitserfahrungen. Dies wird so auch in den Expert/innen-Interviews betont, in denen – neben der (Wieder-)Erlangung einer der Tagesstruktur – als oberstes Ziel das Sammeln von (guten) Erfahrungen genannt wird. Wichtig und nützlich ist hierbei, dass es sich um „konkrete Arbeitserfahrungen nahe am ersten Arbeitsmarkt“ handelt – die Teilnehmenden können „wieder so ein wenig in die Realität eintauchen“ und ihre Vorstellungen von der Arbeitswelt mit der bestehenden Arbeitsrealität abgleichen.

Auch die Arbeitgebenden betonen, dass der Arbeitseinsatz den jungen Erwachsenen klar aufzeigt, was es bedeutet zu arbeiten, am Arbeitsleben teilzuhaben. Sie werden gebraucht und sind Teil eines Teams, haben soziale Kontakte. Aus ihrer Sicht ist es das „Mitarbeiten“, welches zu den beobachtbaren Wirkungen führt: Sie sind Teil eines Teams mit konkreten Aufgaben und haben Erfolgserlebnisse. Der Arbeitseinsatz klärt, wie belastbar eine Person ist. Und die Teilnehmenden realisieren, was sie leisten können. Die Arbeitseinsätze ermöglichen ihnen Erfolgserlebnisse. Ein anderer Nutzen besteht darin, dass die jungen Erwachsenen ihre Kompetenzen weiter entwickeln. Aber auch die Tagesstruktur, die Regelmässigkeit welche durch den Arbeitseinsatz gegeben ist, wird als grossen Nutzen bezeichnet. Daher wird von Arbeitgeberseite betont, dass es hilfreich ist, wenn die jungen Erwachsenen täglich kommen, wenn auch nur Teilzeit.

4.2.3. Konzept

Im folgenden Abschnitt werden die Aussagen der Interviewten zu den Prozessen, dem Vorgehen und der Umsetzung von flex.job, den Zugangswegen sowie zur grundsätzlichen Bewertung zusammenfassend dargestellt. Zu diesen Inhalten haben sich vor allem die Expertinnen und Experten sowie die jungen Erwachsenen und kaum die Arbeitgebenden geäußert.

Man kann zusammenfassend festhalten, dass die Zufriedenheit seitens der jungen Erwachsenen, der Expertinnen und Experten sowie der Arbeitgebenden mit flex.job gross ist. Das Angebot hat sich gut etabliert und die Optimierungsmassnahmen, die Ende 2015 umgesetzt wurde, wie z.B. die Arbeitseinsatzbegleitung, bewähren sich sehr. Dabei wird die unkomplizierte Art, wie die Massnahmen umgesetzt wurden, positiv erwähnt. Das Anmeldeprozedere wird als sehr pragmatisch und unkompliziert beschrieben. Ein Vorteil wird auch darin gesehen, dass die Entscheidungswege kurz sind, indem flex.job bei der Stadt und nicht beim Kanton angesiedelt ist.

Der wesentlichste Erfolgsfaktor wird darin gesehen, dass die Arbeitseinsätze im ersten Arbeitsmarkt stattfinden, so dass die jungen Erwachsenen eine authentische Rückmeldung von Arbeitgeberseite erhalten. Folglich besteht ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeiten des Personalvermittlers im Netzwerken und Lobbyieren gegenüber Arbeitgebenden und dem Suchen von passenden Einsatzplätzen für die jungen Erwachsenen. Besonders positiv hervorgehoben werden die Niederschwelligkeit des Angebots und das flexible, personenzentrierte Vorgehen bezüglich Branche, Pensum etc. im Gegensatz zu traditionellen standardisierten Angeboten. Dadurch schliesst flex.job nach Angaben der Expertinnen und Experten eine Lücke in der Angebotslandschaft. Für die definierte Zielgruppe von flex.job sind das wichtige Voraussetzungen: „Es ist wie gemacht für unsere Klienten.“

Ein wesentlicher Gelingensfaktor liegt in der Arbeit des Personalvermittlers. Ihm scheint es gut zu gelingen, zum einen mit seiner unkomplizierten, pragmatischen und wertschätzenden Art die jungen Erwachsenen gut abzuholen und ihre Bedürfnisse zu eruieren, aber auch ihre Kompetenzen einschätzen zu können. Zum anderen gelingt es ihm die Kontakte mit der Wirtschaft zu pflegen und dann auch abzuschätzen, welche Voraussetzungen die jungen Erwachsenen mitbringen müssen, so dass das Matching, im Sinn vom passgenauen Vermitteln der jungen Erwachsenen an Arbeitseinsätze gut gelingt.

Hervorgehoben wird auch, dass es „*rasch vorwärts geht*“ und Termine (nur) nach Bedarf vereinbart werden, was sehr geschätzt wird. Ferner bewährt es sich, dass ein abgebrochener Arbeitseinsatz nicht als Scheitern bewertet wird, sondern dass flex.job als Probier- und Übungsfeld definiert ist.

Was aus Expert/innensicht fehlt, ist, dass es auf konzeptioneller Ebene keine Meilensteine gibt im Verlauf eines Arbeitseinsatzes. Auch wird bemängelt, dass es zum Teil keine Ziele gibt, die mit einem Arbeitseinsatz verbunden sind, wobei die Zielformulierung eher dem Sozialdienst als Aufgabe zugeschrieben wird. Die Arbeitseinsätze werden in der Regel unbefristet vereinbart.

Die Zuweisungen laufen über den Sozialdienst der Stadt Bern, indem die zuständigen Sozialarbeitenden die jungen Erwachsenen per Mail anmelden, was als sehr pragmatischer Weg empfunden wird. Wenn ein NIP-Coach involviert ist, kommt die Initiative in der Regel von diesem. Ein junger Erwachsener hat von einem Kollegen von flex.job erfahren, der ihm die Teilnahme sehr empfohlen hat. Ein anderer junger Erwachsener ist im Internet auf flex.job gestossen und hat dann seiner Sozialarbeiterin gesagt, dass er dies gerne probieren möchte.

4.2.4. Interaktionen

Unter „Interaktionen“ fallen zum einen Aussagen, welche die Zusammenarbeit vom Personalvermittler mit den Sozialarbeitenden, den NIP-Coaches und den Arbeitgebenden bewerten sowie Beurteilungen der Aufgabenteilung. Zum anderen werden hier die Aussagen zur Zusammenarbeit zwischen dem Personalvermittler und den jungen Erwachsenen ausgeführt, wobei teilweise auch auf Interaktionen zwischen den jungen Erwachsenen und weiteren Akteuren (z.B. NIP, Arbeitgebende) Bezug genommen wird.

Die Aufgabenteilung von Personalvermittler, Sozialdienst und NIP-Coaching bewährt sich nach Angaben der Expertinnen und Experten. Den jungen Erwachsenen wie auch den Arbeitgebenden ist es klar, wer für welche Themen ihre Ansprechperson ist. Die Trennung, dass sich der Personalvermittler fokussiert auf arbeitsbezogene Themen und für allfällige weitere Themen bei Bedarf ein NIP-Coach beigezogen werden kann, wird aus Sicht der Expertinnen und Experten durchwegs positiv bewertet. Auch die jungen Erwachsenen sehen mehrheitlich keine Schwierigkeiten in der Aufgabenteilung. Ihnen ist bewusst, dass es bei der Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler primär um die geeignete Einsatzstellensuche geht und sie mit ihm alle arbeitsbezogenen Fragen klären können. Sofern sie über einen NIP-Coach verfügen, werden mit diesem andere Themen angegangen (z.B. Wohnungssuche, Steuererklärung machen oder Rechnungen zahlen).

In der Zusammenarbeit wird sehr individuell vorgegangen, so kann es sein, dass ein NIP-Coach bei Bedarf einen Klienten zusammen mit dem Personalvermittler begleitet. Geschätzt wird auch die gute Erreichbarkeit des Personalvermittlers. Die Zusammenarbeit wird als sehr pragmatisch und unbürokratisch erlebt. Die Gewährung des Informationsflusses ist hingegen anspruchsvoll und kann nicht immer garantiert werden. So kam es auch schon vor, dass ein junger Erwachsener einen Arbeitseinsatz abgebrochen hat, der involvierte NIP-Coach dies aber erst mit einer Verzögerung von zwei Wochen erfahren hat. So wird denn auch sowohl seitens des Sozialdienstes wie auch seitens NIP-Coaching geäußert, dass es wünschenswert wäre, wenn es zwischendurch einen Austausch mit dem Personalvermittler gäbe. Dem NIP-Coach ginge es dabei nicht um einen Austausch über die Klientinnen und Klienten, sondern mehr darum vom Personalvermittler zu hören, was sich bei ihm tut auf der Arbeitgeberfront. Auf der Leitungsebene besteht ein Austausch zwischen dem Sozialdienst und dem Leiter flex.job, der sehr geschätzt wird.

Auch die Arbeitgebenden bezeichnen die Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler als sehr gut resp. angenehm. Während der Kontakt zu Beginn des Einsatzes noch häufiger ist, so nimmt dieser bei einem positiven Verlauf des Arbeitseinsatzes ab. Es zeigt sich, dass es eine sehr pragmatische Form der Kontaktaufnahme ist: Mal rufe der Personalvermittler an, mal melde sich der Arbeitgebende, je nach Bedarf. Seitens Arbeitgebender wird es sehr geschätzt, dass die Kontakte bedarfsorientiert sind und es nicht standardmässig (zu viele) Treffen gibt. Inhaltlich geht es in erster Linie darum, wie der Arbeitseinsatz der jungen Erwachsenen im Betrieb läuft, ob die Arbeiten inhaltlich, aber auch betref-

fend Pensum stimmig sind. Ein Arbeitgeber schätzt es sehr, dass der Personalvermittler im Betrieb vorbei gekommen ist und ein Verständnis der betreffenden Branche hat.

Die jungen Erwachsenen erleben die Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler als sehr angenehm und fühlen sich teilweise schon nach dem ersten Treffen in ihrer Motivation einen Arbeitseinsatz zu leisten bestärkt. Erwähnt wird auch, dass man froh ist schon beim Erstkontakt mit dem Personalvermittler „mit offenen Karten“ spielen und somit unverblümt über seine derzeitige Lage und Vergangenheit berichten zu können. Die jungen Erwachsenen geben Auskunft über persönliche Dinge wie allfällige gesundheitliche Probleme oder Drogenkonsum und fühlen sich durch das Feedback und die Bemühungen des Personalvermittlers meist ermutigt, ihr Leben in die Hand zu nehmen. Die jungen Erwachsenen schätzen es zudem, dass sie sich bei Fragen jederzeit beim Personalvermittler melden können und er sie informiert, sobald es Neuigkeiten gibt.

„Ich habe ihm [dem Personalvermittler] gesagt, dass ich Mühe mit dem Kreislauf habe, also einen Zusammenbruch hatte (...). Weil ich ihm das gesagt habe, habe ich gemerkt er will mir jetzt helfen und will etwas finden. Das hat mir selber sehr viel Motivation gegeben. Ich hatte die Motivation schon vorher, aber das hat mich noch mehr motiviert. Ich war wirklich froh, ich habe jeden Schritt mitbekommen, den er gemacht hat. Er hat sich fast immer gemeldet, wenn etwas Neues war. Falls etwas nicht klar war konnte ich anrufen. Das war wirklich kein Problem. Ich war wirklich sehr zufrieden.“

Die offene Herangehensweise bewährt sich sodann auch im Umgang mit den Arbeitgebenden, da dadurch ein gewisser Druck von den Schultern der flex.job-Teilnehmenden genommen werden kann und sie froh sind, sich nicht für Vergangenes rechtfertigen zu müssen.

„Der Chef sagte mir dann auch ‚Was in der Vergangenheit war, das war. Jetzt schauen wir nach vorne.‘ Das hat mir schon eigentlich den Adrenalinkick gegeben, die Motivation sozusagen, damit ich arbeiten kann“

Da es, sobald sich die jungen Erwachsenen im flex.job-Einsatz befinden, keine festgelegten Abmachungen bezüglich des Austausches zwischen Personalvermittler und Teilnehmenden oder Arbeitgebenden gibt, kann auch hier der Informationsfluss teilweise nur bedingt gewährt werden. So gibt es nach Angaben des Personalvermittlers auch mal Teilnehmende die „plötzlich weg vom Radar sind“ oder „völlig abtauchen“. Ob diese das Angebot von flex.job nicht mehr wahrnehmen, da sie nicht mehr arbeiten gehen wollen oder aber eine Anschlusslösung gefunden haben, ist dann für den Personalvermittler nicht ersichtlich. Da kein Austrittsgespräch mit den flex.job-Teilnehmenden erfolgt, erfährt der Personalvermittler in der Regel nichts darüber, ob oder welcher Beschäftigung die jungen Erwachsenen nach flex.job nachgehen. Dies liess auch schon die Dossieranalyse vermuten, bei welcher der Personalvermittler nur bei der Hälfte der Stichprobe eine Aussage zur Anschlusslösung tätigen konnte und eine Einschätzung seitens des Vermittlers zu Merkmalen wie der jeweiligen Motivation des Teilnehmenden bei Austritt nur bedingt möglich war.

Es kann zudem vorkommen, dass (ehemalige) Teilnehmende nach längerer Funkstille wieder mit dem Personalvermittler in Kontakt treten. So wurde von einem interviewten Teilnehmenden berichtet, dass er sich ein Jahr lang nicht beim Personalvermittler meldete, da es ihm unangenehm war, dass er damals den vermittelten Arbeitseinsatz durch flex.job nicht angetreten sei. Hier wird neben der angenehmen, speditiven und nicht wertenden Art des Personalvermittlers die Unterstützung durch das NIP-Coaching positiv hervorgehoben.

„Mein NIP-Coach hat mir dann eben geholfen, also gesagt, dass ich mir nicht gross einen Kopf machen soll. Das kann mal vorkommen und darum habe ich mich eben wieder bei ihm gemeldet.“

Vereinzelte werden von den jungen Erwachsenen auch Voten bezüglich der guten Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden betont, die ein Gespür zu haben scheinen, wie mit den Teilnehmenden interagiert werden muss. Auch werden die Interaktionen innerhalb des Teams am Arbeitsplatz meist als positiv beschrieben (siehe hierzu auch 4.2.5 Wirkungen).

„Also es ist sicher einfach auch extremes Glück gewesen dass ich dorthin gekommen bin, weil der Chef dort arbeitet mit vielen Programmen zusammen, flex.job bin ich glaube ich der Erste, oder der Zweite (...). Er hat immer Angestellte gehabt die eben aus solch ähnlichen Situationen gekommen sind wie ich, und hat halt einfach extrem helfen können. Hat immer gewusst, wie mit mir umzugehen und wo er Druck machen darf oder wo er rücksichtsvoller sein muss. Und das ist so der Hauptauslöser dafür, dass ich mich dort dann einfach wohl gefühlt habe und gut arbeiten konnte.“

4.2.5. Wirkungen

Bezüglich der Frage, was die Teilnahme an flex.job bei den jungen Erwachsenen auslöst und inwieweit sich hier Veränderungen und Wirkungen auf das alltägliche Handeln der jungen Erwachsenen bemerkbar machen, werden in den Interviews zahlreiche Hinweise geliefert. Bereits der Erstkontakt wird seitens junger Erwachsener als positiv, ermächtigend erlebt:

„Er [Personalvermittler] sagte mir auch selber, dass er sieht, dass ich gerne arbeiten will und auch dafür geschaffen bin. Das hat mich auch aufgestellt. Dann gab ich halt Gas und er auch.“

Ferner beschreiben die jungen Erwachsenen häufig, dass sie durch ihre Einsätze bei flex.job wieder an Selbstsicherheit gewinnen konnten.

„Eine Struktur von Montag bis Freitag, dass man die Selbstsicherheit wieder aufbauen kann. Ich wollte eine Zeitlang nicht einmal Rosen schneiden. Ich wusste wie es geht, aber ich habe es lange nicht mehr gemacht und mich deshalb nicht getraut.“

Durch die Arbeit wird ihnen bewusst, was sie können, auch wenn es sich hierbei um vermeintlich kleine Dinge, wie Rasenmähen oder Fensterputzen handelt. Dies wird so auch vom NIP-Coach betont. Es wird ein anderer Bezug zur Arbeit entwickelt, indem die Arbeit eine Hilfestellung bietet, um sein Selbstwertgefühl zu steigern und nicht nur um Geld zu verdienen. Auch aus Sicht der Arbeitgebenden sind eine Steigerung des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls beobachtbar, sowie eine grössere Selbstständigkeit. Das habe auch damit zu tun, dass man ihnen Aufgaben überträgt und ihnen etwas zutraut.

Die Teilnehmenden entwickeln zudem im Laufe ihrer Arbeitseinsätze ein realistischeres Selbstbild bezüglich ihrer Stärken und Schwächen und können besser einschätzen, was sie zu leisten fähig sind. Letzteres – so wird es vor allem aus Expert/innen-Sicht berichtet – kann auch bedeuten, dass der oder die ein oder andere eventuell ihre Ansprüche runterschrauben und sich eingestehen muss, dass bspw. ein 100prozentiges Arbeitspensum nicht realistisch ist. Von Expert/innen und den jungen Erwachsenen wird zudem gleichermassen erwähnt, dass die zurück-/hinzugewonnene Tagesstruktur belebend wirkt, dieser Rhythmus sich positiv auf Attribute wie Pünktlichkeit auswirkt und die jungen Erwachsenen durch ihren Arbeitseinsatz geistig und körperlich fit werden. Der NIP-Coach beschreibt die Teilnehmenden als „präsentier“ und „weniger lethargisch“. Die Arbeitgebenden betonen, dass die jungen Erwachsenen lernen verbindlich und zuverlässig zu sein bezüglich der vereinbarten Arbeitszeiten und sich abzumelden, wenn es ihnen nicht gut geht. Es gäbe zwar immer noch Schwankungen im Wohlbefinden, doch seien diese über die Zeit weniger stark. Es ist zu beobachten, dass die Teilnehmenden stabiler werden. Weitere Beobachtungen betreffen eine Steigerung der Eigeninitiative und des Durchhaltevermögens.

Durch den Einsatz im Rahmen von flex.job finden soziale Interaktionen statt, die zuvor im alltäglichen Leben einiger jungen Erwachsenen nur spärlich erfolgt sind. Neben mehr Interaktionen in den Arbeitseinsätzen erfolgt meist auch eine soziale Integration in den Betrieb bzw. ins Team des Betriebes, was wiederum bei den jungen Erwachsenen das Zugehörigkeitsgefühl bestärken und zur Identifikation mit dem Betrieb führen kann. Arbeitgebende beobachten, wie die jungen Erwachsenen im Verlauf des Arbeitseinsatzes kontaktfreudiger, offener und kommunikativer werden und die Integration ins Team gut gelingt. Es kann eine vertrauensvolle Beziehung entstehen, man hat Kontakt und Begegnungen mit Kundinnen und Kunden, die ihre Wertschätzung äussern.

Bezüglich der Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten und Grenzen ermöglicht das Arbeiten aus Sicht der Arbeitgebenden für die jungen Erwachsenen zu erkennen, ob diese Arbeit etwas für sie ist, aber genauso ermöglicht es zu erkennen, was sie nicht wollen und aufbauend darauf Ideen zu entwickeln, was ihnen sonst gefallen könnte. Auch die Expert/innen verweisen darauf, dass flex.job eine Hilfestellung sein kann, um zu erkennen in welcher Branche man nicht arbeiten möchte und welche andere Richtung man sich vorstellen könnte. Teilweise bildet flex.job auch einen guten Antrieb, um selbst aktiv zu werden und sich bzw. Anschlusslösung Gedanken zu machen: Den Teilnehmenden wird bewusst, dass sie arbeiten können und fragen sich, ob sie dies dann nicht auch für Geld machen können. Im besten Fall mündet dies dann in einer neu entwickelten beruflichen Perspektive und die Teilnehmenden sind motiviert sich im ersten Arbeitsmarkt zu bewerben, bestimmte Kurse zu besuchen oder eine Lehre oder schulische Ausbildung zu starten.

„Ich finde es auf jeden Fall super. Mir hat es geholfen. Aber jetzt möchte ich langsam weiter, ich möchte auch nicht jahrelang auf flex.job arbeiten.“

Dies hängt aber immer auch – so wird es vom Personalvermittler betont – von den individuellen Begebenheiten und Fähigkeiten ab. Wichtig ist, so wird es vor allem Seitens der Expert/innen angeführt, dass das meist neu gewonnene Selbstvertrauen und die Motivation der jungen Erwachsenen durch die vorwiegend fehlende berufliche Perspektive im jeweiligen flex.job-Betrieb nicht irgendwann ins Gegenteil kippt. Einsätze mittels flex.job sollten daher eher nicht als Dauerlösung fungieren, denn *„irgendwann haben sie [die jungen Erwachsenen] es dann mal gesehen und möchten wie einen nächsten Schritt machen“*.

4.2.6. Herausforderungen und Veränderungsbedarf

Wie bezüglich der Wirkungen von flex.job schon angedeutet, liegt eine Herausforderung des Angebotes darin, dass die jungen Erwachsenen bei fortwährender Dauer des Einsatzes nicht entmutigt und desillusioniert werden. Es gilt allfällige neu gewonnene Attribute wie Motivation und Selbstvertrauen bei den Teilnehmenden hochzuhalten sowie den *„Moment zu erwischen“*, in dem bei den jungen Erwachsenen Gedanken, wie sich wertvoll und zugehörig fühlen, langsam schwinden und durch solche wie sich ausgenutzt fühlen ersetzt werden. Die Expert/innen deuten an, dass hier möglicherweise ein (schnellerer) Handlungsbedarf besteht:

„Und dort, habe ich das Gefühl, müssten wir schneller reagieren können. Entweder damit anzufangen Lohn auszuzahlen, damit ein wenig die Perspektive entsteht, da kommt die Ablösung vom Sozialdienst, einmal etwas mehr zu verdienen als nur gerade das KOS-Budget. Oder ob vielleicht dort dann doch eine Ausbildung möglich wäre. Ja, dass man da dann einhaken kann und nicht zu lange wartet, nicht wartet bis es dann wieder bergab geht, sondern den Moment erwischt und dann guckt, was kann man aus dem machen, was sie schon erreicht haben.“

Diesem Zustand könnte entgegengewirkt werden – so wird es von den Expert/innen angeführt – indem der Begleitung während des flex.job-Einsatzes ein wenig mehr Struktur verliehen wird und man bspw. bei jedem Arbeitseinsatz nach gewisser Zeit ein Standortgespräch vorsieht. Dieses könnte standardisiert zwischen allen Beteiligten (Teilnehmer/in, Arbeitgebende, Personalvermittler, Sozialdienst und ggf. NIP) nach einer bestimmten Einsatzdauer (bspw. drei Monate) erfolgen oder nach individuellem Bemessen stattfinden. Evtl. wären auch verbindlichere Kriterien wie eine klare Zeitlinie oder individuelle Zielvereinbarungen hilfreich.

Vereinzelt wird zudem seitens der jungen Erwachsenen kritisch geäußert, dass man keinen Lohn erhält. Dabei wird nicht an eine grosse Entschädigung gedacht, sondern mehr an eine grosszügigere Deckung z.B. der Auslagen fürs Essen. Ein Aspekt der bei den Teilnehmenden das Gefühl sich ausgenutzt zu fühlen sicherlich bestärken kann. Ferner scheint es bezüglich der Kommunikation zwischen Personalvermittler bzw. Arbeitgebenden und flex.job-Teilnehmenden wichtig zu sein, dass keine falschen Hoffnungen bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung (z.B. Lehre im Betrieb in Anschluss an flex.job) beim jungen Teilnehmenden geschürt werden. Denn gerade bei der vorhandenen, eher

sensiblen Zielgruppe, können vermeintlich getroffene Aussagen, die so nicht in der Zukunft eintreffen, ein gewisses Frustpotenzial noch stärker anfeuern.

Ein anderer wichtiger Aspekt, der sowohl von Expert/innen als auch von den Teilnehmenden bemängelt wird, ist, dass die jungen Erwachsenen keine Unterstützung erhalten für die Arbeitssuche nach flex.job. Aus Sicht der Expertinnen und Experten liesse sich dieser Umstand dadurch verbessern, indem man beispielsweise neben der Personalvermittlung den jungen Erwachsenen weitere Dienstleistungen (wie z.B. Bewerbungstraining, Coaching) anbieten würde. Um einen Programmcharakter zu entgehen und weiterhin am flexiblen und personenzentrierten Vorgehen festzuhalten, sollten diese Dienstleistungen eher als Zusatzmodule verstanden und bei Bedarf bzw. genügend vorhandener Eigeninitiative seitens der Teilnehmenden angeboten werden. Diese Dienstleistungen müssten laut Expert/innen-Meinung auch nicht durch den Personalvermittler abgedeckt sondern besser mit flex.job verknüpft werden (beispielsweise sind Personen die Coaching anbieten im KA vorhanden). Auch die jungen Erwachsenen würden Dienstleistungen, welche die Stellensuche nach flex.job betreffen, sehr begrüßen:

„Von mir aus gesehen ist auch eine Zusammenarbeit mit Personalbüros von flex.job, die ich sehr schätzen würde. Also wenn sie einfach auch noch, vielleicht nicht sie, aber einfach Kontakte haben zu Personalbüros oder was auch immer. Zu Leuten, die einem helfen könnten auf der Stellensuche, für richtige Stellen nachher. Das fände ich etwas Wertvolles.“

Aus Arbeitgebersicht wird ferner als Herausforderung beschrieben, dass die Begleitung der jungen Erwachsenen mit Aufwand verbunden ist, u.a. da man ihnen auch abwechslungsreiche Arbeit bieten möchte. Eine Arbeitgeberin beschreibt es als herausfordernd die Balance zu finden zwischen „*Geben und Nehmen*“. In diesem Kontext muss man auch aufpassen, dass man das Team nicht überfordert, indem Mehrarbeit anfällt. Zum Teil ist es auch herausfordernd, wenn die Motivation (sehr) tief ist.

4.3. Ergebnisse der Gruppendiskussion

Mitte Januar 2017 fand im Kompetenzzentrum Arbeit die Gruppendiskussion statt. An der rund zweistündigen Diskussion nahmen folgende fünf Personen teil: Die Sektionsleiterin Fachstellen sowie die Leiterin der Fachstelle junge Erwachsene vom Sozialdienst der Stadt Bern; der damalige Leiter der Sektion AQJ und damit Projektleiter von flex.job vom Kompetenzzentrum Arbeit; die designierte intermistische Projektleiterin von flex.job sowie der Personalvermittler von flex.job.

Das Ziel der Gruppendiskussion bestand darin, in Form eines diskursiven Austauschs basierend auf drei Thesen, Angaben zu erhalten für die Formulierung hilfreicher Empfehlungen für die mögliche Optimierung von flex.job. Die Präsentation einiger ausgewählter, grundlegender Erkenntnisse der vorangegangenen Dossieranalyse und Befragungen schaffte den Rahmen für die Gruppendiskussion und diente dem thematischen Einstieg (vgl. Anhang V). Anschliessend diskutierte die Gruppe die Erreichbarkeit und Merkmale der Zielgruppe von flex.job – angeregt durch die Erfahrungen der schwierigen Erreichbarkeit der jungen Erwachsenen für die Interviews. Die Gruppe war sich einig, dass die Erfahrungen im Rahmen der Evaluation die Herausforderungen mit dieser Klientel gut „spiegelt“ und deutlich wird, dass es sich häufig um junge Erwachsene mit deutlich erschwerten Bedingungen und Mehrfachproblematiken handelt. Betont wurde auch, dass es daher wichtig sei, keine überhöhten Erwartungen zu haben.

These 1: Die zentralste Wirkung von flex.job besteht darin, dass junge Erwachsene in der realen Arbeitswelt positive Erfahrungen machen können, die ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl¹⁰ stärken.

Diese These gründet u.a. auf dem Resultat der Dossieranalyse, die aufzeigt, dass nach Einschätzung des Personalvermittlers das Selbstvertrauen *DIE* Kompetenz ist, welche sich im Verlauf eines flex.job-

¹⁰ Selbstvertrauen wird verstanden als ein Gefühl der Eigenmacht, dem zugrunde liegt, dass man mit möglichen Schwierigkeiten fertig wird. Selbstwertgefühl wiederum meint, dass ein Mensch sich als Träger des Wertes erlebt (Wirtz, 2013).

Einsatzes am deutlichsten positiv verändert (vgl. Tabelle 5, S.10). Zum anderen konnte ein Zusammenhang zwischen dem Selbstvertrauen und den Einschätzungen der beruflichen Möglichkeiten und Grenzen festgestellt werden (vgl. Tabelle 6, S.11). Auch im Rahmen der qualitativen Interviews betonten sowohl junge Erwachsene wie auch Arbeitgebende zum einen den Aspekt des Selbstvertrauens, welches sich nach ihrer Ansicht insbesondere durch Erfolgserlebnisse bei der Arbeit positiv entwickeln kann und zum anderen das Selbstwertgefühl, das durch die Integration in ein Team gestärkt werden kann. Die These wurde schliesslich deshalb formuliert, weil die Aspekte Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl nicht explizit als Ziele von flex.job formuliert sind.

In der Diskussion wurde betont, dass es nicht unbedingt eine positive Erfahrung sein müsse, sondern dass der grundsätzliche Aspekt des „Erfahrungen in der Arbeitswelt machen zu können“ im Vordergrund steht. Grundsätzlich wären positive Erfahrungen für die Zielgruppe von flex.job immer von Vorteil. Doch auch eine scheinbar schlechte Erfahrung, z.B. wenn es aus gesundheitlichen Gründen zu einem Abbruch kommt, kann eine wichtige und hilfreiche Erfahrung sein. In diesem Fall ist es jedoch zentral, dass es aufgefangen bzw. aufgearbeitet werden kann, indem geklärt wird, woran es lag, dass es nicht geklappt hat. Ansonsten kann eine negative Erfahrung das Selbstwertgefühl deutlich schwächen. Eine eher negative Erfahrung kann z.B. helfen, ein unrealistisches Ziel loszulassen, seine Selbsteinschätzung bezüglich Belastbarkeit zu revidieren oder es kann dazu führen, dass danach jemand einwilligt, sich bei der Invalidenversicherung anzumelden.

Die Gruppe ist sich einig, dass die Definition von flex.job als Probierfeld adäquat ist. Es zeigt sich auch, dass das Selbstvertrauen je nach Erfahrung gestärkt oder aber geschwächt werden kann. Um letzteres möglichst zu verhindern wurde u.a. die Rolle des Personalvermittlers im Rahmen der Optimierungsmassnahmen Ende 2015 erweitert, indem dieser auch Einsatzbegleiter ist, um dadurch u.a. allfällige negative Erfahrungen frühzeitig auffangen zu können. Zum Teil ist auch ein NIP-Coach dabei, in jedem Fall aber jemand der Fachstelle junge Erwachsene vom Sozialdienst. Es ist wichtig, dass die jungen Erwachsenen bei allfälligen negativen Erfahrungen nicht allein gelassen werden, sondern dass diese Erfahrungen aufgearbeitet werden können.

Die Gruppe betont des Weiteren, dass der „*reality check*“, das Erleben der realen Arbeitswelt bezüglich Zielsetzung ganz zentral ist: Zu erfahren, wie sich das Arbeiten anfühlt, wie ein Arbeitgeber auf einen reagiert, zu merken, was geht und was nicht geht. Das birgt Risiken, was aber ebenfalls der realen Arbeitswelt entspricht. Wichtig ist auch, dass der Personalvermittler wirtschaftsnah ist, auch vom Wording her. Das ermöglicht einen anderen Zugang zu den jungen Erwachsenen.

Der Personalvermittler betont, dass sich die Zuweisungspraxis seitens des Sozialdienstes verbessert hat, so dass auch die Erfolgsquote höher geworden ist. Der Sozialdienst klärt die Ressourcen und Möglichkeiten der jungen Erwachsenen gut ab und wählt sorgfältig aus, für wen flex.job ein geeignetes Angebot sein könnte. Diese Zuweisungspraxis scheint sich zu bewähren. Es wird aber auch angemerkt, dass sich lange nicht alle jungen Erwachsenen, denen flex.job empfohlen wird, effektiv beim Personalvermittler melden, was dafür spricht, dass Motivation häufig eine Voraussetzung ist.

Der Personalvermittler erklärt, dass er den jungen Erwachsenen als Stellensuchende begegnet, ihnen zutraut, dass sie arbeiten können und ihre Interessen abholt. Er macht den jungen Erwachsenen gegenüber auch deutlich, dass sie mithelfen müssen, damit ein Arbeitseinsatz klappt, u.a. bez. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Als Schlüsselmoment wird das Unterschreiben des Arbeitsvertrags bezeichnet, das positiv auf die jungen Erwachsenen wirkt.

These 2: Die Motivation der jungen Erwachsenen sinkt, wenn in einem erfolgreich verlaufenden Arbeitseinsatz keine Anreize bestehen.

Diese These wurde aus der Dossieranalyse hergeleitet, in der sich zeigte, dass die Motivation bei einem beachtlichen Anteil der jungen Erwachsenen bereits beim Eintritt in flex.job (eher) hoch ist (vgl. Tabelle 4 und Tabelle 5, S. 10) und im Verlauf von flex.job nur bei wenigen eine Steigerung der Motivation erfolgt. Die Auswertung der Interviews mit den jungen Erwachsenen lieferte wichtige Erklärungen hierfür: Der unentgeltliche Arbeitseinsatz bewegt sich auf einer Gratwanderung zwischen dem

positiven Erleben des „Gebraucht werden“ und dem negativen Erleben des „Ausgenutzt werden“. Es zeigt sich, dass es nicht immer gelingt, die Motivation aufrecht zu erhalten, wenn ein Arbeitseinsatz gut läuft und es keine Entwicklungsperspektiven gibt.

In der Gruppendiskussion findet diese These bei allen Beteiligten grosse Zustimmung und der Fokus wird auf mögliche Lösungsansätze gelegt. Genannt werden die Anreize Lohn, Festanstellung, Lehrstelle und Weiterbildung. Bezüglich Weiterbildung wird von einem Fall berichtet, in dem ein Arbeitgeber eine Weiterbildung für eine junge Erwachsene bezahlt hat, was die Motivation der Betroffenen deutlich erhöht hat und zu einer Win-Win-Situation führte.

Seitens des Sozialdienstes wird eingeräumt, dass es eine Herausforderung ist, dass der Sozialdienst heute weniger Handlungsspielräume hat als früher, was dazu führt, dass die jungen Erwachsenen, die an flex.job teilnehmen, nur unwesentlich mehr Geld zur Verfügung haben im Vergleich zu jungen Erwachsenen, die nicht arbeiten. Die Beteiligten heben hervor, dass das Arbeiten ohne Lohn nicht der realen Arbeitswelt entspricht, welche bei flex.job so im Vordergrund steht.

Die Chancen für ein bezahltes Praktikum werden als sehr klein eingeschätzt. Eine Herausforderung diesbezüglich besteht darin, dass die jungen Erwachsenen zum Teil viele Absenzen haben und nicht immer zuverlässig sind. Ein Lohn könnte dann eingefordert werden, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind resp. gewisse Ziele seitens der jungen Erwachsenen erreicht werden. Es wird die Idee geäußert, dass – wenn der Arbeitseinsatz gut läuft – z.B. nach drei Monaten eine Standortbestimmung mit dem Arbeitgeber einberufen wird, um das Thema Lohn, abhängig von konkreten Voraussetzungen, zu thematisieren. Das wäre ebenfalls eine Annäherung an die realen Gegebenheiten der Arbeitswelt, in der es eine Probezeit gibt und auch eine Auswertung derselben. Der Personalvermittler räumt ein, dass er das eigentlich bereits so handhabt, ohne dass es im Konzept verankert ist. Eine andere Möglichkeit wäre der Übertritt in das Teillohn-Angebot vom KA. Es wird betont, dass es wichtig ist, dass nicht zu lange „nichts passiert“ wenn der Einsatz gut läuft. Die Gruppe teilt die Einschätzung, dass man durchaus etwas mutiger sein darf bezüglich dem Thematisieren und Einfordern eines Lohns gegenüber den Arbeitgebenden. Wenn ein Arbeitgeber keinen Lohn zahlen kann oder möchte und keine Entwicklungen möglich sind, sollte der Arbeitseinsatz allenfalls beendet werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der auch schon in den Interviews Erwähnung fand, bezüglich der Motivation ist, dass keine falschen Hoffnungen gemacht werden (z.B. bezüglich Festanstellung), da dies zu grossen Enttäuschungen auf Seiten der jungen Erwachsenen führen können. Auch hier wäre wichtig, dass klar definiert wird unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber eine Festanstellung anbieten könnte. Dies würde aber die Einführung von Instrumenten bedingen, z.B. bezüglich der Absenzen. Eine Möglichkeit wären Zielvereinbarungen, welche auch das Commitment auf Arbeitgeberseite stärken könnten.

These 3: Der Übergang von flex.job in eine nachhaltige Anschlusslösung ist mit Unsicherheiten verbunden.

Hinter dieser These steht die Beobachtung, dass das Klären und Aufgleisen einer Anschlusslösung explizit nicht Teil der Konzeption von flex.job sind, wohingegen die jungen Erwachsenen in den Interviews betonten, dass die Frage, was nach flex.job kommt, sie sehr beschäftigt und sie teilweise verunsichert sind. Es stellt sich die Frage, wer die langfristige Integrationsplanung der jungen Erwachsenen verantwortet. Es steht damit auch die Frage im Raum, wie nachhaltig flex.job sein kann, wenn der Übergang in eine Anschlusslösung nicht gewährleistet ist.

Die Beteiligten an der Gruppendiskussion teilen die Einschätzung, dass Unsicherheiten bezüglich der Anschlusslösungen bestehen. Flex.job ist zwar im allgemeinen Arbeitsmarkt, und doch ist es noch nicht eine reguläre Festanstellung, sondern noch ein Probier- und Übungsfeld. Die Vorstellung, was nach flex.job kommt, kann bei den jungen Erwachsenen Angst auslösen und es ist eine Schwachstelle, dass niemand die jungen Erwachsenen begleitet und unterstützt im Finden einer Anschlusslösung, so dass diese jungen Erwachsenen teilweise „zwischen Stuhl und Bank“ fallen. Auf der anderen Seite wird betont, dass es eine Realität ist, dass es viele junge Erwachsene gibt, die auch nach flex.job nicht

direkt in eine Anschlusslösung gehen können. Das wäre eine überhöhte Erwartung (vgl. Beschreibung der Zielgruppe unter 4.2.2 Nutzen). Es wird auch die Frage gestellt, ob es immer eine Anschlusslösung braucht. Klar ist, dass die Klärung der Anschlusslösung individuell geschehen muss. Gleichzeitig ist es auch eine Realität, dass selbst bei optimaler Begleitung Abbrüche passieren.

In der Diskussion wird klar, dass der Übergang von flex.job in eine Anschlusslösung nicht nur für die jungen Erwachsenen, sondern teilweise auch für die Sozialarbeitenden mit Unsicherheiten verbunden ist. Dadurch, dass die flex.job-Einsätze in der Regel unbefristet laufen, ist es seitens des Sozialdienstes nicht klar, wann es wichtig wäre, nachzufragen. Daher kann man Gefahr laufen, dass man die jungen Erwachsenen aus den Augen verliert. Eine Befristung der Arbeitseinsätze würde die Planung seitens des Sozialdienstes erleichtern, wobei die Dauer individuell vereinbart werden sollte. Die Gruppe ist sich einig, dass bei flex.job die Fallführung und das Sicherstellen einer Anschlusslösung beim Sozialdienst liegen, was flex.job von anderen Angeboten vom KA unterscheidet. Es ist wichtig, dass das den Sozialarbeitenden klar ist. Es steht die Frage im Raum, welche Rolle der NIP-Coach bezüglich Anschlusslösung haben kann oder soll, sofern ein Coach involviert ist.

Um den Übergang in eine Anschlusslösung optimaler zu gestalten kann zum einen durch den Sozialdienst geprüft werden, wie die Prozesse optimiert werden können. Für eine mögliche Anpassung von flex.job seitens KA werden in der Gruppendiskussion im Wesentlichen zwei grundsätzliche Stossrichtungen skizziert: Zum einen wird die Frage aufgeworfen, ob die Rolle des Personalvermittlers nochmals dahingehend überarbeitet werden soll, dass er auch die Anschlusslösung verantwortet und somit (noch) näher an die Rolle eines Job-Coaches kommt, der u.a. auch Zielvereinbarungen macht. Eine andere Idee ist, dass junge Erwachsene, die an flex.job teilnehmen, von flankierenden Zusatzleistungen profitieren könnten, wie z.B. einem Bewerbungcoaching, das Auswerten der Probezeit, die Begleitung beim Finden einer Anschlusslösung etc. Dies würde eine Anpassung der Konzeption und damit verbunden auch der Kosten beinhalten. Zu prüfen ist auch die Schnittstelle zum Teillohn-Modell vom KA.

Es wird betont, dass die Rolle eines Job-Coaches und damit verbunden einer engen Begleitung der jungen Erwachsenen bei der Entwicklung von flex.job explizit nicht angedacht war und daher auch das Finden einer Anschlusslösung explizit nicht Teil der Konzeption von flex.job ist. Die Gruppe ist sich einig, dass der Charakter von flex.job beibehalten werden soll und dass auch der personenzentrierte Ansatz eine elementare Grundlage ist. Flex.job soll sich folglich auch zukünftig von standardisierten Angeboten unterscheiden.

5. Diskussion und Empfehlungen

Im Rahmen der Diskussion werden die Fragestellungen, welche der vorliegenden Evaluation zugrunde liegen, zusammenfassend beantwortet. Anschliessend werden Empfehlungen formuliert.

Wie beurteilen/bewerten die involvierten Akteure und die jungen Erwachsenen das Programm?

Der grosse Nutzen von flex.job ist darin zu verorten, dass junge Erwachsene, die in verschiedener Hinsicht einen deutlich erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben, in der Stellensuche unterstützt werden, so dass sie Erfahrungen sammeln können in der Arbeitswelt und dabei begleitet werden. Durch die Arbeitserfahrungen erkennen die jungen Erwachsenen ihre aktuellen Möglichkeiten auf der einen und Grenzen der Belastbarkeit auf der anderen Seite und erhalten ein realistisches Selbstbild. Die mit dem Arbeitseinsatz verbundene Tagesstruktur wirkt stabilisierend und durch das „Mitarbeiten“ erleben sich die Teilnehmenden als Teil der Arbeitswelt. Die Zufriedenheit mit flex.job ist sowohl seitens der jungen Erwachsenen, welche an flex.job teilnehmen wie auch seitens der involvierten Akteure gross. Besonders positiv hervorgehoben werden die Dienstleistungen, welche durch den Personalvermittler erbracht werden. Ihm gelingt es gut die jungen Erwachsenen abzuholen und einzubinden, ihnen mit Wertschätzung zu begegnen und ihnen etwas zuzutrauen. Gleichzeitig gelingt es ihm gut Arbeitgeberkontakte zu knüpfen und auch deren Realitäten zu verstehen, so dass es zu einer guten Passung von Person und Arbeitsplatz kommt. Die Konzeption von flex.job als Probier- und

Übungsfeld bewährt sich. Eine Herausforderung besteht jedoch darin, dass die Motivation der jungen Erwachsenen im Verlauf eines Einsatzes sinken kann, wenn kein Anreiz besteht oder wenn nicht klar ist, ob ein gut verlaufender Einsatz weitergeführt wird und/oder keine Entwicklungsschritte möglich sind. Veränderungsbedarf besteht schliesslich darin, den Anschluss an flex.job zu institutionalisieren, indem die Zuständigkeit geklärt ist und allfällige weitere Unterstützungsformen, wie Bewerbungscoaching o.ä., zum Tragen kommen.

Wie funktionieren die vorgesehenen Abläufe, Prozesse und Zuständigkeiten?

Die konzeptionelle Verankerung, dass der Personalvermittler ausschliesslich für arbeitsbezogene Themen zuständig ist und allfällige weitere zu bearbeitende Themen von einem NIP-Coach bzw. dem Sozialdienst, falls kein NIP-Coach involviert ist, bewährt sich. Allen Beteiligten ist klar, an wen sie sich mit welchen Themen wenden können. Die Prozesse laufen weitgehend reibungslos. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Gewährung des Informationsflusses komplex ist. Insbesondere in Situationen, in denen die jungen Erwachsenen einen Arbeitseinsatz abbrechen und/oder negative Erfahrungen machen ist es zentral, dass jemand die jungen Erwachsenen darin unterstützen kann, den Abbruch resp. allfällige negative Erfahrungen aufzuarbeiten. Die Zusammenarbeit wird als klar, pragmatisch, bedarfsorientiert und angenehm beschrieben. Besonders positiv sticht die Zusammenarbeit der jungen Erwachsenen mit dem Personalvermittler hervor – insbesondere in der Anfangsphase: Diese schätzen es sehr, dass transparent kommuniziert wird bezüglich ihrer Vorgeschichten und dass sie kontinuierlich auf dem Laufenden gehalten werden darüber, wie die Arbeitsplatzsuche läuft. Insgesamt gelingt es dem Personalvermittler gut, individuell und bedarfsorientiert auf die verschiedenen Beteiligten einzugehen.

Inwiefern werden die Ziele des Angebots erreicht?

Es lassen sich vielfältige Wirkungen von flex.job beschreiben. Bereits der Erstkontakt mit dem Personalvermittler kann Wirkung entfalten, indem er als ermächtigend erlebt wird, dadurch dass die jungen Erwachsenen ernst genommen werden, ihre Interessen wegleitend sind und ihnen etwas zugetraut wird. Das Ausführen von Arbeiten stärkt ihr Selbstvertrauen, indem sie merken, was sie können und im Verlauf des Einsatzes selbstständiger und damit selbstsicherer werden. Auch auf der Ebene des Selbstwertgefühl sind positive Entwicklungen möglich: Die jungen Erwachsenen sind Teil eines Teams und erleben sich als der Arbeitswelt zugehörig. Es können sich vertrauensvolle Beziehungen entwickeln, was dazu beitragen kann, dass die jungen Erwachsenen offener und kommunikativer werden. Es gelingt den jungen Erwachsenen zu einer realistischen Einschätzung ihrer Stärken und Schwächen und damit verbunden zu einer Einschätzung ihrer Möglichkeiten und Grenzen zu kommen, was wiederum mit einem gesteigerten Selbstvertrauen im Zusammenhang steht. Weitere positive Entwicklungen lassen sich bezüglich der Stabilität, Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit, Pünktlichkeit und Durchhaltevermögen sowie einer grösseren Eigeninitiative festhalten. Durch den Arbeitseinsatz erfahren die Teilnehmenden, was sie wollen oder aber auch, was sie nicht wollen. Sie können durch die konkrete Erfahrung Ideen entwickeln, was ihnen alternativ gefallen könnte.

Wie entwickelt sich der Bedarf nach dem Angebot?

Der Bedarf nach flex.job ist unbestritten, da flex.job mit seiner Konzeption auf junge Menschen mit deutlich erschwerten Bedingungen zielt und die Passung des Angebots auf diese Zielgruppe sehr gut ist. Flex.job zeichnet sich durch die grosse Arbeitsmarktorientierung aus. Gleichzeitig wird sehr personenzentriert und damit individuell vorgegangen, z.B. bezüglich Arbeitsbranche oder Höhe der Stellenprozente. Diese beiden Kernelemente von flex.job unterscheiden das Angebot von traditionellen, standardisierten Angeboten, wodurch mit flex.job eine Lücke in der Angebotslandschaft geschlossen werden kann. Für die anvisierte Zielgruppe, die einen deutlich erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt hat, erweisen sich die beiden Elemente der Arbeitsmarktorientierung und Personenzentrierung als ideale Voraussetzungen um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen. Hinweise zum möglichen zukünftigen Bedarf zeigen sich u.a. auch darin, dass andere Gemeinden sich für flex.job interessieren und das Angebot nutzen möchten.

Fazit und Empfehlungen

Es gibt aus Sicht der befragten Fachpersonen, der interviewten Teilnehmerinnen und des Evaluationsteams keine Hinweise, die gegen eine Weiterführung des Angebotes sprechen. Aus den Ergebnissen der qualitativen Interviews und der Gruppendiskussion geht hervor, dass sich die getroffenen Massnahmen zur Verbesserung des Angebots bewähren (Kompetenzzentrum Arbeit, 2016) und alle an flex.job Beteiligten insgesamt sehr zufrieden sind.

Besonders positiv ist zum einen das konzeptionelle Fundament der Arbeitsmarktorientierung, welche es den jungen Erwachsenen ermöglicht sich in der realen Arbeitswelt zu erleben und als zugehörig zu empfinden. Zum anderen bestechen der personenzentrierter Ansatz und die damit verbundene Haltung, die seitens des Personalvermittlers in der Arbeit mit den jungen Erwachsenen zum Tragen kommen, indem er ihnen etwas zutraut, sie ernst nimmt und die Arbeitssuche abhängig macht von den Interessen und Wünschen der Betroffenen. Schliesslich gelingt dem Personalvermittler die Passung resp. das „Matching“ von Person und Arbeitsplatz sehr gut. Flex.job ist ein niederschwelliges Angebot, das für eine heterogene Klientel mit deutlich erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt passt und sich durch seine Flexibilität auszeichnet.

Der weitest gehenden Zufriedenheit und den positiven Attributen des Angebots ungeachtet, brachte die Evaluation Hinweise auf Herausforderungen und erdenkliche Anpassungsmöglichkeiten des Angebotes zu Tage. Im Folgenden soll daher der Optimierungsbedarf in Form von **Empfehlungen** ausgeführt werden:

Zielorientierung der Arbeitseinsätze: Die Arbeitseinsätze, welche im Normalfall unbefristet laufen, sind in der Regel nicht zielgeleitet, was dazu führen kann, dass die Motivation der jungen Erwachsenen im Verlauf eines Arbeitseinsatzes unter Umständen sinkt. Im Rahmen einer Standortbestimmung, an der alle involvierten Akteure z.B. nach drei Monaten teilnehmen würden, könnte der Arbeitseinsatz ausgewertet und damit auch entschieden werden, ob der Einsatz weitergeführt wird oder nicht. Wenn Entwicklungspotenzial besteht, könnte dieses in Form von Zielen festgehalten werden. Je nach Situation kann auch eine Lohnforderung mit dem Arbeitgeber thematisiert werden und/oder eine Weiterbildung, die im Rahmen des Arbeitseinsatzes Sinn macht. Wichtig scheint, dass zwar niederschwellig mit einem Arbeitseinsatz begonnen werden kann. Wenn jedoch ein Einsatz gut läuft, ist es zentral, dass der Einsatz im Kontext einer langfristigen Integrationsplanung gedacht wird. Bei einem länger dauernden Einsatz wäre es auch denkbar, dass man die Kompetenzen, die sich die jungen Erwachsenen im Verlauf erarbeitet resp. weiterentwickelt haben, sichtbar macht. Eine prüfenswerte Grundlage wäre z.B. das ProfilPASS-Portfolio, mit dem man Kompetenzen u.a. anhand konkreter Arbeitserfahrungen sichtbar macht und bewertet (vgl. www.profilpass.de & Harp et al., 2010).

Anpassung der flex.job Zielsetzungen: Verschiedene Hinweise, die nachfolgend ausgeführt werden, führen zur Empfehlung, die Zielsetzungen von flex.job weiterzuentwickeln und zu schärfen. Es zeigte sich, dass die Motivation eher eine Voraussetzung und weniger eine Wirkung von flex.job ist bzw. bilden die jungen Erwachsenen selbst den Motor für ihre Motivation, welcher durch flex.job und die Begleitung des Personalvermittlers gegebenenfalls den nötigen Antrieb erhält. Hingegen gibt es Wirkungen auf der Ebene der Selbstkompetenzen, insbesondere Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl, aber auch auf der Ebene der Sozialkompetenzen, wie z.B. Kommunikationsfähigkeit, welche nicht in den Zielen festgehalten sind, von verschiedener Seite jedoch als zentrale Wirkungen beschrieben werden. Eine Möglichkeit wäre auch, dass man in den Zielsetzungen festhält, dass zusätzliche individuelle Ziele formuliert werden und begleitend sind.

Prozess klären bei einem Abbruch: Flex.job ist als Probier- und Übungsfeld konzipiert, was impliziert, dass die jungen Erwachsenen teilweise mehrere Arbeitseinsätze absolvieren und es aus verschiedenen Gründen zu Abbrüchen kommen kann. Arbeitseinsätze haben das Ziel, dass die jungen Erwachsenen Erfahrungen sammeln können. Manchmal sind auch auf den ersten Blick negative Erfahrungen hilfreich um einen Schritt weiter zu kommen, indem z.B. ein unrealistisches Ziel losgelassen werden kann. In diesem Fall ist es jedoch ganz zentral, dass die negativen Erfahrungen thematisiert und aufgearbeitet werden können. Das wiederum bedingt, dass klar ist, wer bei einem Abbruch resp. einem ne-

gativ verlaufenden Einsatz zuständig ist um in Kontakt zu treten mit den jungen Erwachsenen. Die Empfehlung ist daher, dass zu Beginn geklärt wird, wie die Informationen laufen, wenn ein Arbeitseinsatz nicht gut läuft resp. abgebrochen wird und benannt wird, wer in diesem Fall mit den jungen Erwachsenen Kontakt aufnimmt.

Anschluss an flex.job strukturell und konzeptionell klären: Bei dieser Empfehlung geht es zum einen darum, klar zu kommunizieren, wer die Fallführung hat und damit auch den Anschluss nach flex.job verantwortet. Zum anderen zeigt sich ein Bedarf darin die jungen Erwachsenen dabei zu unterstützen, von einem flex.job-Einsatz in eine (möglichst nachhaltige) Anschlusslösung überzugehen. Denkbar ist zum einen die konzeptionelle Erweiterung von flex.job, indem die Rolle des Personalvermittlers und Arbeitseinsatzbegleiters weiterentwickelt wird, wobei die Zuständigkeit nach wie vor auf die arbeitsbezogenen Themen beschränkt bleiben sollte. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Schnittstellen zu anderen Angeboten vom Kompetenzzentrum Arbeit zu klären, wie z.B. die Bewerbungswerkstatt oder der Teillohn. - In der Konzeption von flex.job finden sich einige zentrale Merkmale des Handlungskonzeptes Supported Employment wieder, u.a. die hohe Arbeitsmarktorientierung, der personenzentrierte Ansatz und die Begleitung der Arbeitseinsätze (Job Coaching) (Schaufelberger, 2013). Supported Employment ist vielfach wissenschaftlich evaluiert und die Wirksamkeit für die nachhaltige berufliche Integration unter Berücksichtigung der zentralen Merkmale unbestritten. Wenn flex.job näher an Supported Employment weiter entwickelt werden soll, was aus fachlicher Sicht zu begrüßen wäre, würde das die Weiterentwicklung der Rolle des Personalvermittlers hin zu einem Job Coach, der nach wie vor „nur“ die arbeitsbezogenen Themen aufgreift, bedeuten. Neu wäre u.a., dass der Personalvermittler mit den jungen Erwachsenen Ziele vereinbart, dran bleibt, wenn es zu einem Abbruch kommt und auch Unterstützung bietet im Finden (Arbeitsplatzvermittlung) und Halten (Unterstützung nach der Vermittlung) einer Anschlusslösung.

Stellvertretung einführen: Flex.job steht und fällt mit der Person des Personalvermittlers, der Dreh- und Angelpunkt des Angebots ist. Mit dieser personenbezogenen Fokussierung ist auch ein Risiko verbunden, falls der Personalvermittler ausfallen sollte. Für die Sicherstellung der Kontinuität wie auch der Nachhaltigkeit empfiehlt es sich eine Stellvertreterlösung einzuführen. Allenfalls gibt es hierzu Synergien im Rahmen der möglichen Erweiterung resp. zusätzlichen Angeboten vom Kompetenzzentrum Arbeit.

Rolle der Peers stärken: Es gibt junge Erwachsene, denen flex.job von Kollegen empfohlen wurde und die wiederum flex.job auch ihren Kolleginnen und Kollegen empfehlen würden. Im Fachdiskurs wird unter dem Stichwort „Expert by Experience“ zunehmend anerkannt, dass Betroffene Expertinnen und Experten in eigener Sache sind und dieses wertvolle Wissen unter Peers wichtig ist. Für flex.job könnten z.B. ehemalige flex.job-Teilnehmende als Auskunftspersonen für neue potenzielle flex.job-Teilnehmende fungieren. Ein erstes Nachfragen per SMS oder Whatsapp bei einem/einer Peer könnte mögliche Hemmschwellen abbauen, welche junge Erwachsene teilweise haben, wenn sie den Personalvermittler anrufen sollen und könnte sich zugleich positiv auf ehemalige flex.job-Teilnehmende auswirken, da ihr Erfahrungswissen nachgefragt wird.

6. Quellen

- Bühl, Achim (2006). *SPSS 14 Einführung in die moderne Datenanalyse*. (10., überarbeitete und erweiterte Aufl.). München: Pearson Studium.
- Häfeli, Kurt & Schellenberg, Claudia (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine und Seusing, Beate (Hrsg.) (2010). *Praxisbuch Profil-PASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kuckartz, Udo (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.
- Kompetenzzentrum Arbeit (Hrsg.). (2016). *Konzept flex.job – ein niederschwelliges Probier- und Übungsfeld im ersten Arbeitsmarkt*. Kompetenzzentrum Arbeit, Stadt Bern.
- Lätsch, David (2013). *Wirkt flex.job? Evaluation eines Integrationsprojekts für junge Menschen in der Sozialhilfe*. Unveröffentlichter Bericht. Berner Fachhochschule Fachbereich Soziale Arbeit.
- Lamnek, Siegfried (2005). *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lamnek, Siegfried & Krell, Claudia (2016). *Qualitative Sozialforschung: mit Online-Materialien* (6., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyer, Thomas (2005). *An der zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Ergebnisbericht des Jugendlängsschnitts TREE, Stand 2004.
- Meyer, Thomas (2014). Übergangsangebote am Einstieg in die berufliche Grundbildung in der Schweiz. Brücke oder „Knirschstelle“ im Bildungssystem? In A. Ryter, & D. Schaffner *Wer hilft mir, was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration* (S.39-49). Bern: hep.
- Schaffner, Dorothee & Rein, Angela (2013). Jugendliche aus einem Sonderschulheim auf dem Weg in die Selbstständigkeit – Übergänge und Verläufe. In E.M. Piller & S. Schnurr (Hrsg.). *Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz* (S. 53-78). Wiesbaden: Springer VS.
- Schaufelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact.
- Stadt Bern (Hrsg.). (2014). *Strategie zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2014-2017*. Direktion für Bildung Soziales und Sport, Gemeinderat Stadt Bern.
- Stadt Bern (Hrsg.). (2010). *Strategien und Massnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration in der Stadt Bern 2010-2013*. Direktion für Bildung Soziales und Sport, Gemeinderat Stadt Bern.
- Wirtz, Markus Antonius (Hrsg.) (2013). *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (16., überarbeitete Aufl.). Bern: Hans Huber.

7. Anhang

Anhang I: Leitfaden zur Datenerfassung aus Dossiers

Anhang II: Leitfaden zur Befragung der Expertinnen und Experten (am Bsp. Sozialdienst)

Anhang III: Leitfaden zur Befragung der jungen Erwachsenen

Anhang IV: Leitfaden zur Befragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Anhang V: Dokumente zur Gruppendiskussion

Anhang I: Leitfaden zur Datenerfassung aus Dossiers

Leitfaden zur Datenerfassung aus Dossiers

1. *Nr.:* _____
2. *Datum des (ersten) Eintritts bei flex.job:* _____ (in TT/MM/JJJJ)
3. *Datum des (letzten) Austritts bei flex.job:* _____ (in TT/MM/JJJJ)
4. *Mehrfache Anmeldung bei flex.job:* Ja (1), Nein (0)
5. *Geburtsjahr:* _____ (in JJJJ)
6. *Nationalität:* _____ (Text)
7. *Aufenthaltsstatus:* _____ (Text)
8. *Deutsche Muttersprache:* Ja (1), Ja und weitere (2), Nein (0)
9. *Geschlecht:* männlich (1), weiblich (2)
10. *Höchster Schulabschluss:*
keine Schule abgeschlossen (0), Sonderschule (1), Realschule (2), Sekundarschule (3), Klein-
klasse (4), Integrationsklasse (5), ausländischer Schulabschluss (6),
Andere (7): _____ (Text)
11. *Familienstand bei Austritt:*
ledig (1), feste Partnerschaft (2), verheiratet (3), Andere (4): _____ (Text)
12. *Wohnsituation bei Austritt:*
Elternwohnung (1), Wohngemeinschaft (2), eigene Wohnung (3), Begleitetes Wohnen (4),
Andere (5): _____ (Text)
13. *Begleitung durch NIP-Coach:* Ja (1), Nein (0)
(Falls Begleitung durch NIP-Coach=1)
13a: *Anzahl Kontakte:* _____ (Zahl)
13b: *Themen im NIP Coaching* _____ (Text)
14. *Anzahl vermittelter Einsatzplätze:* _____ (Zahl)
15. *Branchenzugehörigkeit der vermittelten Einsatzplätze (z.B. die drei längsten):* Restaurati-
on/Gastgewerbe (1), Bau und Garten (2), Detailhandel/Logistik (3), Pflege und KITAS (4),
Kaufmännische (5), Automobil, Motorrad, Velo (6), Betriebsunterhalt (7), Gemischt/Sonstiges
(8)
16. *Spektrum des Arbeitspensums an den Einsatzplätzen:*
von _____ (in %) bis _____ (in %)
17. *Spektrum der Dauer der Arbeitseinsätze:*
Minimaldauer: _____ (in Wochen)
Maximaldauer: _____ (in Monaten)

18. Anzahl frühzeitig beendeter Einsatzplätze: _____ (Zahl)

18a: (Falls Anzahl frühzeitig beendeter Einsatzplätze grösser 0)

Von wem wurde der Einsatzplatz frühzeitig beendet? (immer) Arbeitgeber (1), teils Arbeitgeber und teils junge Erwachsene/r (2), (immer) junge Erwachsene/r (3)

19. (Frühzeitige) Dossierrückgabe an den Sozialdienst:

Nein (0); Ja, wegen mangelnder Kooperation des/der Teilnehmenden (1); Ja, wegen gesundheitlichen und/oder persönlichen Einschränkungen (2), Anderes (3): _____ (Text)

20. Anschlusslösung:

Keine Anschlusslösung (0), Arbeitsplatz ohne Option für berufliche Bildung (1), Arbeitsplatz mit Option für berufliche Bildung EBA (2), Arbeitsplatz mit Option für berufliche Bildung EFZ (3), schulische Bildung ohne Arbeitsplatz (4), Übertritt in Teillohnmodell (5), Arbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt (6), Andere (7): _____ (Text)

Einschätzung beim Austritt: Inwiefern treffen die folgenden Aussagen zu?

21. Der/die junge Erwachsene/r hat ein realistisches Bild der Anforderungen des Arbeitsmarkts.

(1=trifft nicht zu, 2=trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4=trifft zu, 9=nicht beurteilbar)

22. Der/die junge Erwachsene/r kennt seine/ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen.

(1=trifft nicht zu, 2=trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4=trifft zu, 9=nicht beurteilbar)

23. Der/die junge Erwachsene/r hat eine Perspektive entwickelt über seinen weiteren beruflichen Weg.

(1=trifft nicht zu, 2=trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4=trifft zu, 9=nicht beurteilbar)

24. Der/die junge Erwachsene/r nimmt positive Erlebnisse mit aus den Erfahrungen in der Arbeitswelt.

(1=trifft nicht zu, 2=trifft eher nicht zu, 3=trifft eher zu, 4=trifft zu, 9=nicht beurteilbar)

Beurteilung verschiedener Merkmale der jungen Erwachsenen zu Beginn und am Ende der Begleitung durch flex.job:

25. Kooperationsfähigkeit (Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit)

Bei Eintritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

Bei Austritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

26. Motivation

Bei Eintritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

Bei Austritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

27. Selbstvertrauen

Bei Eintritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

Bei Austritt: (1= tief, 2=eher tief, 3= eher hoch, 4= hoch, 9=nicht beurteilbar)

Anhang II: Leitfaden zur Befragung der Expertinnen und Experten (am Bsp. Sozialdienst)

Leitfaden Expertinnen und Experten: Sozialdienst

Einstieg:

1. Können Sie mir zum Einstieg Ihre Berührungspunkte zu flex.job beschreiben?

Hauptteil: Strukturen und Prozesse

2. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Zuständigen von flex.job? (evtl. nachfragen mit wem in Kontakt: Projektleiter, bzw. Personalvermittler)
 - 2.1 Was hat sich besonders bewährt? Warum?
 - 2.2 Was funktioniert weniger gut? Warum?
 - 2.3 Worauf führen Sie es zurück, dass das gut oder nicht so gut funktioniert?

Gemäss **Konzept von flex.job** ist der Personalvermittler ausschliesslich für arbeitsbezogene Themen zuständig. Allfällige weitere Themen, bei denen die jungen Erwachsenen Unterstützung brauchen, werden bei Bedarf von einem/einer NIP-Coach abgedeckt.

3. Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit dem NIP-Coaching?
4. Was bewährt sich an dieser Aufgabenteilung?
5. Inwiefern bestehen Herausforderungen bezüglich dieser Aufgabenteilung?
6. Was bewährt sich insgesamt an den Abläufen und Prozessen?
7. Was läuft weniger gut?

Bedarf

8. Können Sie mir die jungen Erwachsenen, die bei flex.job sind, beschreiben?
9. Für wen ist flex.job besonders geeignet?
10. Wie erfahren die jungen Erwachsenen von flex.job?
11. Wie reagieren junge Erwachsene auf flex.job?
12. Wie schätzen Sie die zukünftige Nachfrage nach flex.job ein?
13. Inwiefern schliesst flex.job eine Lücke im Vergleich zu anderen Angeboten?

Nutzen und Wirkungen

14. Wo sehen Sie den konkreten Nutzen von flex.job für die jungen Erwachsenen?

Im flex.job geht es darum jungen Erwachsenen, die schwierige Voraussetzungen haben, zu ermöglichen, die Arbeitswelt zu erleben.

15. Was verändert sich dadurch bei den jungen Erwachsenen?
16. Welche Wirkungen können Sie beobachten? (vgl. Motivation, Selbstvertrauen, Verbindlichkeit etc.)
17. Inwiefern verändert sich die Situation der jungen Erwachsenen durch die Teilnahme an flex.job?
18. Inwiefern können die jungen Erwachsenen ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen besser einschätzen?
 - 18.1 Inwiefern gelingt es den jungen Erwachsenen eine Perspektive zu entwickeln über ihren weiteren beruflichen Weg?

Abschliessende Fragen:

19. Wie beurteilen Sie flex.job insgesamt?
20. Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten von flex.job?
21. Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas Wichtiges, das bisher nicht zur Sprache kam und Sie uns gerne noch mitteilen möchten?

Anhang III: Leitfaden zur Befragung der jungen Erwachsenen

Leitfaden junge Erwachsene

Einstieg: bisherige Einsätze

1. Können Sie mir zunächst kurz beschreiben, wie es dazu kam, dass Sie am flex.job teilnehmen?
Seit wann?
2. Wie haben Sie von flex.job erfahren?
3. Damit ich mir ein Bild machen kann: Wo haben Sie (vermittelt über flex.job) bisher gearbeitet und was haben Sie dort gemacht?
4. Was erhoffen Sie sich von flex.job?

Hauptteil: Strukturen und Prozesse

Personalvermittler

5. Sie werden im flex.job begleitet von einem Personalvermittler. Wie erleben Sie die Begleitung durch den Personalvermittler von flex.job?
- 5.1 Inwiefern unterstützt der Personalvermittler Sie? Welche Themen besprechen Sie?

NIP-Coaching

Bei Bedarf kann man die Unterstützung von einem/einer NIP-Coach haben.

6. Nehmen Sie das Angebot in Anspruch? (oder schon einmal in Anspruch genommen?)
- 6.1 Welche Themen besprechen Sie mit dem NIP Coach?
- 6.2 Wie erleben Sie die Unterstützung durch das NIP-Coaching?

Aufgabenteilung

7. Wie schätzen Sie es ein, dass Sie neben dem Personalvermittler mit dem NIP-Coach noch eine weitere Ansprechperson haben?
- 7.1 Bewährt es sich? Warum?
- 7.2 Oder teilweise komplizierter/nicht sinnvoll? Warum?
8. Ist es für Sie immer klar mit welchen Anliegen Sie sich an wen wenden können? (Sozialdienst, Personalvermittler, NIP Coach)? (Inwiefern ist es nicht klar?)
9. Für wen denken Sie ist flex.job besonders geeignet?

Nutzen und Zufriedenheit mit flex.job

Im flex.job geht es darum die Arbeitswelt zu erleben.

10. Welche positiven Erfahrungen konnten Sie im Rahmen von flex.job machen?
11. Gab es auch negative Erfahrungen? Welche?
12. Was würden Sie sagen: Überwiegen die positiven oder die negativen Erfahrungen?
13. Haben Sie sich ein anderes/genaueres Bild der Anforderungen in der Arbeitswelt machen können? Warum? Warum nicht?
14. Können Sie Ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen besser einschätzen? Warum? Warum nicht?
- 14.1 Haben Sie Ideen wie ihr weiterer beruflicher Weg aussehen könnte? Welche?
15. Wenn Sie Ihre Situation vor der Teilnahme an flex.job und jetzt vergleichen, hat sich etwas verändert? Wenn ja, was? Wie zeigt sich das?
16. Wo sehen Sie den konkreten Nutzen von flex.job?
17. Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten von flex.job?

Abschliessende Fragen:

18. Wie würden Sie insgesamt Ihre Zufriedenheit mit flex.job beurteilen? (Skala 1 bis 5)
19. Würden Sie flex.job Ihren KollegInnen empfehlen?
20. Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas Wichtiges, das bisher nicht zur Sprache kam und Sie mir gerne noch mitteilen möchten?

Anhang IV: Leitfaden zur Befragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Leitfaden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Einstieg:

1. Können Sie mir zum Einstieg beschreiben, wie es dazu kam, dass Sie im Rahmen von flex.job Arbeitseinsätze für junge Erwachsene anbieten?
2. Wie viele junge Erwachsene sind schon zu Ihnen arbeiten gekommen?
3. Was sind Ihre Aufgaben bezogen auf die jungen Erwachsenen, die bei Ihnen arbeiten?

Hauptteil: Strukturen und Prozesse

4. Wie erleben Sie die *Zusammenarbeit* mit dem Personalvermittler von flex.job?
 - 4.1 Was hat sich besonders bewährt? Warum?
 - 4.2 Was funktioniert weniger gut? Warum?
 - 4.3 Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem Personalvermittler während einem Arbeitseinsatz (wer nimmt Kontakt auf, wie häufig etc.)?
 - 4.4 Zu welchen Themen ziehen Sie den Personalvermittler bei, wenn der Arbeitseinsatz einmal läuft? (evtl. nachfragen: nur arbeitsbezogene Themen?)

Die jungen Erwachsenen werden ja auch noch vom Sozialdienst begleitet und bei Bedarf von einem (NIP) Coach.

5. Haben Sie zu diesen Akteuren auch Kontakt?
 - 5.1 Wenn ja zu welchen Themen?
 - 5.2 (Wenn ja) Ist für Sie immer klar, an wen Sie sich mit welchem Anliegen/Frage wenden können?

Nutzen und Wirkungen

6. Wie erleben Sie die Mitarbeit der jungen Erwachsenen in Ihrem Betrieb? (Was bedeutet das für das Team? Stimmung? Etc.)
7. Inwiefern gelingt die Integration ins Team?

Im flex.job geht es darum jungen Erwachsenen, die schwierige Voraussetzungen haben, zu ermöglichen, die Arbeitswelt zu erleben.

8. Was verändert sich durch den Arbeitseinsatz bei den jungen Erwachsenen?
9. Können Sie konkrete Wirkungen bei den jungen Erwachsenen beobachten vom Beginn des Arbeitseinsatzes über den Verlauf der Zeit? (vgl. Motivation, Selbstvertrauen, Verbindlichkeit, Einstellung zur Arbeit etc. oder aber Kommunikation, Teamfähigkeit...)
10. Was genau ist es, das eine Veränderung bei den jungen Erwachsenen auslösen kann?
11. Inwiefern können die jungen Erwachsenen ihre beruflichen Möglichkeiten und Grenzen besser einschätzen?
12. Inwiefern gelingt es den jungen Erwachsenen eine Perspektive zu entwickeln über ihren weiteren beruflichen Weg?
13. Welches sind die Herausforderungen im Umgang mit den jungen Erwachsenen für Sie als Arbeitgeber?
14. Was ist Ihre Motivation für das Bereitstellen von Arbeitseinsätzen im Rahmen von flex.job?

Abschliessende Fragen:

15. Wie beurteilen Sie flex.job insgesamt?
16. Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten von flex.job?
17. Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas Wichtiges, das bisher nicht zur Sprache kam und Sie uns gerne noch mitteilen möchten?

Anhang V: Dokumente zur Gruppendiskussion

Leitfaden Gruppendiskussion

Ablauf der Gruppendiskussion:

- Begrüssung und Einleitung
- Ziel der Gruppendiskussion
- Ausgewählte Erkenntnisse aus den quantitativen und qualitativen Daten
- Präsentation und Diskussion von Thesen:

These 1:

Die zentralste Wirkung von flex.job besteht darin, dass junge Erwachsene in der realen Arbeitswelt positive Erfahrungen machen können, die ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl stärken.

These 2:

Die Motivation der jungen Erwachsenen sinkt, wenn in einem erfolgreich verlaufenden Arbeitseinsatz keine Anreize bestehen.

- ...Pause...
- Präsentation und Diskussion von These 3:

These 3:

Der Übergang von flex.job in eine nachhaltige Anschlusslösung ist mit Unsicherheiten verbunden.

- Abschluss und Ausblick

Ausgewählte Erkenntnisse

Datenerhebung

- > Dossieranalyse (n=20)
- > Leitfadeninterviews mit:
 - 4 Expert/innen
 - 4 jungen Erwachsene
 - 4 Arbeitgebenden

- sehr hohe Zufriedenheit mit "flex.job"
- Zusammenarbeit + Umsetzung von flex.job funktionieren gut
- Nutzen + Bedarf sind unbestritten
- 1. ATZ zentral
- Optimierungsmaßnahmen be-
währen sich

These

Die zentrale Wirkung von flex.job besteht darin, dass junge Erwachsene in der realen Arbeitswelt positive Erfahrungen machen können, die ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl stärken.

muss es eine pos. Erfahrung sein?

↳ "Erfahrungen sammeln"

→ Ziel "loslassen" / überdenken

→ Konfrontation mit Realität

→ bessere Selbsteinschätzung (reguliert)

pos. Erfahrungen beginnen mit Kontakt PV + Vertrag
... Arbeitszeugnis → Teilhabe an Arbeitswelt

- These stimmt je nach TH

- Aufarbeitung eines "Abbruchs" ist wesentlich
↳ "Deutung" der Abbruchs wesentliche
↳ "Auffangen"

- reality check ist wesentlich!

- wichtig, dass der Personalvermittler
"authentisch" Arbeitsmarktnah ist → anderes Auftreten
↳ KA

↳ Wertschätzung, ernst nehmen, Vertrauen

- gute Zuweisungspraxis durch SD

These
Die Motivation der jungen Erwachsenen sinkt, wenn in einem erfolgreich verlaufenden Arbeitseinsatz keine Anreize bestehen.

JA

Mögl. Anreize

- Geld → Praktikumslohn?
- Festanstellung
- Lehre
- Kurse
- "Meilensteine"
- Befristung?

Chancen für bezahltes Praktikum sind klein

wenn es rund läuft z.B. nach 3 Mte Standortbestimmung mit AG

- Lohn z.B. von Zielen abhängig machen
- "keine falschen Hoffnungen" machen
- allenfalls Einwatz beenden, wenn keine Perspektiven möglich sind
- Proberzeit und Auswertung derselben

SD hat wenige Handlungsspielräume heute → IZU
↳ nur 160,- mehr als ohne flex.job

100% RECYCLED premium

These
Der Übergang von flex.job in eine nachhaltige Anschlusslösung ist mit Unsicherheiten verbunden.

↳ auch für die JE "es wird ernst"

auch seitens SD besteht Unsicherheit, weil es nicht klar geregelt ist

- das individualisierte Vorgehen "verstärkt" die Unsicherheit, da keine klare Regelung
- Prozess klären seitens SD?
- SD ist verantwortlich für 4 den weiteren Prozess → oder NLP-Coach?
- grosse Schwachstelle bei flex.job → TN fallen durch die Taschen
↳ wer hilft ihnen beim Bewerben?
- es gäbe Angebote / Unterstützung, aber viele nutzen es nicht → Schwelle
↳ Zusatzangebot vom KA? (≠ flex.job) sehr al, teil
- Fallführung? Integrationsplanung? von flex.job?
- braucht es immer eine Anschlusslösung?

100% RECYCLED premium