



Pilotprojekt «2. Chance auf eine 1. Ausbildung»

Evaluation der Phasen 1 bis 4

Karin Weber

Februar 2018

Abteilung Bildungsplanung und Evaluation (BiEv)
Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Generalsekretariat
Abteilung Bildungsplanung und Evaluation
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
Tel.: +41 31 633 85 07
Fax: +41 31 633 83 55
evaluation@erz.be.ch
<http://www.erz.be.ch/biev>

Management Summary

Der Evaluationsbericht hat das von der Erziehungsdirektion und der Stanley Thomas Johnson Stiftung gemeinsam initiierte Pilotprojekt «2. Chance auf eine 1. Ausbildung» zum Gegenstand. Ziel des Projekts ist es, einer definierten Anzahl motivierter Bildungswilliger ab dem 25. Altersjahr eine Ausbildung bis zum Berufsabschluss und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dieser Bericht beleuchtet die Phasen der Ausschreibung, Orientierung, Selektion und Ausbildungsvermittlung, bzw. -vorbereitung.

Mit der Evaluation sollten Aufwand und Nutzen der Massnahme sowie die Eignung der eingesetzten Instrumente und Vorgehensweisen überprüft werden. Es wurde ausserdem eine Charakterisierung der am Pilotprojekt interessierten Personen und der tatsächlich Aufgenommenen gemacht.

Dazu konnten vorhandene anonymisierte Personendaten genutzt werden und es wurden Gruppeninterviews mit Teilnehmenden und Verantwortlichen sowie zwei Onlinebefragungen durchgeführt.

Aus rund 200 – mehrheitlich aus den Regionen Biel/Bienne und Mittelland bzw. zentrumsnahen und industriell geprägten Gemeinden stammenden – Interessentinnen und Interessenten konnte eine Gruppe von 34 Personen ausgewählt werden, wovon die Hälfte eine schweizerische Nationalität hat. Sechzig Prozent sind Frauen und gleich viele sind unter 35-jährig. Die Hälfte der Personen hat bis zum 1. August 2017 eine zugesicherte Ausbildungslösung gefunden.

Bei den Teilnehmenden kommt das Pilotprojekt sehr gut an. Alle Unterstützungsmassnahmen werden gleichermassen geschätzt und als wichtig erachtet, wobei der Unterstützungsbedarf sehr unterschiedlich ausfällt.

Auch die Projektverantwortlichen ziehen eine grundsätzlich positive Bilanz über den ersten Durchführungszyklus. Sie sehen Justierungsbedarf bei der Orientierungsphase und in der Zusammenarbeit mit den der Gesundheits- und Fürsorgedirektion zugehörigen Fachstellen. Die Kooperation der beiden verantwortlichen Institutionen hat sich bewährt, ebenso die Zusammensetzung der Projektgruppe, wo sich die verschiedenen Kompetenzen der einzelnen Mitglieder optimal ergänzen. Für die Zukunft gilt es, ein Netz von Betrieben aufzubauen, welche die Idee des Pilotprojekts kennen und unterstützen.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	3
1 Einleitung.....	6
1.1 Ausgangslage.....	6
1.2 Ziele und Fragestellung	8
2 Methodisches Vorgehen	10
2.1 Stichprobe	10
2.2 Erhebungsmethoden	11
2.3 Auswertungsverfahren.....	12
3 Ergebnisse.....	13
3.1 Angaben zum Rücklauf bei Befragungen.....	13
3.2 Phase 1: Ausschreibung und Information	13
3.2.1 Erreichen der Zielgruppen.....	13
3.2.2 Passung des Projekts für die Zielgruppen	14
3.2.3 Wohnregion der interessierten Personen	14
3.3 Phase 2: Orientierung.....	17
3.3.1 Benutzerfreundlichkeit der Unterlagen und Formulare	17
3.3.1.1 Projekthomepage und Checkliste	17
3.3.1.2 Leitfaden für BIZ-Mitarbeitende zur Führung der Erstgespräche	17
3.3.2 Aufwand und Nutzen der Erstgespräche	18
3.3.3 Sprechstunde.....	18
3.3.4 Charakterisierung der Personen	19
3.4 Phase 3: Selektion.....	23
3.4.1 Kriterien für die Selektion	23
3.4.2 Verhalten der abgewiesenen Bewerber/innen.....	25
3.4.3 Charakterisierung der selektionierten Personen.....	25
3.5 Phase 4: Ausbildungsvermittlung und -vorbereitung	29
3.5.1 Entwicklungsschritte der Vermittlungsphase	29
3.6 Phasenübergreifende Aspekte.....	30
3.6.1 Beratungs- und Coaching-Aufwand.....	30
3.6.2 Zwischenbilanz der Projektgruppe	30
3.6.3 Zwischenbilanz der Teilnehmenden am Ende der Vermittlungsphase	34
4 Beantwortung der Fragestellungen	35
4.1 Ausschreibungs- und Informationsphase.....	35
4.1.1 Werden mit den eingesetzten Kommunikationskanälen die avisierten Zielgruppen erreicht?	35

4.1.2	Entspricht das Angebot des Projekts den Bedürfnissen der avisierten Zielgruppen?	35
4.1.3	Wie lassen sich die am Projekt interessierten Personen charakterisieren	35
4.2	Orientierungsphase	35
4.2.1	Wie benutzerfreundlich sind die eingesetzten Instrumente?.....	35
4.2.2	In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Nutzen der Beratungsgespräche?	35
4.2.3	Wird die Sprechstunde genutzt und geschätzt?	36
4.2.4	Wie lassen sich die in die Orientierungsphase eintretenden Personen charakterisieren?	36
4.3	Selektion.....	36
4.3.1	Wie verhalten sich die abgewiesenen Bewerber/innen?.....	36
4.3.2	Wie lassen sich die ausgewählten Personen charakterisieren?	36
4.3.3	Welche Rahmenbedingungen waren für die Selektion massgebend?	36
4.4	Ausbildungsvermittlung und Vorbereitungsphase	36
4.4.1	Welcher Coachingbedarf besteht?	36
4.4.2	Gibt es genügend Ausbildungsplätze/Vorbereitungskurse/Begleitungsangebote für die Validierung?	37
4.5	Zwischenbilanz	37
5	Verzeichnisse	38
5.1	Abbildungsverzeichnis	38
5.2	Tabellenverzeichnis	38
6	Anhang.....	39
6.1	Erhebungsinstrumente.....	39
6.1.1	BIZ-Leitfaden für Erstgespräche (erstellt durch die Projektgruppe)	39
6.1.2	Onlinebefragung der BIZ-Mitarbeitenden	42
6.1.3	Onlinebefragung Bewerber/innen.....	44
6.2	Interviewleitfaden Coachinggruppe.....	46
6.3	Leitfaden Diskussion Projektgruppe.....	47

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mehr als 95 Prozent der Jugendlichen beginnen zwar heute eine Berufslehre oder besuchen eine Mittelschule. Gleichzeitig sind schweizweit rund 14 Prozent der Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II. Ein fehlender Abschluss hängt unter anderem damit zusammen, dass begonnene Ausbildungen abgebrochen wurden. Aber auch die Problematik, dass zuwandernde Erwachsene Abschlüsse im Ausland erworben haben, die in der Schweiz nicht anerkannt sind, spielt dabei eine Rolle. Personen ohne eidgenössisch anerkannten Abschluss auf Sekundarstufe II sind bei Stellenlosigkeit nur schwer vermittelbar, häufiger von Armut betroffen und von der Sozialhilfe abhängig. Der Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Berufsabschlusses für Erwachsene ist deshalb ein wichtiges Thema, nicht nur aus individueller Sicht zur Verbesserung der Lebensqualität, sondern auch aus wirtschaftlicher im Sinne einer Strategie gegen den Fachkräftemangel und zur Senkung der Sozialversicherungskosten.

Ziel des Pilotprojekts „Die 2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ ist es, einer definierten Anzahl motivierter Bildungswilliger ab dem 25. Altersjahr eine Ausbildung bis zum Berufsabschluss und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Existenz der durch das Pilotprojekt geförderten Personen ist während der gesamten Ausbildungsdauer ebenso sichergestellt wie die Begleitung und Betreuung (Coaching). Dabei gilt der Grundsatz der Verhältnismässigkeit.

Als prioritäre Zielgruppen werden Menschen mit Familienpflichten, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Bezügerinnen und Bezüger von Unterstützungsleistungen definiert. Ausserdem sollen besonders Menschen angesprochen werden, die nicht finanziell unterstützt werden, aber über geringe finanzielle Mittel verfügen (Selbstversorger/innen). Zusammenfassend kann als Zielgruppe von Menschen, die bildungsbedingt von Armut bedroht sind, gesprochen werden.

Die Realisierung des Pilotprojekts „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ erfolgt in verschiedenen Phasen. Nachfolgend werden jene vier Phasen beschrieben, die bis zum Ausbildungsstart im Sommer 2017 durchlaufen werden und Teil dieser ersten Evaluation sind:

1. Ausschreibungs- und Informationsphase

Ausschreibung des Projekts über Fachstellen, Kooperationspartner und Medien; Aufforderung an interessierte Personen aus der Zielgruppe, konkrete Bildungsprojekte einzureichen. Interessierte füllen eine Checkliste aus, um zu überprüfen, ob sie die Aufnahmekriterien erfüllen. Trifft dies zu, melden Sie sich mittels Formular zu einem Erstgespräch an.

2. Orientierungsphase

Maximal 130 Personen werden in einem Erstgespräch auf dem BIZ anhand eines Leitfadens darin unterstützt, ein konkretes Bildungsprojekt zu entwickeln. Bereits vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen, personale Voraussetzungen und die Motivation werden erfasst. Weiterhin Interessierte arbeiten anhand eines Formulars eine Bewerbung aus.

3. Selektion

Ziel der dritten Phase ist die Klärung der Eignung der Bewerber/innen. Es werden mit ca. 60 Interessierten Bewerbungsgespräche geführt und anschliessend ca. 30 Personen ausgewählt, die ins Pilotprojekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ aufgenommen werden.

4. Ausbildungsvermittlung und Vorbereitungsphase

Ab dieser Phase werden nur noch die rund 30 Teilnehmenden des Pilotprojekts beraten. Allenfalls müssen Grundkenntnisse aufgefrischt oder neu erworben werden (z.B. Sprachkurs). Die Teilnehmenden werden bei der Lehrstellensuche, der Suche nach einem geeigneten Kurs zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung oder der Aufgleisung des Validierungsverfahrens als auch bei der Organisation ihres Alltags und der Sicherung der Finanzierung unterstützt.

Initiatorin und Hauptverantwortliche des Projekts ist die Stanley Thomas Johnson Stiftung (STJS). Weitere Partner wie die Erziehungsdirektion des Kantons Bern beteiligen sich sowohl finanziell als auch operativ am Projekt. Die Erziehungsdirektion übernimmt die Lohnkosten, die an den Berufsinformationszentren (BIZ) im Rahmen der Beratung anfallen sowie die Kosten der ERZ-intern durchzuführenden Evaluation. Sie subventioniert jedoch nicht direkt die Projektteilnehmenden. Diese Kosten übernimmt soweit notwendig die STJS, falls sie nicht durch Dritte sichergestellt sind.

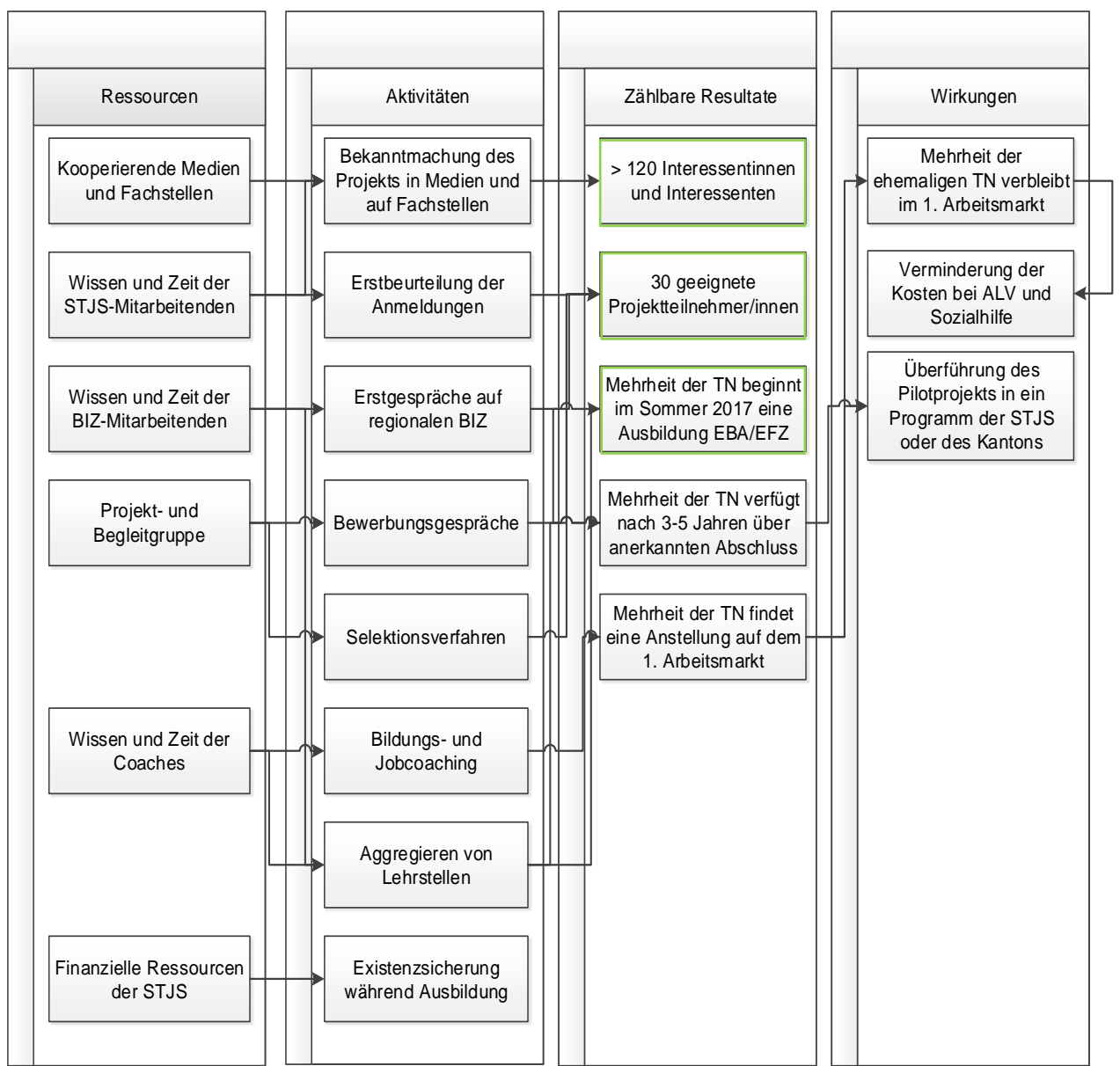


Abbildung 1: Wirkungsmodell zum Pilotprojekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“

Abbildung 1 fasst die Voraussetzungen, Aktivitäten und intendierten Wirkungen in einem Wirkungsmodell zusammen. Mit den Ressourcen wird beschrieben, was seitens der Stiftung, der Erziehungsdirektion und weiterer Fachstellen in das Projekt investiert wird. Mit Aktivitäten werden sämtliche Rekrutierungs- und Unterstützungsmassnahmen bezeichnet. Unter zählbaren Resultaten sind jene Ziele des Projekts aufgeführt, die sich quantitativ erfassen lassen. In den Phasen 1 bis 4 können nur zu den grün umrandeten Resultaten Aussagen zu deren Erreichbarkeit gemacht werden.

1.2 Ziele und Fragestellung

Mit der Evaluation sollten Aufwand und Nutzen der Massnahme sowie die Eignung der eingesetzten Instrumente und Vorgehensweisen überprüft werden. Es sollte eine Charakterisierung und wenn möglich Typisierung der am Projekt interessierten Personen und der tatsächlich Aufgenommenen gemacht werden. Die Evaluation gliedert sich in zwei Teile. Der vorliegende Bericht beschreibt den Teil 1 von der Information und Rekrutierung der Teilnehmenden im Frühjahr 2016 bis zum Ausbildungsstart im August 2017.

Teil 1 der Evaluation bezieht sich demnach auf die ersten vier Projektphasen. Einzelne Fragestellungen, die sich aufgrund dieser Phasen ergeben, können dennoch erst in Teil 2, der sich auf die konkrete Durchführung, die Integration in den Arbeitsmarkt und den abschliessenden Erfahrungsaustausch bezieht, beantwortet werden. Sie werden nachfolgend dennoch aufgeführt, jedoch mit einem * bezeichnet.

Aufgrund obengenannter Ziele und Beschreibungen der vier Phasen ergeben sich folgende Fragestellungen für Teil 1 der Evaluation:

1. Ausschreibungs- und Informationsphase

- a. Werden mit den eingesetzten Kommunikationskanälen die avisierten Zielgruppen erreicht?
- b. Entspricht das Angebot des Projekts den Bedürfnissen der avisierten Zielgruppen?
- c. Wie lassen sich die am Projekt interessierten Personen charakterisieren?

2. Orientierungsphase

- a. Wie benutzerfreundlich sind die eingesetzten Instrumente (Checkliste, Leitfaden, Bewerbungsformular, Homepage)?
- b. Bietet der Leitfaden eine adäquate Vorbereitung für das Beratungsgespräch?
- c. In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Nutzen der Beratungsgespräche?
- d. Wird die Sprechstunde genutzt und geschätzt?
- e. Wie lassen sich die in die Orientierungsphase eintretenden Personen charakterisieren (erweiterte Kriterien zu 1c)?

3. Selektion

- a. *Erreichen die ausgewählten Personen den angestrebten Abschluss und eine ausbildungsadäquate Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt?*
- b. Wie verhalten sich die abgewiesenen Bewerber/innen?
- c. Wie lassen sich die ausgewählten Personen charakterisieren (entsprechend Kriterien aus 2e)?
- d. Welche Rahmenbedingungen waren für die Selektion massgebend?

4. Ausbildungsvermittlung und Vorbereitungsphase

- a. *Welche Erfolgskriterien lassen sich ableiten?*
- b. Welcher Coachingbedarf besteht?
- c. Gibt es genügend Ausbildungsplätze/Vorbereitungskurse/Begleitungsangebote für die Validierung?

5. Phasenübergreifend

- a. Welche Zwischenbilanz ziehen die beteiligten Institutionen und die Teilnehmenden?

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Stichprobe

In Phase 2 wurden alle Mitarbeitenden der Berufsinformationszentren (B), die Erstgespräche mit Interessierten geführt hatten, online befragt.

In Phase 3 wurden sowohl die abgewiesenen Bewerber/innen (A) als auch jene Teilnehmenden (T), die ins Pilotprojekt aufgenommen worden sind, online befragt.

In Phase 4 wurde mit der Projektgruppe (P), der auch die Coaches angehören, ein Gruppeninterview geführt. Ebenso konnten die Teilnehmenden (T) in vier Gruppeninterviews befragt werden. Weitere Erkenntnisse konnten aus der Datenbank der Stiftung (D) gewonnen werden.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Zuordnung der genannten Datenquellen zu den Hauptfragestellungen:

Tabelle 1: Zuordnung der Datenquellen zu den Hauptfragestellungen

Hauptfragestellung	Dimensionen der Hauptfragestellung	Datenquelle				
		D	B	T	A	P
PHASE 1 Ausschreibung und Information						
Werden mit den eingesetzten Kommunikationskanälen die avisierten Zielgruppen erreicht?	Anzahl Interessenten pro Zielgruppe via öffentliche Medien, Sozialamt, Amt für Migration usw.	x				
Entspricht das Angebot den Bedürfnissen der avisierten Zielgruppen?	Vorstellungen der Interessenten über das Projekt			o	o	
Wie lassen sich die am Projekt interessierten Personen charakterisieren?	Geschlecht	x				
	Alter	x				
	Herkunft und Aufenthaltsstatus	x				
	Sozioökonomische Bedingungen	x				
	Bildungsabschluss	x				
	Wohnort nach Region und Gemeindetyp	x				
PHASE 2 Orientierung						
Wie benutzerfreundlich sind die eingesetzten Instrumente (Anmeldeformular, Leitfaden, Bewerbungsformular, Homepage)?	Subjektive Beurteilung			o	o	
Bieten der Leitfaden und die Informationsveranstaltung dazu eine adäquate Vorbereitung für das Beratungsgespräch?	Subjektive Einschätzung		o			
	Verlauf der Beratungsgespräche	x				
In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Nutzen der Beratungsgespräche?	Subjektive, qualitative Einschätzung		o			
Wird die Sprechstunde genutzt und geschätzt?	Subjektive Beurteilung			o		i
Wie lassen sich die in die Orientierungsphase eintretenden Personen charakterisieren?	Kriterien wie Phase 1	x				
	Motivation	x				
	Personale und Fachliche Voraussetzungen	x				
	Existenzsicherung während Ausbildung	x				
	Klarheit über Ausbildungsziel	x				

Hauptfragestellung	Dimensionen der Hauptfragestellung	Datenquelle				
		D	B	T	A	P
PHASE 3 Selektion						
Wie verhalten sich die abgewiesenen Bewerber/innen?	Motivation, andere Wege zur Zielerreichung zu finden				o	
	Verständnis für Entscheid				o	
	Persönlicher Gewinn aus dem Verfahren				o	
	Beurteilung des Projekts 2. Chance				o	
Wie lassen sich die ausgewählten Personen charakterisieren (entsprechend Kriterien aus 2e)?	Gemäss Phase 2	x				
	Risikofaktoren der einzelnen Personen					
Welche Rahmenbedingungen waren für die Selektion ausschlaggebend?	Finanzielle Lage der Bewerber/innen und Budget der STJS	x				
	Soziodemografische Aspekte	x				
	Personale Voraussetzungen	x				
PHASE 4 Ausbildungsvermittlung und -vorbereitung						
Gibt es genügend Ausbildungsplätze, Kurse und Angebote zur Begleitung der Validierung?	Anzahl abgeschlossene Ausbildungsverträge/besuchte Kurse/Validierungsverfahren	x				
PHASENÜBERGREIFEND						
Welchen Aufwand verursacht das Pilotprojekt in den Phasen 1 bis 4 für den Kanton und für die STJS?	Aufwand für Beratungsgespräche, Coaching,	x				
Welche Zwischenbilanz ziehen die Beteiligten?				i		i

D: Datenbank der Stiftung; B: BIZ-Mitarbeitende; A: abgewiesene Bewerber/innen; T: am Pilotprojekt Teilnehmende; P: Projektgruppe/Coaches; x= Dokumentenanalyse, o=online-Befragung, i=Interview

2.2 Erhebungsmethoden

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden sämtliche Unterlagen wie Bewerbungen, Gesprächsprotokolle und Empfehlungen des BIZ herangezogen. Daten zu Einstellungsfragen wurden mittels qualitativen Interviews mit und schriftlichen Umfragen bei den am Projekt Interessierten, den für das Projekt Selektionierten sowie den Mitarbeitenden des BIZ erhoben. In Tabelle 1 werden Indikatoren zu den oben genannten Fragestellungen sowie die möglichen Datenquelle(n) dazu aufgeführt.

Es wurden drei Erhebungsmethoden angewendet:

- Online-Fragebogenerhebungen: Um den Aufwand für die BIZ-Beratenden möglichst gering zu halten, wurde ein Fragebogen mit mehrheitlich geschlossenem Antwortformat auf der Online-Erhebungsplattform cont@xt des Kantons Bern geschaltet. Die Erhebung fand im September 2016 statt und wurde zweisprachig angeboten.
- Auch die abgewiesenen und die ins Projekt aufgenommenen Personen wurden im November 2016 online befragt
- Qualitative Gruppen-Leitfadeninterviews: Das Gruppengespräch mit dem Projekt-Team war ebenso wie jenes mit den Projektteilnehmenden als qualitatives Leitfadeninterview gestaltet. Zu offenen Leitfragen wurden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre Einschätzung in eigenen Worten zu formulieren und wo angebracht zu diskutieren. Das Gespräch fand mit dem Projektteam am 15. August 2017 statt. Die Gruppeninterviews mit den Teilnehmenden fanden im Rahmen von Coachinggruppen-Sitzungen im Mai und Juni 2017 statt.

- Analyse von Unterlagen der Bewerber/innen und der STJS: Für einen Grossteil der Fragestellungen wurden die Anmelde- und Bewerbungsunterlagen, die BIZ-Protokolle der Erstgespräche sowie die Datenbank der STJS ausgewertet.

Abbildung 2 zeigt das daraus resultierende Evaluationsdesign im Zeitverlauf der vier Phasen:

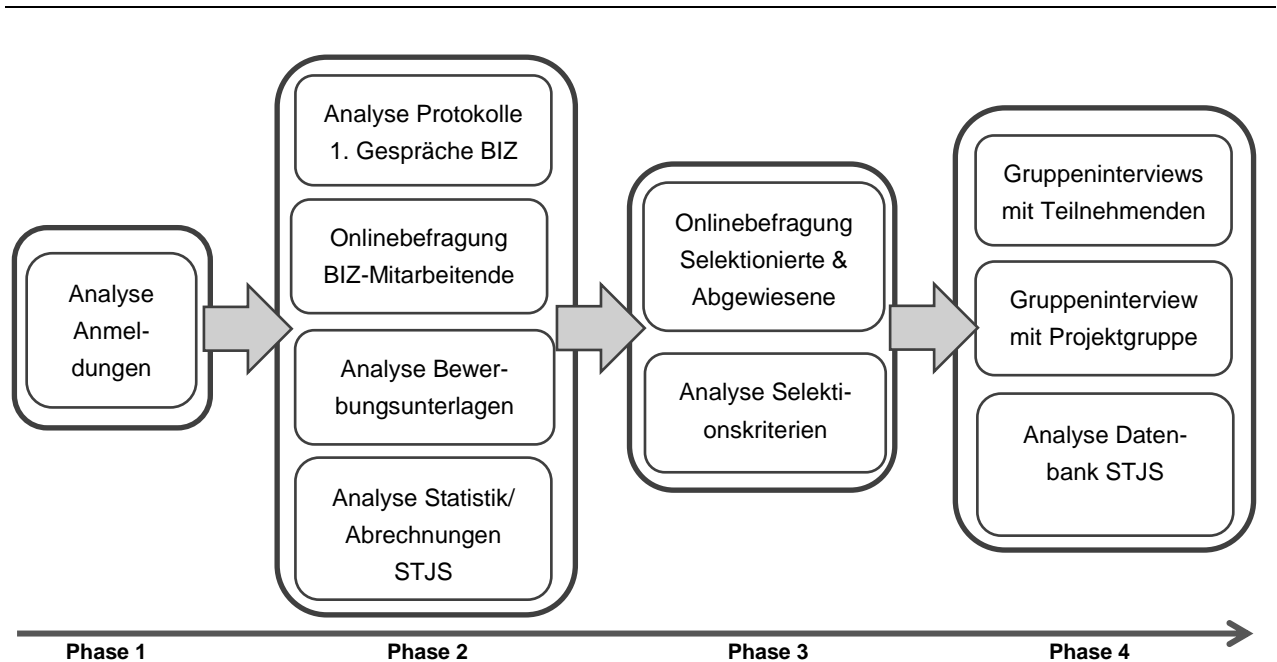


Abbildung 2: Design der Evaluation

2.3 Auswertungsverfahren

Die Daten aus den Anmelde- und Gesprächsunterlagen sowie die Ergebnisse aus den Online-Befragungen wurden mithilfe des Statistikprogramms SPSS 23¹ ausgewertet und die Ergebnisse mit Microsoft Excel 2010 grafisch dargestellt. Die qualitativen Gruppen- und Telefon-Interviews wurden in MAXQDA² kategorisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet, nachdem die akustisch aufgezeichneten Gespräche in leicht geglätteter Sprache transkribiert worden waren. Die Leitfragen wurden dabei als Hauptkategorien gesetzt, während Unterkategorien induktiv aus dem Datenmaterial gebildet wurden.

¹ SPSS steht für Statistical Package of the Social Sciences. Es handelt sich dabei um eine weit verbreitete Analysesoftware der Firma IBM.

² „MAXQDA ist eine Software für die qualitative Analyse von unstrukturierten Daten wie Interviews, Feldnotizen, Umfragen (...) und Ähnlichem.“ (www.maxqda.de/produkte/maxqda)

3 Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse folgt den Hauptfragestellungen gemäss Tabelle 1.

3.1 Angaben zum Rücklauf bei Befragungen

An der Umfrage der BIZ-Mitarbeitenden haben sich elf Personen aus sieben BIZ-Standorten beteiligt. Damit beziehen sich die Antworten auf insgesamt 85 geführte Erstgespräche. Teilweise fand auch ein zweites Gespräch mit einzelnen Interessierten statt. In der Folge wird hier jedoch keine Unterscheidung gemacht. Die Tabelle 2 gibt dazu einen Überblick:

Tabelle 2: Regionale Verteilung der an der Umfrage beteiligten BIZ-Mitarbeitenden und deren geführte Erstgespräche

Anzahl Gespräche	2	4	5	8	10	12	13	total
Bern-Mittelland						1	1	25
Biel-Seeland		1		2				20
Burgdorf							1	13
Interlaken			1					5
Langenthal					1			10
Langnau	2							4
Tavannes				1				8
total Gespräche								85

An der Umfrage der Bewerber/innen (N=52) haben insgesamt 29 Personen teilgenommen, was einem Rücklauf von 56 Prozent entspricht, wobei von den 19 abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern nur fünf teilnahmen.

Tabelle 3: An der Umfrage teilnehmende Interessentinnen und Interessenten im Selektionsprozess

	deutschsprachig	frankofon
aufgenommen	20	4
abgelehnt	3	2

An den Gruppeninterviews mit den Projektteilnehmenden haben insgesamt 14 Personen teilgenommen und an jenem der Projektgruppe waren alle sechs Mitglieder anwesend.

3.2 Phase 1: Ausschreibung und Information

3.2.1 Erreichen der Zielgruppen

Fast ein Drittel der Interessentinnen und Interessenten haben von dem Pilotprojekt über Bekannte erfahren, also quasi aus zweiter Hand. Woher diese Bekannten von dem Projekt wussten, kann nicht in Erfahrung gebracht werden. Durch Inserate oder Berichte in Zeitungen und im Internet wurden je etwa ein Sechstel auf das Projekt aufmerksam. Der Rest wurde von diversen Fach- und Beratungsstellen, vorab dem Sozialdienst, darauf hingewiesen. Wenig Resonanz erreichten Radiosendungen und Aushänge (vgl. Abb. 3).

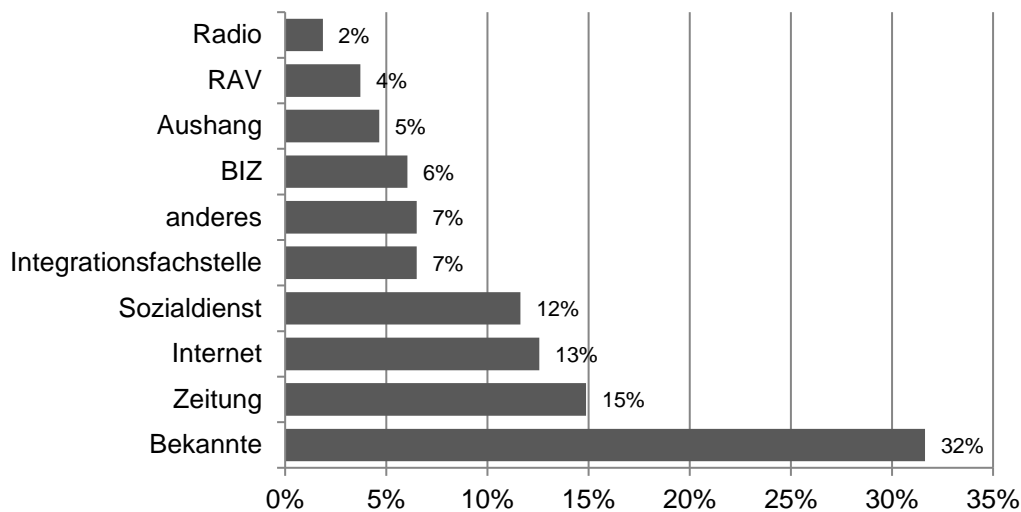


Abbildung 3: Wirksamkeit der Kommunikationskanäle (n=215)

3.2.2 Passung des Projekts für die Zielgruppen

Es haben sich über 300 Personen für das Pilotprojekt interessiert. Davon haben sich letztendlich 217 Personen registriert, die gemäss erster Checkliste zur Zielgruppe gehörten. Diese hohe Resonanz hat die Erwartungen sowohl der Stiftung als auch der Erziehungsdirektion übertroffen.

Bei der Onlinebefragung der Personen im Selektionsprozess wurden unterschiedliche Erwartungen genannt, die sich alle weitgehend mit den Zielen des Projekts decken. Im Vordergrund steht erwartungsgemäss die finanzielle Unterstützung, aber auch die Hilfe beim Finden eines Ausbildungsplatzes und das Bildungs- bzw. Jobcoaching gehören zu den oft genannten Erwartungen.

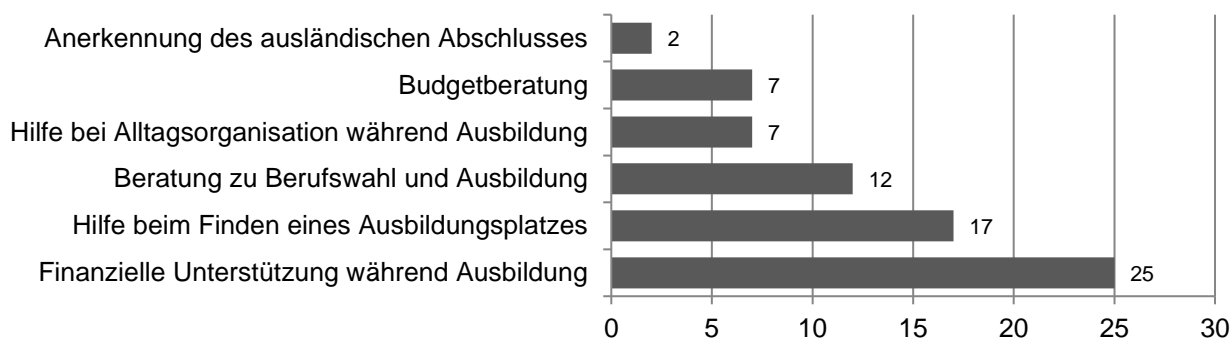


Abbildung 4: Erwartungen an das Projekt (n=29, Mehrfachantworten möglich)

3.2.3 Wohnregion der interessierten Personen

Den weitaus grössten relativen Anteil der Interessierten machen Personen aus dem Verwaltungskreis Biel mit dem ebenfalls höchsten Ausländeranteil in der Bevölkerung aus. Nur gerade halb so viele – im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung – stammen aus dem Verwaltungskreis Bern

Mittelland. Am wenigsten Interesse für das Projekt lässt sich in den Kreisen des Berner Oberlandes (ohne Thun) feststellen, dies im Widerspruch zum Ausländeranteil in diesen Kreisen (vgl. Abb. 5).

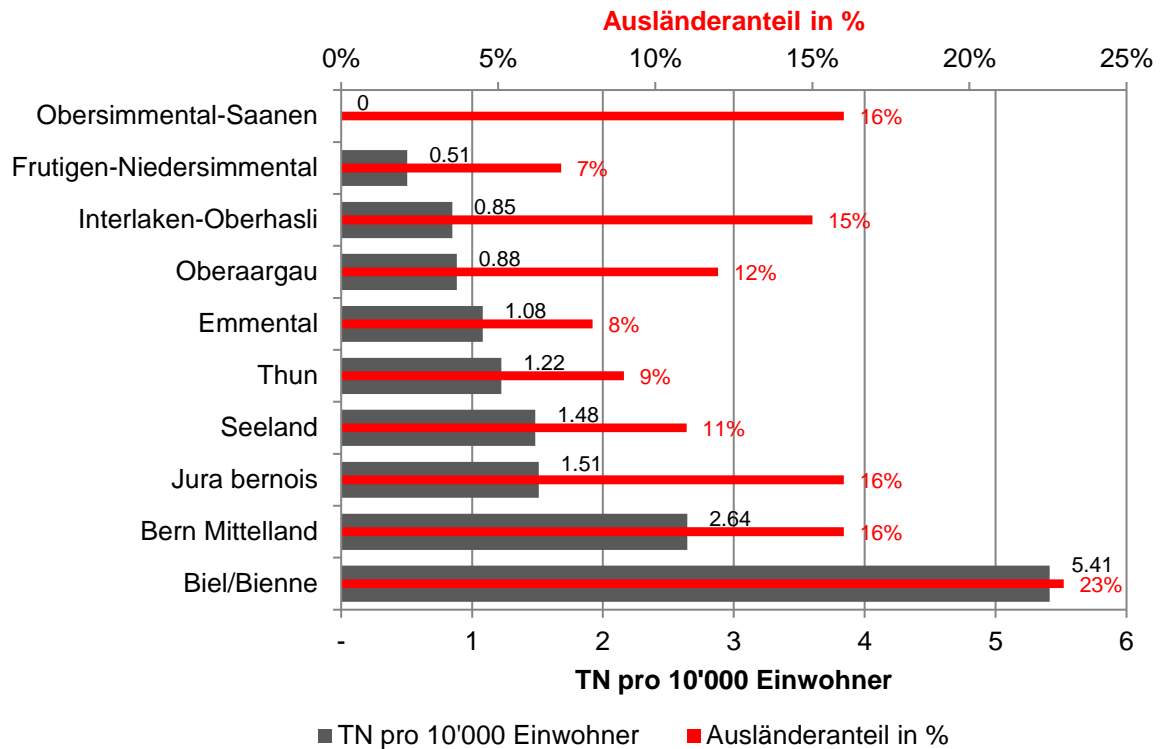


Abbildung 5: Interessierte Personen nach Verwaltungsregion pro 10'000 Einwohner (n=217) und Ausländeranteil in %

Bei der Gemeindetypologie des Bundesamts für Statistik (BFS) werden die rund 3000 Gemeinden der Schweiz in neun Haupttypen unterteilt. „Die Typologie verwendet Variablen im Zusammenhang mit der Beschäftigung (Pendlerbewegungen, Verhältnis Beschäftigte/ Erwerbspersonen, Wirtschaftssektor), der Bebauung (Baudichte), dem Steuerertrag (Ertrag der direkten Bundessteuer), dem Tourismus (Logiernächte), der Bevölkerungsstruktur sowie den Zentrumsfunktionen.“³ Die neun Haupttypen sind:⁴

- **Zentrum (ZEN):** Hauptort einer Region und/oder Gemeinde mit mehr als 7000 Einwohnern (Bsp. Bern, Burgdorf).
- **Periurbane Gemeinde (PERI):** Liegt im Agglomerationsgürtel eines Zentrums und erfüllt nicht die Voraussetzungen einer suburbanen Gemeinde (Bsp. Bremgarten, Grosshöchstetten).
- **Touristische Gemeinde (TOUR):** Nicht in Zentrumsnähe. Touristenbetten pro Einwohner je nach Wohnbevölkerung zwischen mindestens 30 (bei mehr als 5000 Einwohnern) und mindestens 180 (bei 500 bis 2000 Einwohnern) (Bsp. Saanen, Interlaken).
- **Industriell-tertiäre Gemeinde (IND):** Geringe Bedeutung des Primärsektors (weniger als neun Prozent). Gemeinde mit Industriebetrieben und/oder Organisationen und Heimen. Bei industriellem Schwerpunkt mehr als 26 Prozent im Sekundärsektor (Bsp. Wattenwil, Tavannes).

³www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/11/geo/raeumliche_typologien/01.html

⁴www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/11/geo/raeumliche_typologien/01.parsys.0003.downloadList.00031.Download-File.tmp/typocommtextde.pdf

- *Suburbane Gemeinde (SUB)*: Zwischen 500 und 2000 Einwohner und ein Mehrfamilienhausanteil unter 40.5 Prozent, oder mehr als 2000 Einwohner und ein Mehrfamilienhausanteil von mehr als 47.5 Prozent in Zentrumsnähe, bzw. mehr als 50 Prozent falls nicht zentrumsnah (Bsp. Köniz, Nidau).
- *Agrar-gemischte Gemeinde (MIX)*: Primärsektor zwischen neun und 23.5 Prozent (Bsp. Guggisberg, Sumiswald).
- *Agrarische Gemeinde (AGR)*: Primärsektor mehr als 23.5 Prozent (Bsp. Rüeggisberg, Brüttelen).
- *Einkommensstarke (reiche) Gemeinde (RE)*: Liegt im Agglomerationsgürtel eines Zentrums. Minimaler Reichtum pro Einwohner⁵ zwischen CHF 800 und 1100 (Bsp. Mörigen, Muri-Gümligen).
- *Ländliche Pendlergemeinde (PEND)*: Je nach Einwohnerzahl liegt der Wegpendleranteil zwischen 67.5 und 70.5 Prozent. Es gibt weniger Arbeitsplätze in der Gemeinde als Erwerbstätige (Bsp. Grossaffoltern, Meinisberg).

Aus Abbildung 6 wird ersichtlich, dass die meisten Interessierten nicht etwa aus den Zentren kommen, sondern – im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung betrachtet – weitaus am häufigsten in industriell-tertiären Gemeinden wohnen. Erst an zweiter Stelle folgen die Zentren und zentrumsnahen Gemeinden.

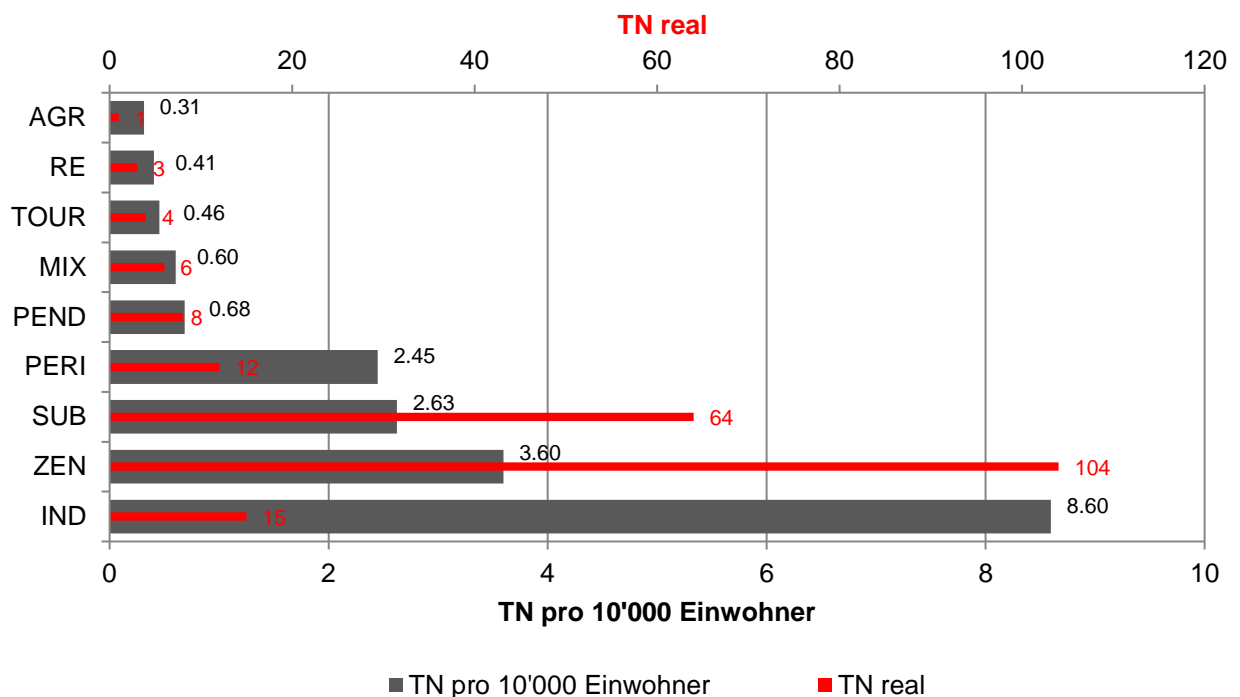


Abbildung 6: Interessierte Personen nach Gemeindetyp pro 10'000 Einwohner (n=217)

⁵ Reichtum: Einnahmen der direkten Bundessteuer der natürlichen Personen pro Einwohner

3.3 Phase 2: Orientierung

3.3.1 Benutzerfreundlichkeit der Unterlagen und Formulare

In diesem Unterkapitel geht es sowohl um die Unterlagen, die von den am Projekt interessierten Personen genutzt wurden, als auch um jene, die den BIZ-Mitarbeitenden für das Führen der Erstgespräche zur Verfügung standen.

3.3.1.1 Projekthomepage und Checkliste

27 der 29 an der Umfrage teilnehmenden Personen fanden die Checkliste verständlich geschrieben. Bei der Einreichung der Dokumente brauchte jedoch die Hälfte Hilfe, wenngleich die Mehrheit (80 Prozent) wiederum Verständnis dafür hatte, dass die STJS so viele Dokumente eingefordert hat.

Die Informationen auf der Homepage fanden über 70 Prozent nicht verständlich genug und in den Augen von 45 Prozent fehlten wichtige Informationen. Die Mehrheit fand sich jedoch auf der Homepage gut zurecht und es herrscht Konsens darüber, dass die Seite nicht überladen ist.

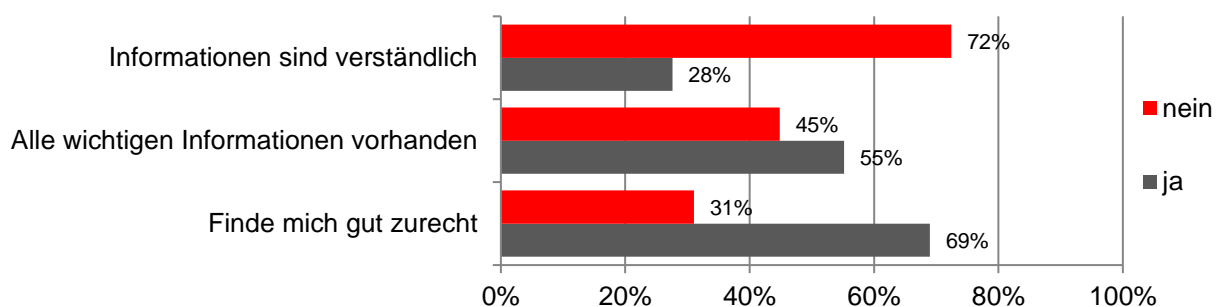


Abbildung 7: Beurteilung der Projekt-Homepage durch die im Selektionsprozess stehenden Personen (n=29)

3.3.1.2 Leitfaden für BIZ-Mitarbeitende zur Führung der Erstgespräche

Die Informationsveranstaltung für Mitarbeitende zu den Erstgesprächen fanden neun von elf BIZ-Mitarbeitenden eher gut und zwei fanden sie gut. Je zwei hätten sich dort jedoch die Vermittlung von klareren Kriterien für die Einschätzung der Interessentinnen und Interessenten gewünscht bzw. kritisierten, dass der dort vorgestellte Ablauf des Verfahrens nachträglich noch abgeändert wurde.

Kritik am Leitfaden wurde nur vereinzelt geäußert. Zwei Berater/innen haben eine grössere Spalte für Bemerkungen vermisst, und jemand fand die Sprache nicht adressatengerecht. Eine Person fand, Fragen zu Zielen, Absichten und Visionen seien zu wenig trennscharf und könnten zusammengefasst werden. Einer weiteren Person kam die Struktur des Leitfadens mit Spalten und zu setzenden Kreuzen nicht entgegen.

Insgesamt enthielt der Leitfaden jedoch im Wesentlichen alle relevanten Aspekte und der Aufbau wird von den meisten BIZ-Mitarbeitenden als (eher) logisch empfunden. Eine Gesprächsführung nach dem Leitfaden war entsprechend relativ gut möglich, wobei nur vier Mitarbeitende damit vollauf zufrieden waren.

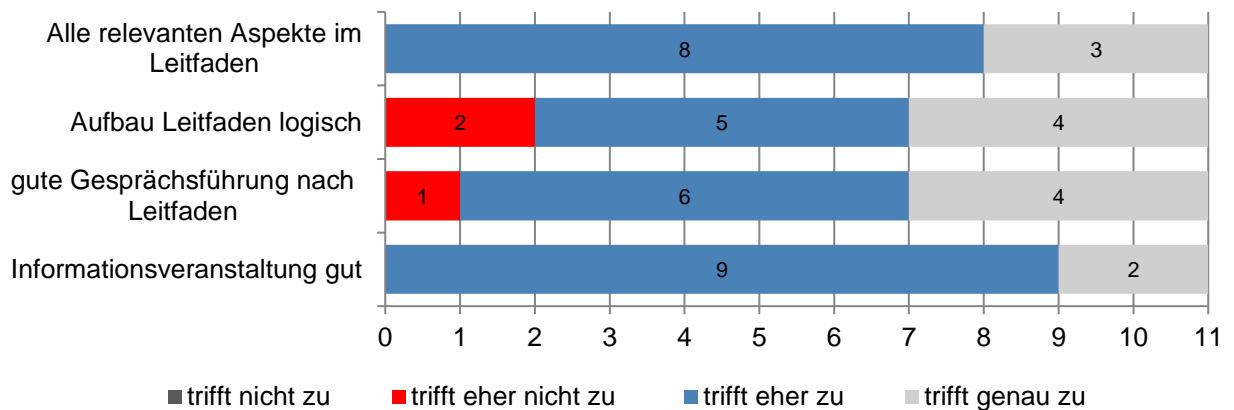


Abbildung 8: Einschätzung des Leitfadens und dessen Einführung für das Erstgespräch

3.3.2 Aufwand und Nutzen der Erstgespräche

Neun von elf BIZ-Mitarbeitenden fanden den Aufwand für die Erstgespräche angemessen. Allerdings fiel es der Hälfte eher nicht leicht, anhand der Gespräche eine Eignungs-Einschätzung abzugeben. Wiederum je drei BIZ-Mitarbeitende hätten gern den Lebenslauf, Diplome und Zeugnisse bzw. Resultate von Sprachtests bei fremdsprachigen Interessierten für das Erstgespräch vorliegen gehabt. So konnten die Erwartungen der zu beratenden Personen zumeist eher aber nicht genau erfasst werden. Die personalen Voraussetzungen waren noch schwieriger einzuschätzen.

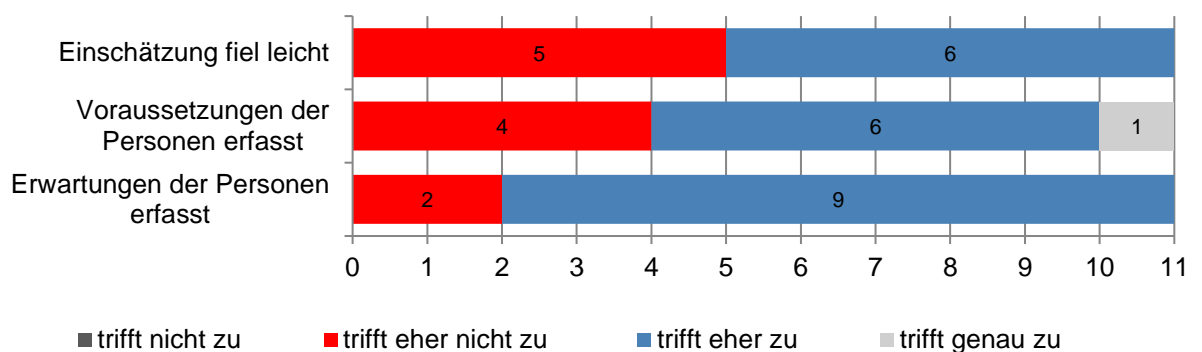


Abbildung 9: Nutzen der Erstgespräche

3.3.3 Sprechstunde

Die Sprechstunde haben mehr als Dreiviertel der Personen, die sich im Selektionsprozess befinden und an der Onlinebefragung teilnahmen, genutzt. Die Hälfte davon hat ein bis zweimal angerufen, während sich ein Viertel mehr als dreimal telefonisch an die STJS gewendet hat. Alle Anrufenden geben an, die Sprechstunde sei für sie hilfreich gewesen.

3.3.4 Charakterisierung der Personen

In diesem Unterkapitel werden sowohl die am Projekt interessierten (Phase 1) als auch die an einem Erstgespräch teilnehmenden (Phase 2) Personen beschrieben. Auf Unterschiede wird hingewiesen.

Das Geschlechterverhältnis der Interessierten wie auch der an einem Erstgespräch Teilnehmenden ist recht ausgeglichen. Etwas mehr Männer als Frauen befinden sich in den Phasen 1 und 2.

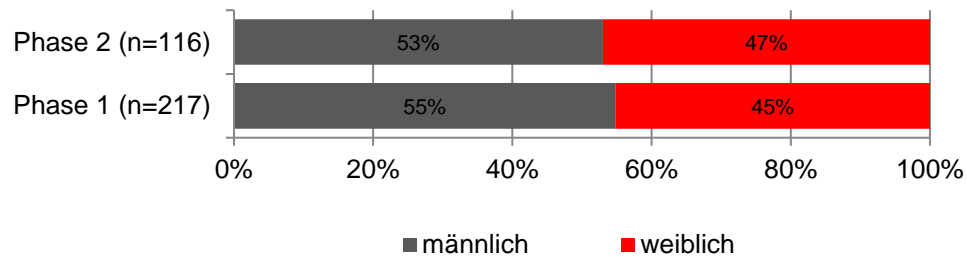


Abbildung 10: Geschlechterverteilung

Interessierte wie auch Teilnehmende am Erstgespräch kommen aus allen Altersgruppen, wobei die unter 35-jährigen etwas übervertreten und fast 80 Prozent unter 40-jährig sind. Die jüngste Person ist zum Zeitpunkt der Anmeldung 22-, die älteste 54-jährig.

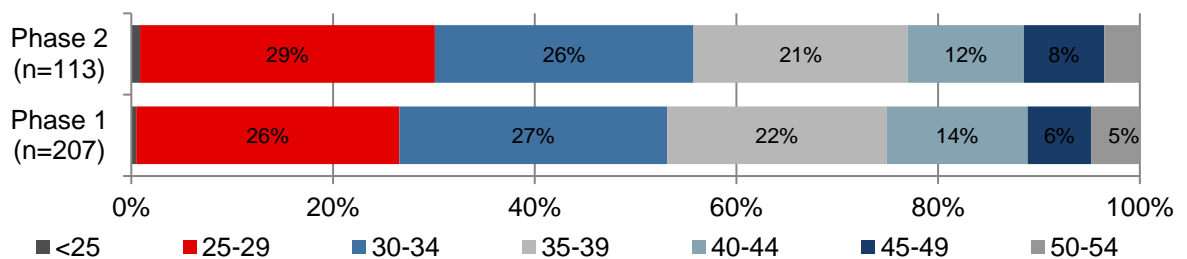


Abbildung 11: Altersklassen

Fast die Hälfte der an einem Erstgespräch Teilnehmenden (Phase 2) hat eine schweizerische Nationalität, was jedoch nichts aussagt über einen allfälligen Migrationshintergrund und nur bedingt etwas über vorhandene Kenntnisse einer Landessprache. Ein Viertel der ausländischen Staatsangehörigen hat einen Aufenthaltsstatus B (Aufenthaltsbewilligung) und ein Fünftel verfügt über einen C-Ausweis (Niederlassungsbewilligung). Nur vereinzelt haben sich Personen mit Status F (vorläufig aufgenommen) für das Pilotprojekt angemeldet. Der Anteil Schweizer/innen und Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung ist in Phase 2 leicht höher als in Phase 1.

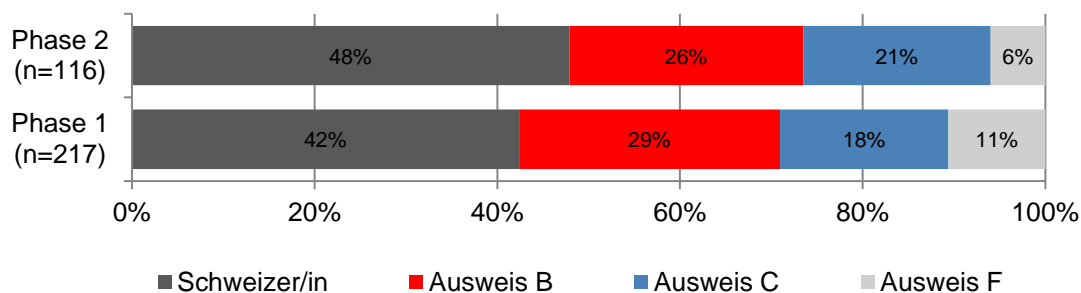


Abbildung 12: Aufenthaltsstatus

Neben dem bereits erwähnten Anteil an Schweizerinnen und Schweizern kommen die meisten Interessierten aus Afrika. Von den 30 interessierten Personen aus dem Nahen Osten (Phase 1) wurden nur zehn an ein Erstgespräch (Phase 2) eingeladen.

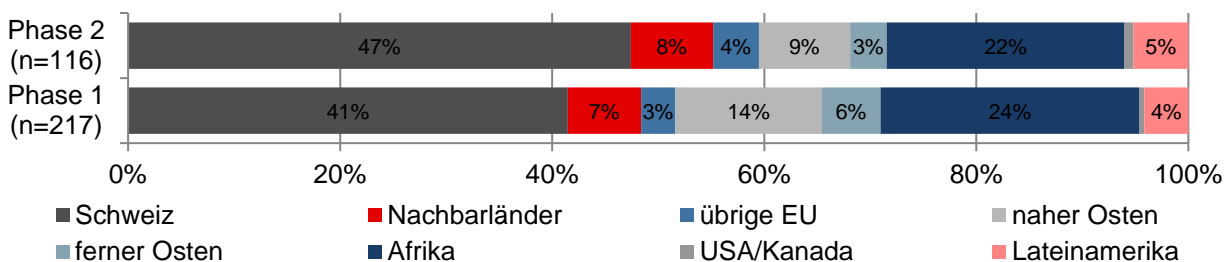


Abbildung 13: Herkunftsland

Über die Hälfte aller Interessierten und am Erstgespräch Teilnehmenden verfügt laut eigenen Angaben über kein Einkommen. Der Anteil Geringverdienender (\leq CHF 3000⁶) ist in Phase 2 mit 85 Prozent jedoch etwas kleiner als in Phase 1 (90 Prozent).

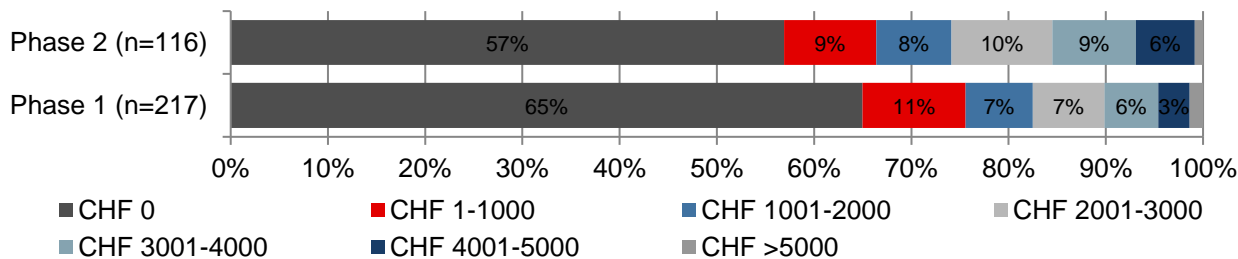


Abbildung 14: Reales monatliches Netto-Einkommen

⁶ Gemäss SKOS-Richtlinien lag die durchschnittliche Armutsgrenze für eine Einzelperson im Jahr 2015 bei CHF 2600. (http://skos.ch/uploads/media/2015_Die_Armutsgrenze_der_SKOS_01.pdf)

Die genannten konkreten Ausbildungsziele wurden gemäss der Berufssystematik nach Swissdoc⁷ in acht Kategorien eingeteilt (vgl. Abb. 15). Ein Drittel der Personen, die an einem Bewerbungsgespräch teilgenommen haben, möchten einen Abschluss im Sozial- und Gesundheitswesen erlangen, gefolgt von Berufsgattungen im Bereich Wirtschaft/Handel/Verwaltung/Verkehr.

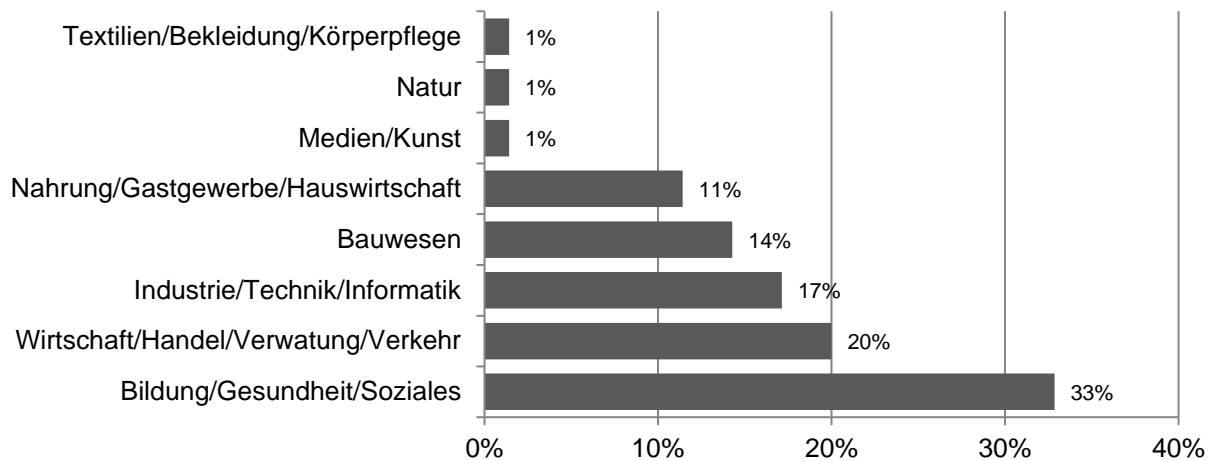


Abbildung 15: Konkrete Ausbildungsziele in Phase 2 (n=130, Mehrfachnennungen möglich)

Im Rahmen der Erstgespräche auf den regionalen BIZ wurde erhoben, inwiefern die Interessentinnen und Interessenten eine Vision für ihre Ausbildung, eine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft, einen konkreten Ausbildungsplan und allenfalls eine Variante dazu haben. Bei der überwiegenden Mehrheit treffen diese Merkmale zu. Einzig bei der Zukunftsvorstellung und der Variante zum Ausbildungsplan gibt es bei rund einem Viertel bzw. einem Fünftel Unsicherheiten.

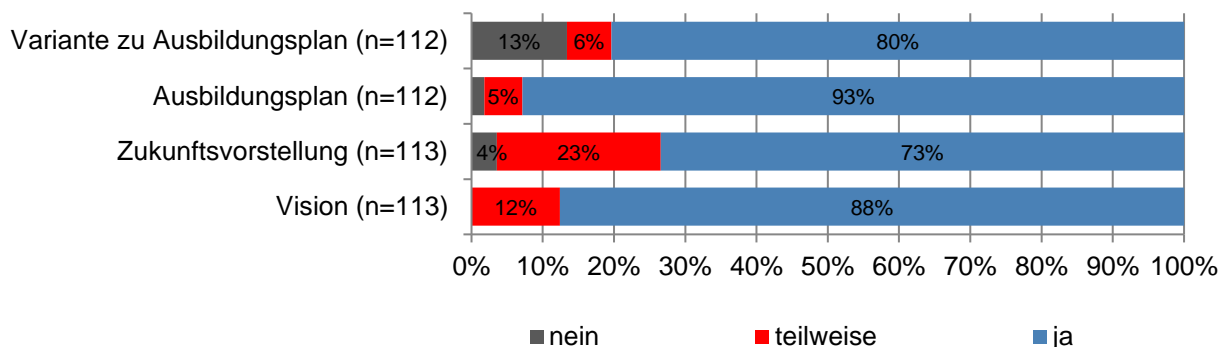


Abbildung 16: Ziele und Absichten in Phase 2

Die Hauptmotivation für das Interesse am Pilotprojekt wird von den Personen aus Phase 2 in der Erhöhung der Chance auf dem Arbeitsmarkt gesehen, gefolgt von einem persönlichen Interesse an der Ausbildung.

⁷ http://www.swissdoc.csfo.ch/downloads/2013_Einfuehrung_in_die_Swissdoc.pdf

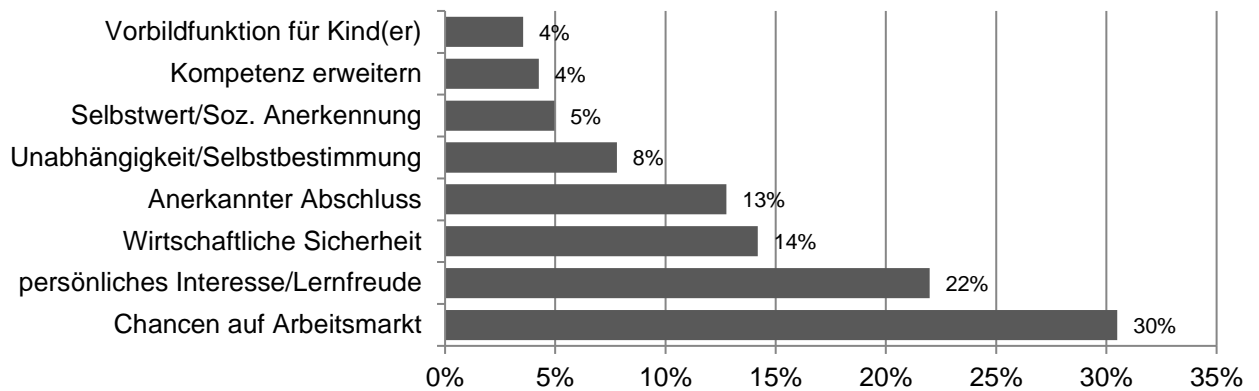


Abbildung 17: Motive in Phase 2 (n=141, Mehrfachnennungen möglich)

Die Kompetenzen und personalen Voraussetzungen der Interessentinnen und Interessenten wurden von den BIZ-Mitarbeitenden im Erstgespräch eingeschätzt. Bei mehr als einem Drittel ist genügendes schulisches Vorwissen und bei einem Viertel die Kenntnis in einer Landessprache höchstens teilweise vorhanden. Knapp 30 Prozent bringen (eher) wenig Erfahrung im angestrebten Berufsfeld mit.

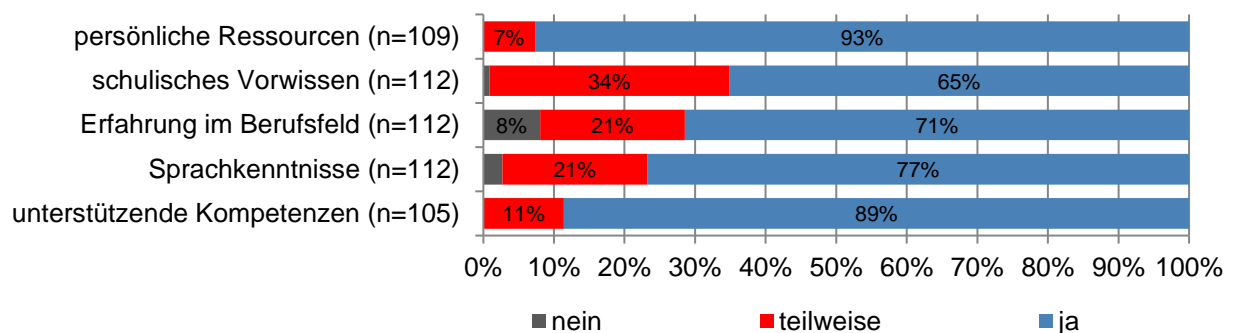


Abbildung 18: Kompetenzen und personale Voraussetzungen der Personen aus Phase 2

Auch die persönlichen Rahmenbedingungen wurden von den BIZ-Mitarbeitenden im Erstgespräch ausgelotet. Hier fehlt bei einem Viertel die Budgetplanung ganz oder teilweise und bei 22 Prozent ist kein oder ein geringes Risikobewusstsein vorhanden.

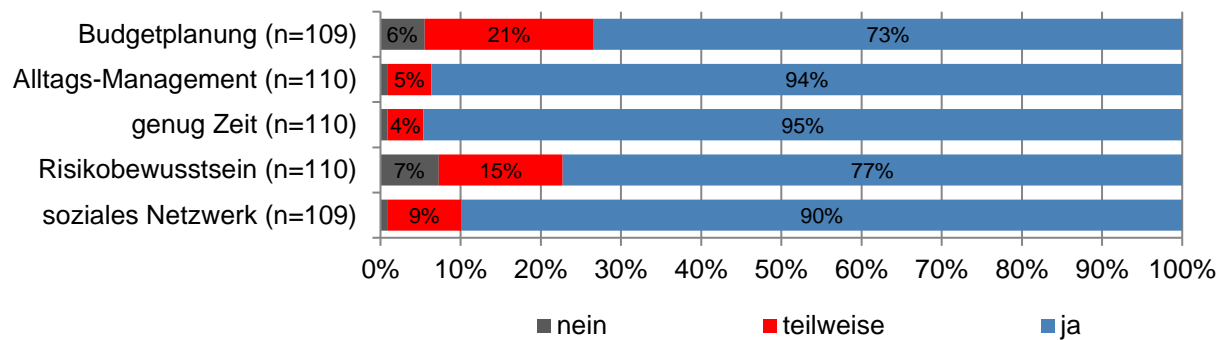


Abbildung 19: Persönliche Rahmenbedingungen der Personen aus Phase 2

3.4 Phase 3: Selektion

Mit den Ergebnissen in Phase 3 wird einerseits der Selektionsprozess beschrieben und andererseits eine Charakterisierung der ins Pilotprojekt aufgenommenen Personen gemacht.

3.4.1 Kriterien für die Selektion

Für die Selektion wurden sowohl personenabhängige als auch projektabhängige Kriterien berücksichtigt. Es wurden Gruppenbewerbungsgespräche mit insgesamt 52 Teilnehmenden durchgeführt. Dabei wurde insbesondere auf fünf Indikatoren der persönlichen Eignung geachtet:

- Kommunikative Fähigkeiten
- Kontakt- und Beziehungsfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Motivation
- Aktivität und Engagement

Die Protokolle zu diesen Bewerbungsgesprächen lassen sich jedoch nicht systematisch erfassen, da sie von den einzelnen Gutachtern bezüglich Detaillierungsgrad sehr unterschiedlich ausgefüllt wurden. Nach den Bewerbungsgesprächen mit den einzelnen Interessentinnen und Interessenten haben die Projektverantwortlichen anhand folgender Kriterien eine Auswahl von 34 Personen getroffen:

- Wahrscheinlichkeit des Erfolgs
- Dringlichkeit für die Person
- Bedarf an Bildungscoaching
- Bedarf an Jobcoaching
- Finanzierungstyp
- Art der Ausbildung
- Entstehende Kosten für STJS

Bei zwei Dritteln der selektionierten Personen wurde die Wahrscheinlichkeit, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen und im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen zu können, als hoch und bei einem Drittel als mittel eingeschätzt. Weniger hoch wird die Dringlichkeit für die einzelnen Bewerber/innen bewertet. Bei je 56 Prozent wird der Bedarf an Bildungs- bzw. Jobcoaching als mittel und bei 31 bzw. 38 Prozent als hoch eingestuft.

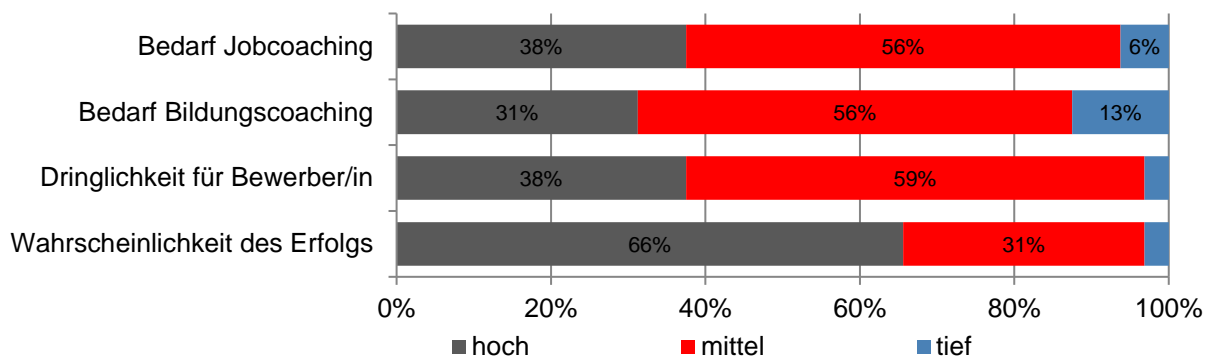


Abbildung 20: Personale Selektionskriterien

Dreiviertel der Teilnehmenden strebten zum Zeitpunkt der Selektion eine reguläre, zwölf Prozent eine verkürzte Lehre an.

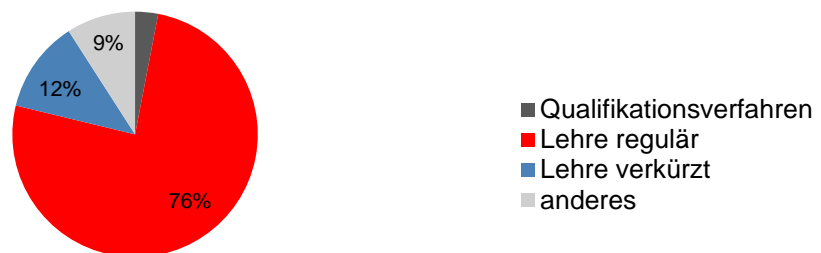


Abbildung 21: Art der angestrebten Ausbildung (N=34)

Die zulasten der STJS anfallenden Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten belaufen sich gemäss Budget vom Dezember 2016 auf rund CHF 900'000. Bei 63 Prozent der Teilnehmenden ist eine finanzielle Unterstützung von bis zu CHF 30'000 geplant. 12 Prozent sollen mehr als CHF 60'000 erhalten. Nur vereinzelt brauchen Personen gar keine finanzielle Unterstützung durch die STJS, weil sie auch in der Ausbildungsphase anderweitig unterstützt werden – bspw. durch Stipendien – und im Rahmen des Projekts „nur“ vom Coaching profitieren.

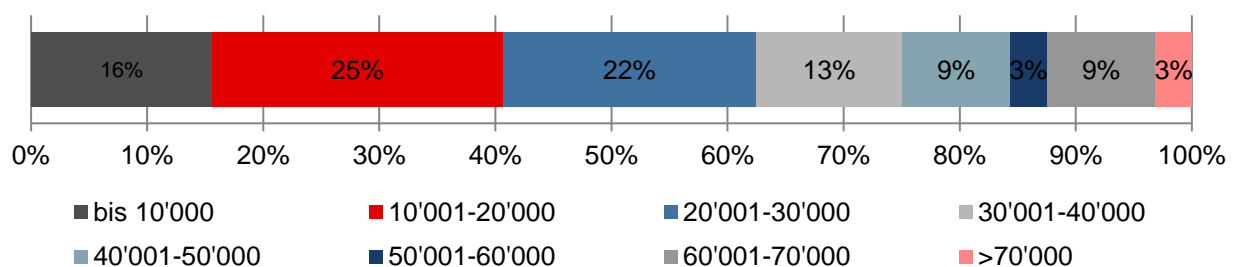


Abbildung 22: Veranschlagte Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten in CHF zulasten der STJS (total CHF 906'412, N=33)

3.4.2 Verhalten der abgewiesenen Bewerber/innen

Den Link zur Onlinebefragung haben alle 52 Teilnehmer/innen erhalten, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen waren. Darunter waren 19 Personen, die nicht am Projekt teilnehmen können. Von diesen haben nur gerade fünf an der Onlinebefragung teilgenommen. Wenngleich daraus kaum Rückschlüsse auf die Gruppe der Abgewiesenen gemacht werden können, hier die wichtigsten Ergebnisse in Kürze: Zwei Personen verstehen den ablehnenden Entscheid, während drei traurig und/oder enttäuscht sind. Eine Person fühlt sich durch die Ablehnung benachteiligt. Vier der fünf abgelehnten Personen sehen dennoch einen Nutzen in dem Bewerbungsverfahren, nämlich, dass sie nun ein klareres berufliches Ziel haben. Drei fanden die Beratung auf dem BIZ hilfreich und eine ist froh, wieder ein aktuelles Bewerbungsdossier zu haben. Eine Person hat trotz Absage von der Stiftung auf eigene Initiative eine Lehrstelle gefunden. Bei den anderen vier sind die Pläne für die Zukunft noch weniger konkret: Eine Person will die angestrebte Ausbildung trotzdem irgendwie absolvieren, während zwei weitere Beratungstermine auf dem BIZ vorsehen.

3.4.3 Charakterisierung der selektionierten Personen

Zwei Drittel der Teilnehmenden wurden zum Zeitpunkt der Selektion von einem Sozialdienst finanziell unterstützt oder bezogen Arbeitslosenbeiträge. Demnach fällt ein Drittel unter die Kategorie „Selbstversorger/in“. Es gibt dabei keinen Unterschied zwischen Schweizerinnen/Schweizern und Ausländerinnen/Ausländern.

Wie bereits in den Phasen 1 und 2 ist unter den selektionierten Personen das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Allerdings hat sich das Verhältnis umgedreht: Waren es unter den Bewerberinnen und Bewerbern mehr Männer, wurden nun etwas mehr Frauen ins Pilotprojekt aufgenommen. Die Hälfte davon sind Schweizer/innen und 23 Prozent haben eine Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung. Neun Prozent haben einen F-Status (Abb. 23). Diese Verteilung entspricht in etwa jener der Gruppe aus Phase 2.

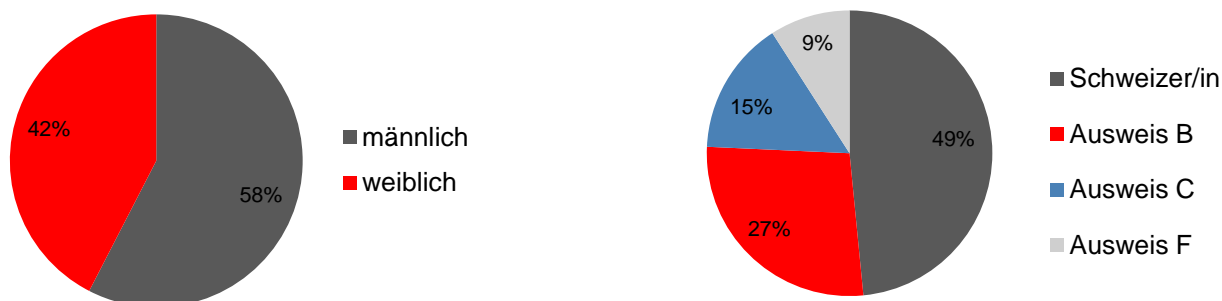


Abbildung 23: Geschlecht und Aufenthaltsstatus der selektionierten Personen (N=34)

Aus Abbildung 24 wird ersichtlich, dass von den nicht schweizerischen Personen ein Drittel aus Afrika stammt, je sechs Prozent kommen aus dem benachbarten Ausland und aus Lateinamerika.

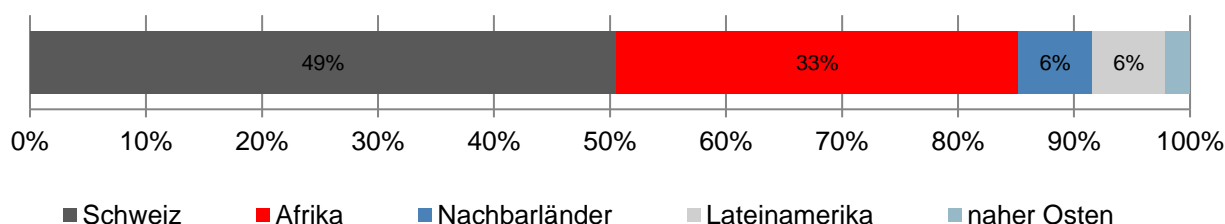


Abbildung 24: Herkunftsland der selektionierten Personen (N=34)

Zwei Drittel der Teilnehmenden sind jünger als 35 Jahre und nur sechs Prozent sind älter als 44. Die drei jüngsten Personen sind 25-jährig, die älteste ist 46-jährig.

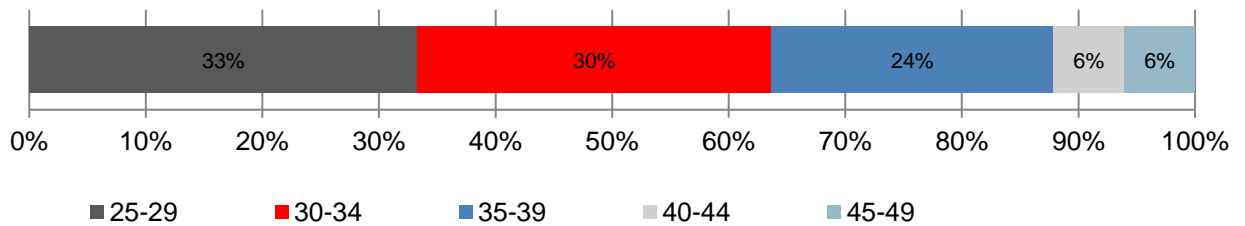


Abbildung 25: Alter der selektionierten Personen (N=34)

Zwei Drittel verfügen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe I der Schweiz oder der EU. Je 12 Prozent bringen einen Abschluss auf Sekundarstufe II eines Drittstaates mit. Dabei handelt es sich entweder um nicht berufsqualifizierende oder in der Schweiz nicht anerkannte Bildungsgänge. Bei 12 Prozent endete die Ausbildung nach der Primarstufe oder der Abschluss ist unklar bzw. es sind keine Angaben vorhanden. Insgesamt ist der Ausbildungsstand bei den Aufgenommenen etwas höher als bei den Personen in Phase 2.

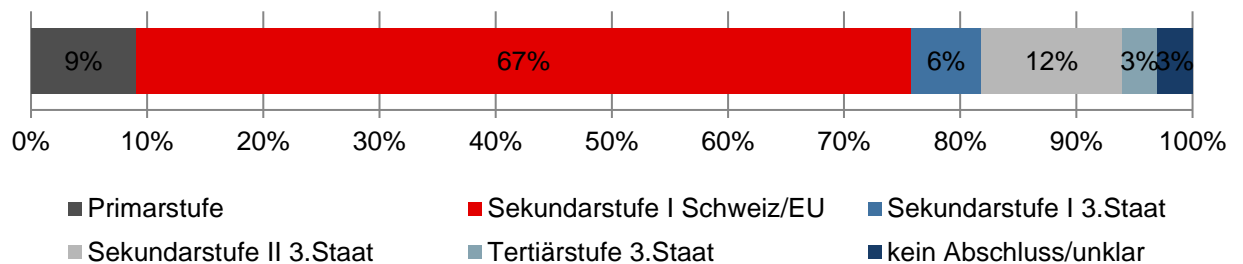


Abbildung 26: Höchster Bildungsabschluss (n=33)

Auch bei der Gruppe der Projektteilnehmenden steht der Berufswunsch im Sozial- und Gesundheitswesen an vorderster Stelle. Eine deutliche Zunahme ist jedoch in der Kategorie Nahrung/Gastgewerbe/Hauswirtschaft zu verzeichnen, die hier – im Gegensatz zu Phase 2 – noch vor den Berufen im Bauwesen und der Industrie/Technik/Informatik kommen.

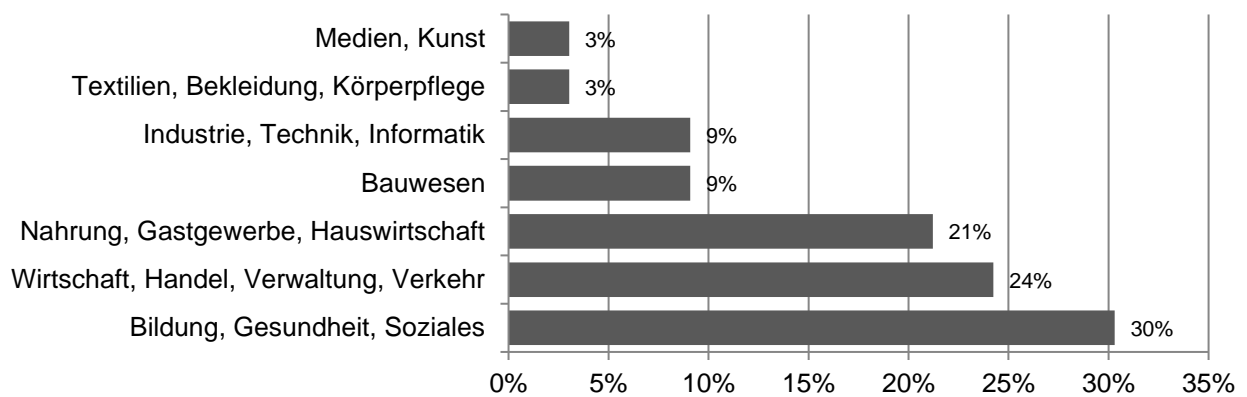


Abbildung 27: Konkrete Ausbildungsziele zum Zeitpunkt der Zusage (n=33)

Die Motive für die Teilnahme am Projekt haben sich etwas in die ökonomische Richtung verschoben (Abb. 28): Die wirtschaftliche Sicherheit ist unter den Teilnehmenden wichtiger als unter den Bewerberinnen und Bewerbern in Phase 2. Persönliches Interesse und Lernfreude stehen jedoch nach wie vor an zweiter Stelle, wogegen die Erlangung eines formalen, anerkannten Abschlusses für die Selektionierten weniger Bedeutung hat.

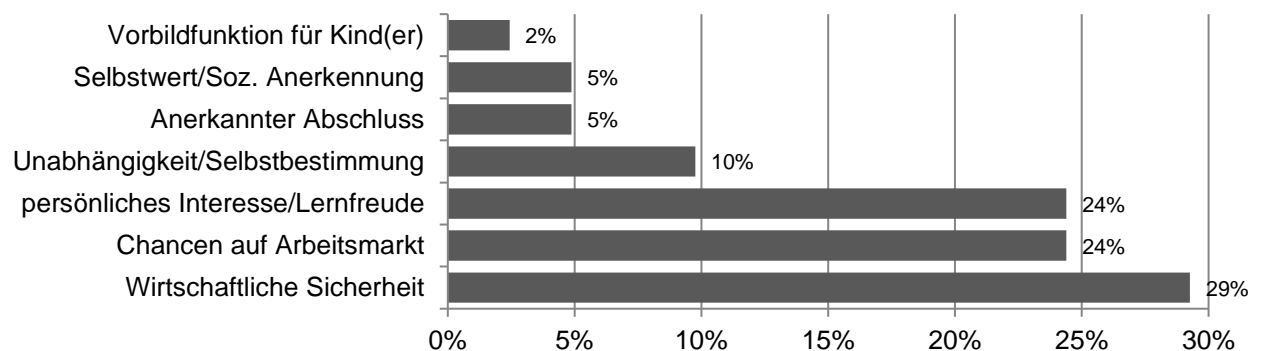


Abbildung 28: Motive der selektionierten Personen zum Zeitpunkt der Bewerbung (n=33)

Risikofaktoren

Die möglichen Risikofaktoren bilden sich in den Kategorien des Gesprächsleitfadens für die Erstgespräche ab und bestehen sowohl auf sozioökonomischer und sozioemotionaler Ebene als auch auf der Kompetenzebene.

Die folgende Tabelle zeigt drei Gruppen von möglichen Risikofaktoren auf:

Tabelle 4: Risikofaktoren für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung

Sozioökonomische Risiken	Sozioemotionale Risiken	Mangelnde Kompetenzen
Kein Schweizerpass	Fehlendes soziales Netz	Unklare Kenntnisse in einer Landessprache (d/f)
Familienpflichten	Wenig persönliche Ressourcen	Wenig schulisches Vorwissen
	Unklare oder fehlende psychische Stabilität	Fehlende Kompetenzen für das Berufsfeld
	Fehlendes Risikobewusstsein	

Die Hälfte der Teilnehmenden hat entweder keinen Schweizer Pass oder Familienpflichten im Sinne von Betreuungsaufgaben und/oder Zahlung von Unterhalt und damit ein sozioökonomisches Risiko. Fast ein Drittel bringen beide Risikofaktoren mit. Dagegen weist nur ein Viertel der selektionierten Personen ein oder mehrere Risiken auf der sozioemotionalen Ebene auf, während es bei der Frage nach den vorhandenen Kompetenzen mit einem guten Drittel etwas mehr risikobehaftete Personen gibt. Insgesamt kann bei je 42 Prozent der Teilnehmenden von höchstens einem bzw. von zwei bis drei Risikofaktoren ausgegangen werden. Die verbleibenden 15 Prozent sind bezüglich ihrer Erfolgchancen stärker risikobehaftet.

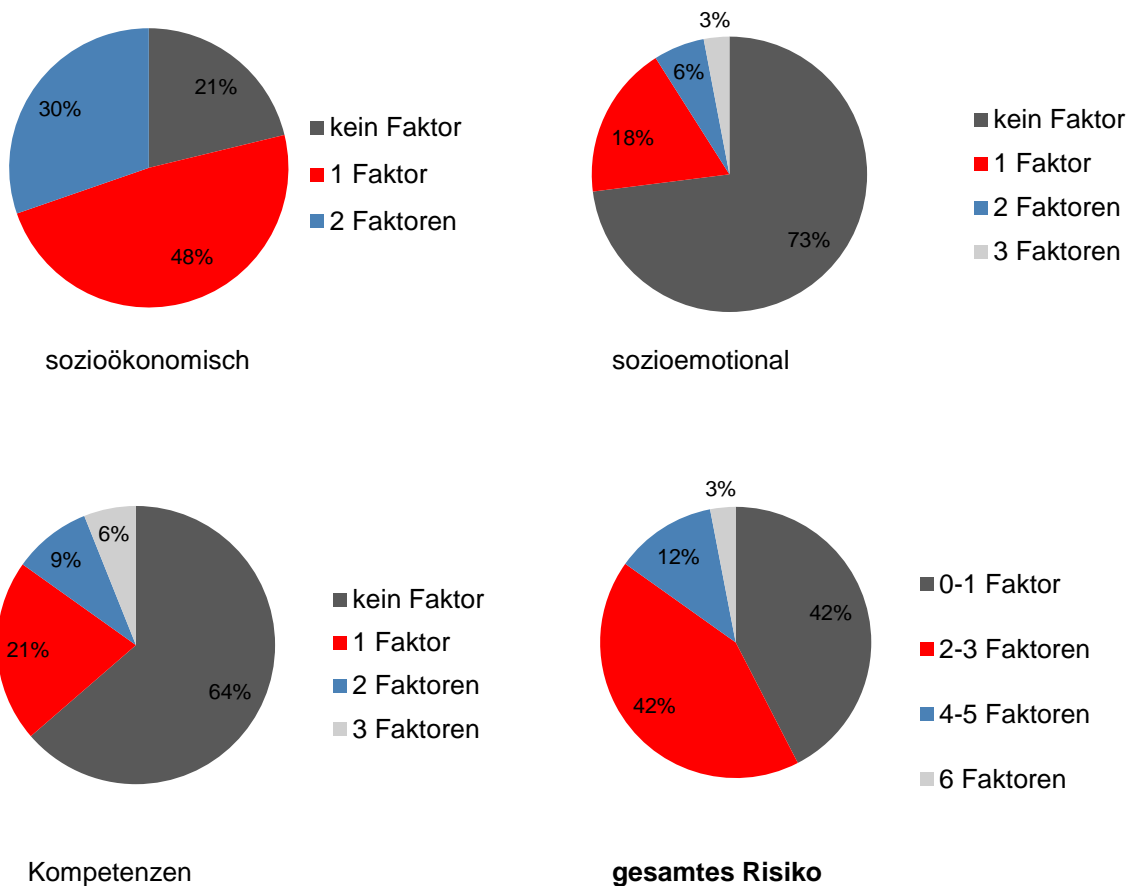


Abbildung 29: Risikofaktoren der selektionierten Personen

Die Vermutung, dass die Anzahl Risikofaktoren sich auf die Lehrstellensuche negativ auswirken könnte, bestätigt sich nicht. Jene Person, die bereits eine Lehre begonnen hat, weist fünf Risikofaktoren auf und die 16 Personen, die auf das Ausbildungsjahr 2017/18 mit einer Lehre beginnen durchschnittlich 1.88 Risiken, während es bei jenen, die noch auf der Suche sind, durchschnittlich 1.17 sind (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Zusammenhang von Anzahl Risikofaktoren und Status der Lehrstellensuche per 1.8.2017

Status / Anzahl Risiken	0	1	2	3	4	5	6	Gesamt	Ø Risiken
Ausbildung begonnen	0	0	0	0	0	1	0	1	5.00
Lehrstelle gefunden	2	4	6	3	0	1	0	16	1.88
Aussicht auf Lehrstelle	0	1	0	0	0	0	1	2	3.50
Lehrstellensuche	2	2	1	1	0	0	0	6	1.17
Vorkurs (Sprache, Vorlehre, Praktikum etc.)	0	0	0	0	1	0	0	1	4.00
keine Bemühungen	0	0	1	0	0	0	0	1	2.00
<i>Austritt</i>	1	1	1	0	0	0	0	3	1.00
anderes	1	0	0	1	1	0	0	3	2.33
Gesamt	6	8	9	5	2	2	1	33	1.97

3.5 Phase 4: Ausbildungsvermittlung und -vorbereitung

3.5.1 Entwicklungsschritte der Vermittlungsphase

Bis zum 15. März 2017 sind drei Personen aus dem Pilotprojekt ausgetreten: Während sich eine Person selbständig gemacht hat, konnte eine andere eine gut bezahlte Anstellung mit Aussicht auf eine interne Ausbildung antreten. Die dritte Person hat bereits eine Lehre begonnen und bedarf der Unterstützung durch die STJS nicht mehr.

Ein Drittel (zehn Personen) waren noch auf Lehrstellensuche, ohne einen konkreten Ausbildungsplatz in Aussicht zu haben, während sechs weitere bereits in Verhandlungen mit einem Ausbilder standen. Je drei Personen haben eine Ausbildung begonnen, bei der sie auf die Unterstützung der STJS angewiesen sind, belegten einen Vorkurs (Praktikum, Sprachkurs, Vorlehre) oder zeigten keine Bemühungen und standen entsprechend ohne Lösung da. Zwei Personen haben eine Lehrstelle auf den 1. August 2017 gefunden.

Bis zum 2. August 2017 hat sich die Situation vieler Stellensuchender deutlich verbessert: 17 Personen haben eine Lehrstelle gefunden oder bereits mit der Ausbildung begonnen und eine Person macht ein Praktikum. Nur noch acht Personen waren zu dem Zeitpunkt noch konkret auf Lehrstellensuche oder hatten eine solche in Aussicht.

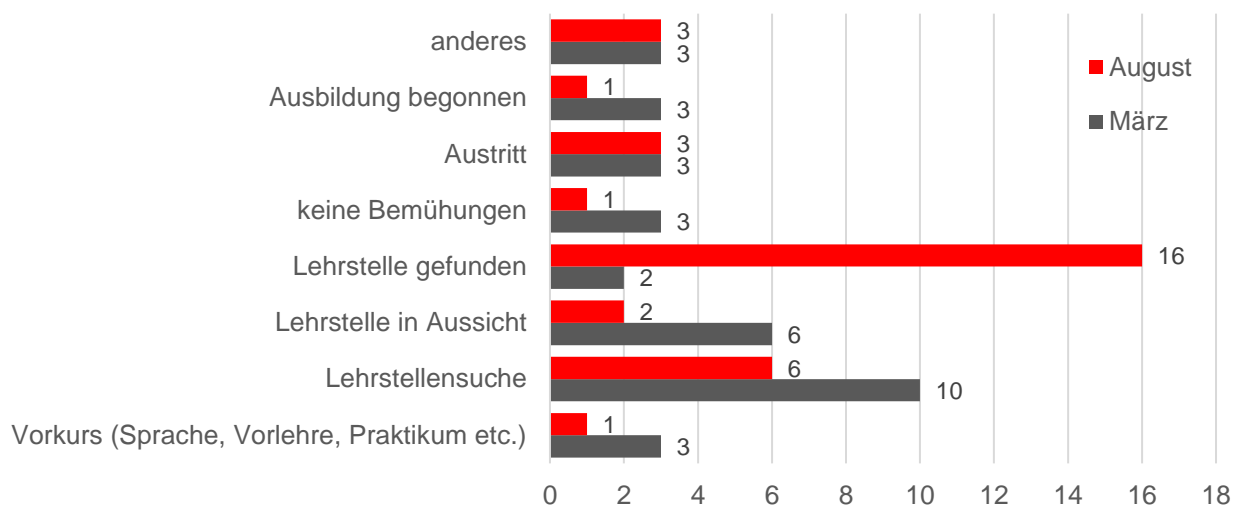


Abbildung 30: Stand der Lehrstellensuche am 15. März und 2. August 2017

3.6 Phasenübergreifende Aspekte

3.6.1 Beratungs- und Coaching-Aufwand

Im Rahmen von Beratung und Begleitung wurde ein Aufwand von insgesamt 480 Arbeitsstunden verbucht, der sich wie folgt zusammensetzt:

Tabelle 6: Aufwand für Beratung und Coaching in vollen Stunden (Phasen 1-4)

Leistung	Aufwand in Stunden	Anzahl	Total
Einführungsveranstaltung	3	14	42
Individuelle Einarbeitung	2	14	28
Beratungen	2	120	240
Berichte	0.5	90	45
Nicht wahrgenommene Termine	0.25	7	2
Coaching französisch			33
Coaching deutsch			90
			480

3.6.2 Zwischenbilanz der Projektgruppe

Die Zwischenbilanz zu den Phasen 1 bis 4 des Projekts wurde mittels einer leitfadensbasierten Gruppendiskussion am 15. August 2017 erfasst. Alle sechs Mitglieder der Projektgruppe nahmen daran teil:

Guido Münzel, Projektleiter STJS; Susanne Bachmann, Projektmitarbeiterin STJS; Barbara Stalder, Leiterin BIZ Biel-Seeland; René Hadorn und Fabienne Hostettler, Projektcoaches; Emil Wettstein, externer Berater

Projektorganisation

Auf organisatorischer Ebene wurde erkannt, dass im komplexen Zusammenspiel verschiedener Faktoren dieses dynamischen Projekts das Management eine zentrale Funktion hat. Durch die Zweisprachigkeit wird die Komplexität zusätzlich erhöht. Das Projekt wird in finanzieller Hinsicht als effektiv und effizient angesehen, was insbesondere durch die Nutzung von Synergien bei der Finanzierung der Ausbildungsprojekte gelingt.

In diesem Projekt geht es im Grunde genommen um das Management der ganzen Geschichte. Das Zusammenspiel steht hier im Vordergrund, bringt auch die grössten Probleme, aber ist glaube ich auch das, was einmalig ist.

Ausschreibung

Das Medieninteresse am Projekt war relativ hoch und dürfte im Folgejahr noch zunehmen. Es wurde zur Kenntnis genommen, dass viele Bewerber/innen über Dritte auf das Projekt aufmerksam gemacht worden waren. Auch in Zukunft soll dieser Weg über Fachstellen als auch über Bekannte und Verwandte bedeutsam bleiben. Es ist aber nicht das Ziel, noch mehr Interessierte anzusprechen als im ersten Durchgang.

...wenn man das dann noch breiter streut, ist es eine Frage der Kapazität. Wir hatten ja eigentlich genügend Interessentinnen und Interessenten, die sich beworben haben. Wir müssen selektionieren. Und ich möchte nicht, dass wir plötzlich 500 Leute haben, die wir für vielleicht 50 Plätze selektionieren müssen.

Abklärungsverfahren

Das Abklärungsverfahren hat sich noch nicht vollumfänglich bewährt und soll in Zukunft etwas anders ablaufen: auf die Anmeldung folgt ein Kurzgespräch auf dem BIZ und eine erste Vorempfehlung. Nur empfohlene Personen reichen dann auch eine umfassende Bewerbung ein. Nach den Kurzgesprächen sollten die Interessierten in drei Gruppen eingeteilt werden können:

1. Ablehnung, da kein realistisches Bildungsziel oder Voraussetzungen nicht erfüllt
2. Klares Ziel, klare Situation, die keiner Begleitung bedarf
3. Projekt mit Aussicht bei adäquater Unterstützung

Personen aus Gruppe drei werden in den Selektionsprozess aufgenommen. Allenfalls könnte die Selektion um eine praktische Eignungsabklärung in Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen ergänzt werden.

Jetzt sind wir auf die Idee gekommen, dass wir alle zu einem Kurzgespräch einladen, etwa 20 Minuten, wo man merkt, ob man wirklich mit diesen Leuten kommunizieren kann. Ist es überhaupt möglich? Ist das Projekt irgendwo realistisch?

Selektionsphase

Bei der Selektion der Teilnehmenden gab es eine deutliche – und gewollte – Trichterwirkung. Trotz der vielen Interessierten konnten die vorgesehenen Plätze nur knapp an geeignete Personen vergeben werden. Es besteht ein Konsens darin, dass beim Folgeprojekt bereits auf der Homepage beschrieben werden soll, was eine Projektteilnahme konkret bedeutet, da viele Interessierte ihre Bewerbung zurückgezogen hatten, nachdem ihnen der bevorstehende Aufwand bewusst wurde.

Wobei erstaunlich war ja schon die breite Auslese, also der Trichter. Viele Leute haben sich interessiert, und doch nur relativ wenige, die für das Projekt infrage kamen. Diese 34 Plätze wurden ja relativ knapp gefüllt.

Noch nicht abschliessend geklärt ist die Frage nach der notwendigen Höhe einer «Gelingensgarantie» bzw. der Inkaufnahme eines möglichen Scheiterns. Einerseits sollen Personen eine Chance erhalten, die eine Ausbildung aus eigener Kraft nicht schaffen würden, andererseits kann nicht nur in Bildungsprojekte investiert werden, die nicht durchgezogen würden. Ebenso herrscht Unklarheit darüber, ob der Stellenmarkt für die Auswahl der zu unterstützenden Bildungsprojekte berücksichtigt werden soll oder nicht.

Es ist natürlich auch immer die Frage, willst du nur die Leute, die mit 100%iger Garantie das dann auch durchlaufen, dann hast du noch weniger. Dann hast du vielleicht noch vier, fünf und gibst vielen nicht unbedingt eine Chance. oder du nimmst solche wo du sagst, okay, die Wahrscheinlichkeit ist gross, dass es klappt, aber es könnte auch schiefgehen.

...dass Leute, die so an der Grenze sind (...) quasi den letzten Kick noch bekommen, damit sie hier einsteigen. Das sind Leute, die man mit einem vernünftigen Aufwand zu einem EFZ bringen kann.

Bei der Selektion gilt es ausserdem, die finanzielle Lage der Interessierten frühzeitig zu prüfen und klarzustellen, dass die Unterstützung nur dem Auszubildenden, nicht aber seiner Familie zugutekommt. Als weiteres wichtiges Selektionskriterium wurde die Sprachkompetenz genannt. Auch hier sollten Minimalanforderungen (normalerweise B2 nach europäischem Sprachenrahmen) künftig klarer kommuniziert und früh im Selektionsprozess beurteilt werden. Insbesondere sollten die Sozialbehörden sensibilisiert werden, damit sie Personen ohne genügende Sprachkenntnisse gar nicht erst auf das Projekt aufmerksam machen.

...müssen wir gewisse Informationen präzisieren. Zum Beispiel ist vielen Leuten nicht klar gewesen, was finanzielle Bedürftigkeit bedeutet. Selber dann zu sagen, was sind die SKOS-Richtlinien. Das hätten wir klarer erklären müssen.

Weil doch einige mit Migrationshintergrund involviert sind, ist so die Frage der Sprachkompetenz. Da habe ich jetzt immer wieder gemerkt, das ist wirklich so eine Hürde, wenn man noch nicht B2 oder so hat. Das erschwert wirklich die ganze Lehrstellensuche.

...dort müssen wir schauen, gerade wenn wir dann mit Partnern zusammenarbeiten, dass klare Vorgaben kommen und dass sie sich hoffentlich daranhalten.

Vermittlung/Coaching

Der Vermittlungsphase wird – anders als von Arbeitgebern und Ausbildnern – von der Projektgruppe eine hohe Bedeutung beigemessen. Coaching und Ausbildungsvorbereitung sind die Schlüsselfaktoren für das Gelingen eines Bildungsprojekts, so die einstimmige Überzeugung. Entsprechend hoch war und ist der Aufwand für das Coaching, sei es in der Gruppe oder bei der individuellen Begleitung. Die Arbeit der Coaches während der Vermittlungsphase wird positiv hervorgehoben. Die Chance des Coachings besteht laut den Gesprächsteilnehmenden darin, willigen Leuten über Stolpersteine hinweg zu helfen. Der oder die Einzelne muss jedoch selber aktiv werden, denn die Coaches agieren hauptsächlich im Hintergrund. Wichtig erscheint allen Beteiligten, dass das Coaching auch in der anstehenden Ausbildungsphase weitergeführt wird. Der Betreuungsaufwand wird jedoch von Fall zu Fall stark variieren. Grenzen werden da gesehen, wo nebst dem Coaching ein eigentliches Case Management oder eine psychologische Begleitung nötig wäre.

Die sehen erst den Beginn der Ausbildung, und die beschäftigen sich in aller Einzelheit mit dem Abschlussverfahren, Validierung, direkte Zulassung usw. und vielleicht dann noch mit der Vermittlung der Qualifikationen. Aber diese ganze Arbeit, die jetzt hier geschehen ist, die sehen sie nicht. Und das muss man immer im Auge haben.

Es gibt viel zu tun. Es ist aufwändig. Mehr als ich ursprünglich gedacht habe. Diese ganze Begleitung und Beratung.

Also der Aufwand ist schon relativ gross. Ich hätte gerne mehr Zeit investieren können. Ich musste das immer irgendwo zwischendurch machen. (...). Für das Jobcoaching braucht es wirklich viele Ressourcen, auch zeitliche, die ich nur bedingt zur Verfügung hatte.

Bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen gebe es insbesondere da Probleme, wo eine Diskrepanz zwischen individuellem Ausbildungsziel und vorhandenen Kompetenzen auftritt. Hier gelte es, frühzeitig verschiedene Optionen von Abschlüssen zu prüfen (z. Bsp. EBA anstelle von EFZ). Insbesondere im französischsprachigen Kantonsteil gestaltete sich die Lehrstellensuche schwierig, da man dort älteren Lernenden gegenüber skeptischer zu sein scheint. Als notwendig wird für die Stellenvermittlung der Aufbau eines Netzwerks von Betrieben, die dem Projekt wohlwollend gegenüberstehen, erachtet. Stiftung und Kanton als Kooperationspartner sind im Allgemeinen gute Türöffner bei Unternehmen.

Das künftige Projekt wird ja so aufgelegt sein, dass man frühzeitig schaut, also in dieser Phase zwischen Selektion und Stellenantritt, eben genau das noch präzisiert, ob EBA oder EFZ oder branchenspezifisch...

Die Nutzung von Netzwerken fände ich sehr wichtig.

Die Aufgabe beim Nachfolgeprojekt wird sein, die Arbeitgebenden mehr ins Boot zu holen.

...das war wirklich der Vorteil, dass ihr als Stiftung das auch so vermitteln konntet, dass ihr auch entsprechend dieses Renommee, dass jemand gesagt hat, doch jetzt wollen wir jemandem eine Chance geben

Zusammenarbeit unter den Projektpartnern

Die Zusammenarbeit zwischen STJS und Erziehungsdirektion sehen alle Beteiligten als Win-Win-Situation. Auch innerhalb der Projektgruppe ergänzen sich die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder optimal, sodass eine zielgerichtete, speditive Arbeitsweise möglich ist. Als wichtig erachtet wird ausserdem der Einbezug des externen Beraters als Schnittstelle zu bereits bestehenden nationalen Projekten mit ähnlicher Ausrichtung. Auch eine klare Trennung zwischen der operativ tätigen Projekt- und der als Exekutive eingesetzten Begleitgruppe wird positiv bewertet. Um die Verhandlungen mit den Sozialdiensten zu vereinfachen, soll in Zukunft auch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion Einsitz in die Begleitgruppe nehmen.

Die Zusammenarbeit Stiftung/ERZ fand ich auf der Projektebene super. Dass ihr überhaupt so etwas in die Hand genommen habt und uns wirklich diese Ergänzung geliefert habt, fand ich ganz toll.

Ich fand grundsätzlich die Zusammenarbeit in der Gruppe gut. Verschiedene Erfahrungen, Kompetenzen, die zum Tragen kommen. Es war ziemlich speditiv, wie wir das Projekt auf die Beine gestellt haben.

Die Trägerschaft finde ich ideal. Ich finde wichtig, nicht nur nach Lehrbuch, sondern dass unterschieden wird zwischen dem Operativen und den Leuten, die entscheiden.

3.6.3 Zwischenbilanz der Teilnehmenden am Ende der Vermittlungsphase

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf Daten aus den vier Gruppeninterviews mit insgesamt 14 Projektteilnehmenden.

Unterstützungsmassnahmen

Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, die vier Unterstützungsmassnahmen «finanzielle Unterstützung», «persönliche Beratung», «Lehrstellensuche» und «Coachinggruppe» in eine Reihenfolge zu setzen. Entsprechend der vergebenen Rangpunkte wurde die Bedeutung der einzelnen Massnahmen ermittelt. Im Schnitt werden alle Massnahmen als etwa gleich wichtig empfunden, wengleich natürlich die einzelnen Befragten teils klare Präferenzen nannten.

Erfahrungen bei der Lehrstellensuche

Je drei Personen machten die Erfahrung, dass sie wegen ihres Alters bzw. aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse keine Lehrstelle bekommen. Zwei beschreiben, sie hätten sich in Bewerbungssituationen wie Schüler/Jugendliche gefühlt. Je eine Person hat erlebt, dass der fehlende Schweizer Pass eine grosse Hürde darstellt bzw. es in der angestrebten Branche (Kaufrau) besonders schwierig sei, eine Lehrstelle zu finden. Eine Person musste aus wirtschaftlichen Gründen wieder eine Arbeitsstelle annehmen und konnte sich nicht weiter auf die Lehrstellensuche konzentrieren. Jemand hat eine ablehnende Haltung von Firmen dem Projekt gegenüber erlebt, eine andere Person jedoch genau das Gegenteil.

Höhepunkte

Als Höhepunkt wurde hauptsächlich das Finden einer Lehrstelle oder eines Praktikumsplatzes genannt. Jemand war froh um die Zusage, dass das Stipendium auch im Jahr 2018 noch gelten würde und eine andere Person erlebte rasche Hilfe im richtigen Moment. Mehrere Personen sind beeindruckt vom Engagement der Stiftungsmitarbeitenden und Coaches.

Tiefpunkte

Absagen gelten als klare Tiefpunkte, ebenso die Ungewissheit betreffend die Zukunft. Je einmal werden eine allgemeine depressive Phase, negative Reaktionen aus dem Umfeld, die Erkenntnis eigener mangelnder Kompetenzen, Selbstzweifel und der Alltagsdruck als Tiefpunkt genannt.

Verbesserungsvorschläge

Sechs Personen würden sich wünschen, dass es seitens der Stiftung eine Art Pool von Betrieben gäbe, die dem Projekt grundsätzlich wohlwollend gegenüberstehen.

4 Beantwortung der Fragestellungen

4.1 Ausschreibungs- und Informationsphase

4.1.1 Werden mit den eingesetzten Kommunikationskanälen die avisierten Zielgruppen erreicht?

Das Echo auf die Projektausschreibung in den diversen Medien war gross. Es haben sich 217 Personen für eine Teilnahme registriert. Am meisten beachtet wurde die Annonce in der Gratiszeitung «20minuten». Ein Drittel der befragten Personen gaben an, sie seien durch Dritte aufmerksam gemacht worden. Auch für die Projektgruppe hat die Ansprache via Drittpersonen hohe Priorität, seien dies Fachstellen oder Menschen aus dem privaten Umfeld potenzieller Projektteilnehmer/innen.

4.1.2 Entspricht das Angebot des Projekts den Bedürfnissen der avisierten Zielgruppen?

Die Trichterwirkung während der Orientierungsphase war gross. Viele Interessierte merkten, dass sie den bevorstehenden Aufwand zu wenig deutlich vor Augen hatten. So war es laut der Projektgruppe nur knapp möglich, die vorhandenen Plätze an Personen zu vergeben, bei denen einerseits eine Aussicht auf Erfolg besteht und die andererseits auf die Unterstützung wirklich angewiesen sind. Die Projektteilnehmenden selber sind quasi einhellig davon überzeugt, dass das Projekt wirklich eine zweite Chance für sie darstellt und sehr gut auf ihre Bedürfnisse und individuelle Lebenssituation eingegangen wird.

4.1.3 Wie lassen sich die am Projekt interessierten Personen charakterisieren

Mit Abstand am meisten Interessierte (relativiert an der Gesamtbevölkerung) wurden im Verwaltungskreis Biel/Bienne angesprochen, etwa halb so viele und am zweitmeisten im Kreis Bern Mittelland. Auffallend ist, dass das Berner Oberland (insbesondere die abgelegeneren Kreise) stark untervertreten ist.

Es wurden etwas mehr Männer als Frauen angesprochen und Personen im Alter zwischen 25 und 54, wobei etwas mehr als die Hälfte jünger als 40-jährig war, ein Viertel gar jünger als 30. 42 Prozent hatten einen Schweizer Pass und ein Viertel der ausländischen Staatsangehörigen stammte aus einem afrikanischen Land. 65 Prozent gaben an, kein regelmässiges Einkommen zu haben.

4.2 Orientierungsphase

4.2.1 Wie benutzerfreundlich sind die eingesetzten Instrumente?

Seitens der BIZ-Mitarbeitenden wurden der Leitfaden für die Erstgespräche und die Einführungsveranstaltung dazu als insgesamt gut und hilfreich bezeichnet. Allerdings waren zu Beginn noch einige Rahmenbedingungen unklar, was für ein Pilotprojekt in dieser Phase bezeichnend sein dürfte.

70 Prozent der befragten Projektteilnehmer/innen fanden sich auf der Homepage gut zurecht und gut die Hälfte findet, es seien alle wichtigen Informationen dort vorhanden gewesen. Fast Dreiviertel geben aber an, sie hätten mit der Verständlichkeit der Informationen Probleme gehabt. Die Projektgruppenmitglieder dagegen sind davon überzeugt, dass die Homepage einfach und verständlich gehalten ist.

4.2.2 In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Nutzen der Beratungsgespräche?

Für die Beratung von 117 Personen wurden 240 Arbeitsstunden aufgewendet (ohne Vorbereitung und Einführung der BIZ-Mitarbeitenden). Die Berater/innen fanden den Aufwand für die

Erstgespräche angemessen. Jedoch fand es die Hälfte schwierig, danach ein klares Eignungsurteil abgeben zu können. Insbesondere der Sprachstand und die schulischen Grundvoraussetzungen seien ohne Test schwierig zu ermitteln.

4.2.3 Wird die Sprechstunde genutzt und geschätzt?

Von den befragten Teilnehmenden geben Dreiviertel an, die Sprechstunde genutzt und als hilfreich empfunden zu haben. Die verantwortliche Mitarbeiterin der STJS findet jedoch, das Gefäss sei eher wenig genutzt worden.

4.2.4 Wie lassen sich die in die Orientierungsphase eintretenden Personen charakterisieren?

Die in die Orientierungsphase eintretenden Personen unterscheiden sich nur unwesentlich von der grösseren Gruppe der Interessierten. Der Anteil an Schweizern ist leicht höher, ebenso jener an Personen unter 40-jährig. Dagegen nimmt der Prozentsatz von Personen ohne geregeltes Einkommen leicht ab.

4.3 Selektion

4.3.1 Wie verhalten sich die abgewiesenen Bewerber/innen?

Da nur gerade fünf von 52 befragten abgewiesene Personen an der Umfrage teilnahmen, kann diese Frage nicht valide beantwortet werden.

4.3.2 Wie lassen sich die ausgewählten Personen charakterisieren?

Mit rund 60 Prozent Frauen und 40 Prozent Männern hat sich das Geschlechterverhältnis unter den Selektionierten verschoben. Auch der Anteil an Personen mit einem Schweizer Pass ist auf fast 50 Prozent gestiegen. Ein Drittel der Teilnehmenden stammt ursprünglich aus Afrika. Gut 60 Prozent sind jünger als 35-, 88 Prozent jünger als 40-jährig. Zwei Drittel verfügen über einen Abschluss auf Sekundarstufe I der Schweiz oder der EU. 15 Prozent haben eine Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe eines Drittstaates.

Zwei Drittel wurden zum Zeitpunkt der Selektion von einem Sozialdienst finanziell unterstützt oder bezogen Arbeitslosenbeiträge.

4.3.3 Welche Rahmenbedingungen waren für die Selektion massgebend?

Es galt laut Aussagen der Projektgruppenmitglieder, zwischen der Wahrscheinlichkeit des Erfolgs und der Vergabe von Chancen abzuwägen. Die konkreten Selektionskriterien können im Kapitel 3.4.1 eingesehen werden. In den Kurzgesprächen wurden Risikofaktoren auf sozioökonomischer, sozioemotionaler und auf der Kompetenzebene ermittelt. Diese flossen teilweise, jedoch nicht zwingend in die Empfehlung mit ein. So gibt es bei 15 Prozent der Selektionierten eine relativ hohe Zahl an Risikofaktoren. Zurzeit des Ausbildungsbeginns am 1. August 2017 gibt es keinen Hinweis darauf, dass sich die Anzahl der Risikofaktoren auf das Finden eines Ausbildungsplatzes negativ auswirkt, im Gegenteil: Jene Personen, die eine Lehrstelle gefunden haben, zeigen durchschnittlich mehr Risiken als die anderen.

4.4 Ausbildungsvermittlung und Vorbereitungsphase

4.4.1 Welcher Coachingbedarf besteht?

Der Coaching- und Begleitungsbedarf war höher als erwartet. Seitens der BIZ und der Coaches wurden dafür 480 Arbeitsstunden eingesetzt. Allerdings benötigen die einzelnen Teilnehmenden eine sehr unterschiedliche Unterstützung. Der hohe Aufwand beschränkt sich – abgesehen von den regulären Kurzgesprächen und Gruppencoachings – auf wenige Personen mit besonderen Bedürfnissen. Das Coaching wird von den Projektgruppenmitgliedern als einer der wichtigsten Schlüsselfaktoren erachtet.

4.4.2 Gibt es genügend Ausbildungsplätze/Vorbereitungskurse/Begleitungsangebote für die Validierung?

Diese Frage kann aufgrund der Datenlage nicht abschliessend beantwortet werden. Es scheint, dass jene Personen, die einen Vorbereitungskurs benötigen, diesen auch besuchen konnten. Validierungsverfahren wurden bislang keine durchgeführt. Ob es an fehlenden Ausbildungsplätzen liegt, dass 16 Personen per 1. August 2017 noch auf Lehrstellensuche waren, wird nicht klar.

4.5 Zwischenbilanz

Sowohl seitens der BIZ (Erziehungsdirektion) als auch seitens der STJS wird das Projekt positiv beurteilt. Es haben sich mit über 200 Personen viele für das Projekt interessiert und es konnten 30 Personen ausgewählt werden, bei denen die Aussicht darauf besteht, eine Ausbildung erfolgreich abzuschliessen. Das Selektionsverfahren muss im kommenden Projekt etwas angepasst werden: Insbesondere die Sprachkompetenz und die finanzielle Situation der Interessentinnen und Interessenten sollen bereits zu einem früheren Zeitpunkt abgeklärt werden. Ausserdem ist es wichtig, dass sich die Stiftung ein Netzwerk aus Betrieben schafft, die dem Projekt gegenüber aufgeschlossen sind. Letzteres wird auch von einem Grossteil der Projektteilnehmenden vorgeschlagen.

Die Zusammenarbeit der Stiftung mit der Erziehungsdirektion wird von beiden Seiten positiv beurteilt.

5 Verzeichnisse

5.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungsmodell zum Pilotprojekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“	7
Abbildung 2: Design der Evaluation	12
Abbildung 3: Wirksamkeit der Kommunikationskanäle (n=215).....	14
Abbildung 4: Erwartungen an das Projekt (n=29, Mehrfachantworten möglich).....	14
Abbildung 5: Interessierte Personen nach Verwaltungsregion pro 10'000 Einwohner (n=217) und Ausländeranteil in %	15
Abbildung 6: Interessierte Personen nach Gemeindetyp pro 10'000 Einwohner (n=217)	16
Abbildung 7: Beurteilung der Projekt-Homepage durch die im Selektionsprozess stehenden Personen (n=29)	17
Abbildung 8: Einschätzung des Leitfadens und dessen Einführung für das Erstgespräch	18
Abbildung 9: Nutzen der Erstgespräche	18
Abbildung 10: Geschlechterverteilung	19
Abbildung 11: Altersklassen	19
Abbildung 12: Aufenthaltsstatus	20
Abbildung 13: Herkunftsland.....	20
Abbildung 14: Reales monatliches Netto-Einkommen.....	20
Abbildung 15: Konkrete Ausbildungsziele in Phase 2 (n=130, Mehrfachnennungen möglich).....	21
Abbildung 16: Ziele und Absichten in Phase 2.....	21
Abbildung 17: Motive in Phase 2 (n=141, Mehrfachnennungen möglich)	22
Abbildung 18: Kompetenzen und personale Voraussetzungen der Personen aus Phase 2.....	22
Abbildung 19: Persönliche Rahmenbedingungen der Personen aus Phase 2.....	23
Abbildung 20: Personale Selektionskriterien	24
Abbildung 21: Art der angestrebten Ausbildung (N=34)	24
Abbildung 22: Veranschlagte Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten in CHF zulasten der STJS (total CHF 906'412, N=33)	24
Abbildung 23: Geschlecht und Aufenthaltsstatus der selektionierten Personen (N=34).....	25
Abbildung 24: Herkunftsland der selektionierten Personen (N=34)	25
Abbildung 25: Alter der selektionierten Personen (N=34).....	26
Abbildung 26: Höchster Bildungsabschluss (n=33)	26
Abbildung 27: Konkrete Ausbildungsziele zum Zeitpunkt der Zusage (n=33)	27
Abbildung 28: Motive der selektionierten Personen zum Zeitpunkt der Bewerbung	27
Abbildung 29: Risikofaktoren der selektionierten Personen	28
Abbildung 30: Stand der Lehrstellensuche am 15. März und 2. August 2017.....	30

5.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zuordnung der Datenquellen zu den Hauptfragestellungen	10
Tabelle 2: Regionale Verteilung der an der Umfrage beteiligten BIZ-Mitarbeitenden und deren geführte Erstgespräche.....	13
Tabelle 3: An der Umfrage teilnehmende Interessentinnen und Interessenten im Selektionsprozess	13
Tabelle 4: Risikofaktoren für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung.....	28
Tabelle 5: Zusammenhang von Anzahl Risikofaktoren und Status der Lehrstellensuche per 1.8.2017	29
Tabelle 6: Aufwand für Beratung und Coaching in vollen Stunden (Phasen 1-4).....	30

6 Anhang

6.1 Erhebungsinstrumente

6.1.1 BIZ-Leitfaden für Erstgespräche (erstellt durch die Projektgruppe)

Die Beratenden BIZ führen das Gespräch nach diesem Leitfaden und machen eine entsprechende Einschätzung. Die Ausgefüllten Gesprächsprotokolle werden nach dem ersten oder zweiten Gespräch an die Stanley Thomas Johnson Stiftung geschickt. Das muss bis spätestens Ende Juni erfolgen.

Bei „teilweise erfüllt“ bitte in Stichworten die Einschränkungen nennen.

Themen	Leitfragen	erfüllt	teilweise erfüllt	nicht erfüllt	Bemerkungen
Ziele / Absichten	Die Person kann ihre berufliche Vision nennen, weiss, was sie mit der gewünschten Ausbildung erreichen will. Sie hat Vorstellungen über ihre berufliche Situation in 5 bis 6 Jahren. Kennt die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und schätzt sie realistisch ein.				
	Was ist ihr konkretes Berufs- bzw. Ausbildungsziel? - Hat ein klares Ziel (bereits beim 1.Gespräch oder nach dem 2.Gespräch) - Es handelt sich um einen Abschluss Sek II oder Tertiärabschluss				
	Sie kennt die nächsten Schritte. Welche sind das? Plan A Plan B				
Kompetenzen	Welche persönlichen Fähigkeiten unterstützen sie bei der Erreichung ihres Berufsziels? Welche Fertigkeiten und Kenntnisse unterstützen sie?				
	Sie hat bereits Arbeitserfahrung in diesem oder einem ähnlichen Gebiet.				
	Sie bringt die nötigen Sprachkenntnisse (Deutsch oder Französisch mit), in der				

	Regel ist das eine Bestätigung Niveau B1.				
	Sie bringt vermutlich das nötige schulische Vorwissen mit oder weiss, wie sie es sich vorher erarbeiten kann.				

	Sie hat persönliche Ressourcen, die ihr bei der Erreichung ihres Ziels zu Gute kommen.				
Soziales	Sie nennt konkrete Personen in ihrem sozialen Umfeld, welche sie in der Umsetzung ihres Projekts unterstützen. Wer/wie?				
	Sie ist sich bewusst, dass sie in der Berufsausbildung u.U. mit viel jüngeren Personen zusammen arbeiten und lernen wird. Allenfalls ist sie sich auch kultureller Unterschiede bewusst. Das ist kein Problem für sie.				
Herausforderungen	Sie nennt Punkte, die ihr Bildungsprojekt allenfalls zum Scheitern bringen könnten (Belastungssituationen, ungenügende Sprachkenntnisse, fehlende Kompetenzen etc.) Sie hat einen Handlungsplan, wie sie mit Schwierigkeiten umgehen könnte.				
	Sie fühlt sich physisch, psychisch und intellektuell in der Lage, ihren Plan zu verwirklichen. Wir teilen diese erste Einschätzung				
Zeit / Organisation	Sie verfügt über ausreichend Zeit, um in den kommenden Jahren eine Ausbildung zu machen.				
	Sie hat bereits Vorstellungen, wie sie die verschiedenen Aufgaben im Alltag erledigen will.				

	<p>Sie hat bereits Vorstellungen, wie sie den verschiedenen finanziellen Verpflichtungen nachgehen kann und wo sie wieviel Unterstützung braucht. Im Falle einer Bewerbung: Erstellen Sie ein provisorisches Budget.</p>				
--	--	--	--	--	--

Die Kandidatin / der Kandidat wird für die weitere Selektion

empfohlen

 teilweise empfohlen

 nicht empfohlen

Begründung:

→ Die Kandidatin / den Kandidaten auf das weitere Vorgehen (Bewerbung) aufmerksam machen

Gesprächsführende BIZ:

Vorname, Name:

Datum / Unterschrift:

Tel.:

E-Mail:

6.1.2 Onlinebefragung der BIZ-Mitarbeitenden

Liebe BIZ-Beraterin, lieber BIZ-Berater

Sie haben anhand eines vorgegebenen Leitfadens Erstgespräche mit Interessentinnen und Interessenten für das Pilotprojekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ geführt. Das Projekt wird von der Erziehungsdirektion evaluiert. Teil dieser Evaluation sind auch diese Erstgespräche. Die Umfrage nimmt ca. 10 Minuten Zeit in Anspruch. Vielen Dank, dass Sie daran teilnehmen. Sie helfen damit, die Abläufe für einen allfälligen nächsten Durchgang zu verbessern.

Hilfe und Auskünfte erhalten Sie beim Generalsekretariat der Erziehungsdirektion (Frau Karin Weber, Tel. 031 633 84 39; E-Mail karin.weber@erz.be.ch)

Bitte beurteilen Sie folgende Aspekte zum Ablauf der Erstgespräche:

Die vorgängige Informationsveranstaltung zum Pilotprojekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ vom xx.xx.2016 in YYYY bot eine gute Grundlage für die Führung der Erstgespräche mit den Interessentinnen und Interessenten.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Welche Zusatzinformationen über das Projekt und dessen Ablauf hätten Sie sich noch gewünscht?

Welche Zusatzinformationen über die Interessentinnen und Interessenten, mit denen Sie Gespräche führten, hätten Sie sich noch gewünscht?

Anhand des zur Verfügung gestellten Gesprächsleitfadens liessen sich die Gespräche gut führen.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Der Gesprächsleitfaden hatte einen logischen Aufbau.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Der Gesprächsleitfaden enthielt die relevanten Aspekte zur Führung der Gespräche.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

FILTER falls 1 oder 2: Was hat Ihnen im Leitfaden gefehlt?

Der Leitfaden enthielt auch überflüssige Aspekte.

(1nein / 2ja)

Falls ja, welche Aspekte sollten aus dem Leitfaden entfernt werden?

Weitere Anregungen zum Gesprächsleitfaden können Sie gerne hier festhalten:

Der Aufwand für die Erstgespräche war insgesamt...

(zu gross / angemessen / unerwartet gering)

Durch das Erstgespräch hatte ich jeweils einen klaren Überblick, was die Person von dem Pilotprojekt erwartet.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Durch das Erstgespräch hatte ich jeweils einen klaren Überblick, welche Voraussetzungen die Person für eine allfällige Teilnahme am Pilotprojekt mitbringt.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Nach einem Erstgespräch fiel es mir jeweils leicht, die Einschätzung „empfohlen/nicht empfohlen“ abzugeben.

(1trifft gar nicht zu / 2trifft eher nicht zu / 3trifft eher zu / 4trifft genau zu)

Zum Schluss noch ein paar Eckdaten:

Wie viele Erstgespräche haben Sie geführt?

Wie viele dieser Interessentinnen und Interessenten erhielten die Einschätzung „empfohlen“?

In welchem BIZ sind Sie tätig? (dropdown-Auswahl aller BIZ)

Weitere Bemerkungen zu den Erstgesprächen können Sie gerne hier festhalten:

6.1.3 Onlinebefragung Bewerber/innen

Guten Tag

Sie haben sich für das Pilotprojekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung" beworben. Nächstes Jahr möchten wir das Projekt noch verbessern. Dafür brauchen wir Ihre Meinung.

Die Befragung dauert höchstens 10 Minuten. Sie bleiben anonym. Danke! Klicken Sie auf "weiter".

Was haben Sie vom Projekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung" erwartet? (Sie können mehrere Antworten auswählen.)

- *Beratung, welcher Beruf zu mir passt.*
- *Hilfe beim Finden eines Ausbildungsplatzes.*
- *Hilfe beim Organisieren meines Alltags während der Ausbildung.*
- *Eine Budgetberatung.*
- *Finanzielle Unterstützung während der Ausbildung.*
- *Hilfe, dass mein ausländischer Abschluss in der Schweiz anerkannt wird.*
- *Etwas anderes:*

Für die Bewerbung mussten Sie verschiedene Dinge tun. Als erstes mussten Sie eine Checkliste ausfüllen. War diese Checkliste verständlich geschrieben?

Ja/Nein

Dann mussten Sie verschiedene Dokumente einreichen: Anmeldeformular, Lebenslauf, Budget, Steuererklärung. Haben Sie dabei Hilfe gebraucht?

Ja/Nein

Die Stanley Thomas Johnson Stiftung wollte viele Dokumente von Ihnen. Wie finden Sie das?

- *Es ist ok.*
- *Es ist ein bisschen zu viel.*
- *Es ist viel zu viel.*
- *Ich weiss nicht.*

Wie finden Sie die Homepage zum Projekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung"? (Sie können mehrere Antworten auswählen.)

- *Ich finde mich auf der Homepage gut zurecht.*
- *Auf der Homepage steht alles, was man wissen muss.*
- *Auf der Homepage hat es zu viele Informationen.*
- *Auf der Homepage fehlen wichtige Informationen.*
- *Die Informationen auf der Homepage sind verständlich geschrieben.*
- *Etwas anderes:*

Haben Sie bei der Stanley Thomas Johnson Stiftung angerufen?

Ja/Nein --> FILTER

Wie oft haben Sie angerufen?

- *1x*
- *2x*

- 3x
- *mehr als 3x*

Konnte Ihnen die Mitarbeiterin am Telefon weiterhelfen?

Ja/Nein

Sind Sie in das Projekt „2. Chance auf eine 1. Ausbildung“ aufgenommen worden?

Ja/Nein --> FILTER

Welche Gefühle haben Sie nach der Absage? (Sie können mehrere Antworten auswählen.)

- *Ich verstehe den Entscheid.*
- *Ich bin wütend.*
- *Ich bin enttäuscht.*
- *Ich bin traurig.*
- *Ich bin erleichtert.*
- *Ich fühle mich hoffnungslos.*
- *Ich fühle mich benachteiligt.*
- *Ich bin frustriert.*
- *Etwas anderes:*

Was hat Ihnen die Bewerbung beim Projekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung" gebracht? (Sie können mehrere Antworten auswählen.)

- *Ich habe nun wieder ein aktuelles Bewerbungsdossier.*
- *Ich habe endlich einen Überblick über meine finanzielle Situation.*
- *Ich habe auf dem BIZ eine gute Beratung bekommen.*
- *Ich kenne jetzt mein berufliches Ziel.*
- *Nichts! Es war reine Zeitverschwendung.*
- *Etwas anderes:*

Was werden Sie nun nach der Absage machen?

- *Nichts, ich lebe weiter wie bisher.*
- *Ich will trotzdem eine Ausbildung machen.*
- *Ich will trotzdem meinen ausländischen Abschluss in der Schweiz anerkennen lassen.*
- *Ich lasse mich im BIZ weiterberaten.*
- *Ich weiss es noch nicht.*
- *Etwas anderes:*

Würden Sie sich wieder beim Projekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung" bewerben?

Ja/Nein/Ich weiss nicht

Wie finden Sie das Projekt "2. Chance auf eine 1. Ausbildung"? Bitte schreiben Sie Ihre Meinung in eigenen Worten:

6.2 Interviewleitfaden Coachinggruppe

Einstiegsfrage:

Wo stehen Sie aktuell in Ihrer beruflichen Situation? Bitte schildern Sie kurz reihum.

Versuchen Sie sich vorzustellen, wo Sie heute beruflich stünden, wenn Sie nicht im Pilotprojekt 2. Chance wären.

Hoch- und Tiefpunkte:

Welches war der erfreulichste Moment im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Zukunft, seit Sie sich für das Pilotprojekt 2. Chance beworben haben?

Welches war der schwierigste Moment?

Wie haben sie bislang die Lehrstellensuche erlebt?

Unterstützung durch die STJS:

Sie erhalten von der Johnsonstiftung ja unterschiedliche Unterstützung. Finanzielle Unterstützung, Hilfe beim Finden einer Lehrstelle und persönliche Unterstützung, Austausch in der Coachinggruppe (Kärtchen auslegen),. Bitte überlegen Sie, was für Sie am Wichtigsten, am Zweit-, dritt-wichtigsten und am wenigsten wichtig ist. Probieren Sie die Reihenfolge zu begründen.

Empfehlungen für eine zweite Runde

Die Johnson-Stiftung denkt darüber nach, das Projekt 2. Chance nochmals lancieren. Was müsste sie aus Ihrer Sicht beim zweiten Mal anders oder besser machen?

6.3 Leitfaden Diskussion Projektgruppe

Einstiegsfrage:

Was geht Ihnen spontan durch den Kopf, wenn Sie an das Projekt 2. Chance denken?

Ich möchte gern jede Phase des Projekts einzeln beleuchten.

Ausschreibungs- und Informationsphase

Es ist gelungen, viele Interessierte anzusprechen. Welches waren in Ihren Augen die wichtigsten Aktionen seitens der Stiftung?

Wie verlief die Zusammenarbeit mit den Medienpartnern?

Was würden/werden Sie beim 2. Durchlauf anders machen?

Orientierungsphase

In der Orientierungsphase waren ja v.a. die BIZ-Mitarbeitenden aktiv. Gibt es von Ihrer Seite trotzdem etwas zu dieser Phase festzuhalten?

Selektion

Wie bewerten Sie den Aufwand für die Selektion?

Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

Vermittlungsphase

Wie hoch war/ist der Aufwand seitens der Stiftung, der Coaches und BIZ-Mitarbeitenden?
Wurden Sie vom hohen Aufwand überrascht?

Wie beurteilen Sie Aufwand und (Zwischen-)erfolg?

Organisation, Zusammenarbeit, Projektgruppe

Wie hat sich die Organisation mit Steuer- und Projektgruppe bewährt?

Wie verlief die Zusammenarbeit zwischen ERZ und Stiftung?