

JobChance

**Arbeitsintegration für junge, wirtschaftliche
Sozialhilfebeziehende ohne Ausbildung**



Projektbericht des Studierendenprojektes

Im Auftrag des Sozialdienst Amt Laupen:

Co-Geschäftsleitung Isenschmid Martin

Co-Geschäftsleitung Möscherger Karin

Studentisches Projektteam:

Aebi Jolanda

Frei Patricia

Nyffeler Sarah

Rohrer Christoph

Projektwerkstattbegleitung:

Prof. Dällenbach Bechtel Regula

Basel, im Februar 2011

Fachhochschule Nordwestschweiz

Hochschule für Soziale Arbeit

Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit

Impressum:

Der vorliegende Projektbericht wurde von der Auftraggeberschaft am 1. Februar 2011 genehmigt.

Empfohlene Zitierweise:

Aebi, Jolanda/Frei, Patricia/Nyffeler, Sarah/Rohrer, Christoph (2010–2011). JobChance. Arbeitsintegration für junge, wirtschaftliche Sozialhilfebeziehende ohne Ausbildung. Projektwerkstatt an der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW, Basel.

Bezugsquelle:

Der Projektbericht steht zum kostenlosen Download auf der Webseite des Sozialdienstes Amt Laupen, www.sdal.ch, zur Verfügung.

Abstract

Der Sozialdienst Amt Laupen setzte sich zum Ziel, jungen, wirtschaftlichen Sozialhilfebeziehenden eine Chance zu bieten, sich im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Erarbeitung eines Konzeptes zur Umsetzung dieses Ziels war der Auftrag für das Projektteam.

Die Konzeptualisierung für die Praxis und die Implementation in die Praxis, wurde mit Hilfe des Praxis-Optimierungs-Zyklus der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW ausgearbeitet beziehungsweise vorbereitet. Basis für die Konzeptentwicklung waren die Empfehlungen des Vorgängerstudierendenprojektes, welche durch Erfahrungswissen aus der Praxis und theoretische Fachwissen erweitert wurden. Die Implementation in die Praxis wurde in Kooperation mit der Auftraggeberschaft vorbereitet. Das Konzept JobChance entstand demnach durch die Verbindung unterschiedlicher Wissensformen sowie in Kooperation mit der Auftraggeberschaft.

Das Konzept besteht aus einzelnen Elementen, welche die Akquirierung, Vermittlung und Beratung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sicherstellen und schafft neue Perspektiven für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Die Umsetzung des Konzeptes wird durch eine Fachperson aus der Sozialen Arbeit im Sozialdienst Amt Laupen gewährleistet.

Inhalt

1.	Einleitung.....	2
1.1.	Ausgangslage und Fragestellung.....	3
1.2.	Zielsetzung des Projektes.....	5
2.	Methodik.....	6
2.1.	Methodisches Vorgehen im Projekt.....	6
2.2.	Methodisches Vorgehen im Projektmanagement.....	10
3.	Ergebnisse.....	11
3.1.	Das Konzept JobChance.....	11
3.1.1.	Die Vorbereitungsphase.....	13
3.1.2.	Erste Phase: Kurzpraktikum.....	14
3.1.3.	Zweite Phase: Probephase.....	15
3.1.4.	Dritte Phase: Lehr- oder Arbeitsverhältnis.....	16
3.1.5.	Die Abschlussphase.....	16
3.2.	Die zentralen Grundlagen des Gesamtkonzeptes.....	17
3.2.1	Die Arbeitsunterlagen.....	18
a)	Das Anforderungs- und Kompetenzprofil und der Gesprächsleitfaden.....	18
b)	Die Leistungsbewertung Arbeitgebende und der Evaluationsbogen.....	21
c)	Die Vereinbarungen mit Zielvereinbarung und Präsenzliste.....	21
d)	Das Verzeichnis der Arbeitgebenden der Region Laupen.....	23
e)	Das Netzwerkverzeichnis.....	23
3.2.2.	Das Beratungskonzept.....	24
3.2.2.1.	Ausgangslage.....	25
3.2.2.2.	Begriffsdefinition „Betreuung, Begleitung und Beratung“.....	26
3.2.2.3.	Berufsspezifisches in der Beratung.....	28
3.2.2.3.1.	Beratungsmethoden des Auftraggebenden (SDAL).....	29
3.2.2.3.2.	Wichtige Aspekte in der Beratung von erwerbslosen Personen.....	33
3.2.2.4.	Fazit.....	35

3.2.3.	Die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking.....	38
3.2.3.1.	Vorgängerstudierendenprojekt.....	39
3.2.3.2.	Begriffsdefinitionen „Öffentlichkeitsarbeit und Networking“.....	40
3.2.3.3.	Theoretische Grundlagen.....	41
3.2.3.4.	Erfahrungen aus der Praxis.....	44
3.2.3.5.	Geografische und politische Lage der Gemeinde Laupen.....	46
3.2.3.6.	Konzept der Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt JobChance.....	47
3.2.3.7.	Konzept des Networkings für das Projekt JobChance.....	50
3.3.	Nahtstelle von Konzept und Implementation.....	53
3.3.1.	Das Gesuch für den Kanton Bern.....	53
4.	Schlussenteil.....	55
4.1.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	55
4.2.	Empfehlungen.....	56
4.3.	Ausblick.....	57
5.	Literaturverzeichnis.....	58
6.	Abbildungsverzeichnis.....	62
7.	Anhangsverzeichnis.....	63

Abkürzungen

AAG:	Arbeitsagogische Stelle
FHNW:	Fachhochschule Nordwestschweiz
HSA:	Hochschule für Soziale Arbeit
KIA:	kommunales Integrationsangebot
PT:	Projektteam
POZ:	Praxis-Optimierungs-Zyklus
SDAL:	Sozialdienst Amt Laupen
WSH-Beziehende:	wirtschaftliche Sozialhilfebeziehende

Vorwort

Das Projekt JobChance wurde innerhalb des Moduls BA13 im Bachelor-Studiengang Soziale Arbeit an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt. Für uns als Studierende ergab sich damit die einmalige Möglichkeit, ein Projekt dieser Grössenordnung in einem geschützten Rahmen durchzuführen.

Die Realisierung des Projektes und die Umsetzung unserer Ideen waren nur möglich mit Hilfe vieler Menschen, die uns unterstützt haben und denen das Gelingen des Projektes genauso am Herzen lag, wie uns selbst.

Als erstes möchten wir die Gelegenheit nutzen und unseren Auftraggebenden, Karin Möschberger und Martin Isenschmid vom Sozialdienst Amt Laupen, für das entgegengebrachte Vertrauen sowie für die professionelle und unkomplizierte Zusammenarbeit danken. Weiter danken wir der Öffentlichkeitsarbeitsgruppe des Sozialdienstes Amt Laupen für ihre Unterstützung und ihre wertvollen Inputs. Dem Präsidenten des Gewerbeverbandes der Region Laupen gebührt ebenfalls ein grosser Dank für die engagierte Zusammenarbeit und die unkomplizierte Unterstützung, welche eine grosse Hilfe bei der Umsetzung des Projektes JobChance sein wird. Schliesslich danken wir den Berufsleuten aus der Praxis, welche uns Rede und Antwort standen und uns ihr wichtiges Erfahrungswissen weitergaben.

Besonders danken wir unserer Projektwerkstattbegleiterin Frau Prof. Regula Dällenbach Bechtel für die professionelle und engagierte Begleitung und Unterstützung während der gesamten Projektdauer.

Zum Schluss bleibt uns noch Herrn Urs Wiedmer bei seiner Arbeit, der Umsetzung des erarbeiteten Konzeptes im Sozialdienst Amt Laupen, viel Vergnügen und Erfolg zu wünschen.

1. Einleitung

Werden Sozialhilfeempfänger/innen in der Schweiz nach Altersklassen betrachtet, wird ersichtlich, dass die Gruppe der 18 bis 25 jährigen Personen am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen ist (vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/22/publ.html?publicationID=3891: 9). Aus der Sozialhilfestatistik 2006 geht hervor, dass zwei Drittel der jungen sozialhilfebeziehenden Erwachsenen über keine Ausbildung verfügen (vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/22/publ.html?publicationID=3576: 11). Ein diskontinuierlicher Lebensverlauf und eine gefährdete Integration in den Arbeitsmarkt gehen somit einher mit sozialer Vulnerabilität und Armutsgefährdung (vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/22/publ.html?publicationID=3891: 6). Weiter werden durch Faktoren wie beispielsweise dem Verschwinden von Normalarbeitsverhältnissen und dem Abbau von kollektiven Sicherheiten, immer mehr Arbeitsmarktteilnehmende in prekäre Arbeitsverhältnisse oder in die Erwerbslosigkeit gedrängt (vgl. Castel 2009: 21ff.). Durch diese strukturellen Veränderungen, hat sich die Rolle der Sozialhilfe von einem vorübergehend, subsidiären Instrument zu einem komplementären Instrument im Gesamtsystem der Sozialen Sicherheit gewandelt (vgl. www.skos.ch/store/pdf_d/ueberuns/taetigkeitsberichte/tb_09.pdf: 5).

Der verfassungsmässige und gesetzliche Auftrag der Sozialhilfe ist in erster Linie die Sicherung der Existenz für Menschen, welche sich in einer Notlage befinden (vgl. ebd.: 5). Ergänzend zur Existenzsicherung hat sie einen Integrationsauftrag, welcher jedoch nicht verfassungsmässig verankert und somit nicht gesichert finanziert ist (vgl. ebd.: 5). Erwerbslosigkeit und Aussteuerung setzen Prozesse in Gang, welche im schlimmsten Falle die soziale Exklusion zur Folge haben. Aus diesen Prozessen leitet sich der gesellschaftliche Auftrag der Sozialen Arbeit ab: das Realisieren zentraler Werte, wie Teilhabe und Autonomie. Im Kontext von Erwerbslosigkeit stellen sich vielfältige Anforderungen an die Soziale Arbeit, denn die Möglichkeiten und die Gestaltung des professionellen Handelns werden von gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst.

Aufgrund einer Änderung der politischen Rahmenbedingungen im Kanton Bern ist es der Institution Sozialdienst Amt Laupen (nachfolgend SDAL) möglich, ein neues Integrationsangebot für sozialhilfebeziehende Personen zu schaffen und so dem Prozess der sozialen Exklusion entgegenzuwirken und neue Perspektiven zu eröffnen.

Der vorliegende Bericht ist als Ergebnis des Projektauftrages des SDAL (siehe unter Kapitel 1.1.) zu verstehen. Die Struktur des Berichtes ist wie folgt: beginnend bei Ausgangslage und Zielsetzung wird der/dem Leser/in das Vorhaben und das anvisierte Ziel vorgestellt. Im zweiten Teil wird das methodische Vorgehen, in Bezug auf die Erarbeitung der Ergebnisse, wie auch in Bezug auf das Projektmanagement erläutert, so dass die/der Leser/in das Vorgehen des Projektteams nachvollziehen kann. Im Teil drei werden die einzelnen Teilaufträge und die dazugehörigen Ergebnisse vorgestellt und in den Anhängen präsentiert. Der vierte und letzte Teil des Projektberichtes fasst die Ergebnisse zusammen und beinhaltet Empfehlungen sowie einen Ausblick in die Praxis.

1.1. Ausgangslage und Fragestellung

Das Berner Regierungsparlament hat im Herbst 2007 die Motion Gfeller von Grossrat Niklaus Gfeller (EVP) angenommen (vgl. BSIG Nr. 8/860.1/19.5 vom 11. August 2009). Das Ziel dieser Motion ist die „ganzheitliche Sozialhilfe statt Förderung von Sozialrentnern“. Dies soll durch die Förderung und Finanzierung von kommunalen Integrationsangeboten (nachfolgend KIA), bei welchen Sozialhilfebeziehende zu Arbeiten mit gesellschaftlichem Nutzen oder in betreuten Nischenarbeitsplätzen, eingesetzt werden, geschehen. Der Kanton stellt hierzu einen Betrag an den jeweiligen Startkosten der Projekte zur Verfügung. Weiter können die Betreuungskosten, welche nicht durch eine Arbeitsleistung der Teilnehmenden gedeckt werden, dem Lastenausgleich zugeführt werden. Auf Basis der Annahme dieser Motion erarbeitete das kantonale Sozialamt Bern ein Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich ab 2010. Das Kantonale Sozialamt, Teil der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, erteilt den Gemeinden auf dieses Gesuch hin eine Ermächtigung zur Zulassung der entsprechenden Aufwendungen zum Lastenausgleich.

Bei der Gesuchseinreichung müssen die Gemeinden den Bedarf, die gesicherte Finanzierung des KIA sowie die Erfüllung der Qualitätskriterien (diese sind nachzulesen unter BSIG Nr. 8/860.1/19.5 vom 11. August 2009 Punkt 3.2) nachweisen. Denn die Verteilung der bereitgestellten Mittel wird nach klaren Kriterien erfolgen und auf den Bedarf ausgerichtet sein.

Der SDAL hat das Ziel, die Motion Gfeller durch die Eingliederung junger, wirtschaftlich Sozialhilfebeziehender (nachfolgend WSH-Beziehende) ohne Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt umzusetzen. Hierfür hat der SDAL im Herbst 2009 ein erstes Studierendenprojekt lanciert. Das Studierendenprojektteam der Fachhochschule Nordwestschweiz (nachfolgend FHNW) hat mittels problemzentrierter Interviews mit potenziellen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Erfahrung gebracht, welche Rahmenbedingungen und gegenseitigen Erwartungen diesbezüglich berücksichtigt werden müssen (vgl. Altenburg et al. 2010: 1). Auf Basis dieser Interviews, Vorstudien und Fachliteratur hat das Projektteam schliesslich Empfehlungen abgeleitet, welche dem SDAL als Grundlage zur Erstellung eines konkreten Umsetzungskonzeptes für die Schaffung von Projektarbeitsplätzen dienen soll (vgl. ebd.: 1). Die Empfehlungen des Studierendenprojektes berücksichtigen die Bedürfnisse und Ängste der potenziellen Arbeitgebenden sowie die der potenziellen Arbeitnehmenden, sie beinhalten die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, den Aufbau der Projektarbeitsplätze sowie die Schaffung einer arbeitsagogischen Stelle (nachfolgend AAG) (vgl. ebd.: 53–62). Auf die einzelnen Empfehlungen wird zu einem späteren Zeitpunkt eingegangen.

Die erstmalige Einreichung des Gesuches durch den SDAL, welche auf Grundlage der theoretischen Erkenntnisse des Vorgängerstudierendenprojektes entstand, wurde vom Kantonalen Sozialamt gutgeheissen, jedoch mit weiteren Auflagen versehen. Das Kantonale Sozialamt verlangte ein detailliertes Konzept des KIA JobChance sowie die getrennte Ausweisung der Kosten von Betreuung und Akquirierung. Weiter musste das Gesuch fristgerecht und vollständig bis zum 31.12.2010 beim Kantonalen Sozialamt eingereicht sein.

Im Frühling 2010 hat der SDAL ein weiteres Studierendenprojekt in Auftrag gegeben, welches die Empfehlungen des Vorgängerstudierendenprojektes in einem Gesamtkonzept umsetzen und gleichzeitig den Auflagen des Kantonalen Sozialamtes entsprechen sollte. Das zu ergänzende Gesuch ist Basis für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich, also die Basis für die Durchführung des vom SDAL geplanten KIA JobChance. Somit ist dieses Gesuch die Nahtstelle für die Implementation des Gesamtkonzeptes JobChance in die Praxis des SDAL.

Daraus abgeleitet ergab sich der Auftrag, welchen wir als studentisches Projektteam der FHNW erarbeitet haben. Die zu bearbeitenden Fragestellungen lauteten demnach:

Wie können die Empfehlungen des Vorgängerprojektes in die Praxis umgesetzt werden? Wie können die Auflagen des Kantonalen Sozialamtes erfüllt werden?

Um das vom Vorgängerprojekt erarbeitete theoretische Wissen mit der Praxis zu verknüpfen, haben wir den Praxis-Optimierungs-Zyklus (nachfolgend POZ) der FHNW genutzt. Mit Hilfe des POZ haben wir die Konzeptualisierung für die Praxis und die Implementation in die Praxis ausgearbeitet. Dieser Teil wird ausführlicher unter Punkt 2. dargestellt.

1.2. Zielsetzung des Projektes

Die Zielsetzung des SDAL ist die Ermächtigung für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich, um von den aktuell 15 WSH-Beziehenden unter 25 Jahren ohne Ausbildung – pro Jahr 9 Personen – in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das daraus abgeleitete Ziel für das studentische Projektteam ist die Ausarbeitung eines Gesamtkonzeptes für die Arbeitsintegration junger Erwachsener in Bezugnahme auf die Empfehlungen des Vorgängerprojektes und der Auflagen des Kantonalen Sozialamtes. In diesem Gesamtkonzept werden die Umsetzung und die Abläufe des geplanten KIA JobChance definiert und konstruiert.

Das erarbeitete Gesamtkonzept beinhaltet mehrere Aufträge:

- das Gesuch für die Ermächtigung zur Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich,
- ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und für das Networking
- sowie erste Arbeitsunterlagen für die AAG.

2. Methodik

Das Projekt machte ein methodisches Vorgehen im doppelten Sinne notwendig; einerseits im Sinne der effektiven Bearbeitung des Projektauftrages, was ein fundiertes und schlüssiges Vorgehen verlangte, andererseits im Sinne des Projektmanagements, was ein organisiertes und strukturiertes Vorgehen verlangte. Beide Vorgehensweisen werden im folgenden Abschnitt beleuchtet.

2.1. Methodisches Vorgehen im Projekt

Das Gesamtkonzept JobChance, welches in der Praxis umgesetzt werden soll, kann nicht ausschliesslich auf theoretisch erarbeitete Wissensbestände zurückgreifen, sondern muss das Handlungswissen der Praxis mit einbeziehen. Für unseren Projektauftrag bedeutete dies, dass wir bei der Umsetzung der Empfehlungen des Vorgängerprojektes von den Erfahrungen anderer Professioneller der Sozialen Arbeit profitierten und dieses praktische Wissen in das Gesamtkonzept einfliessen liessen. Um diesen Vorgang zu fundieren und zu strukturieren, nutzten wir den POZ, welcher an der FHNW erarbeitet wurde.

Die Autoren des POZ (vgl. Gredig und Sommerfeld 2010: 94) beschreiben das Modell der Praxisoptimierung als Entwicklungsprozess, in welchem Wissen unterschiedlicher Formen und unterschiedlicher Reservoirs eingebracht und zur Verbindung gebracht würde. So könne in einem kooperativen und zeitlich beschränkten Prozess von unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen neues, lösungsorientiertes Wissen erzeugt und genutzt werden (vgl. Hüttemann und Sommerfeld 2007: 50).

Die Prozesse der Praxisoptimierung seien prinzipiell unabschliessbar. Jedoch sei die Kooperation innerhalb eines Praxis-Optimierungs-Zyklus ein zeitlich beschränktes Projekt, welches aus vier Phasen bestehe (vgl. Gredig 2005: 184).

In der Forschungsphase wird wissenschaftliches Wissen zu einer praxisorientierten Fragestellung generiert; in der daran anschliessenden kooperativ gestalteten Phase der Konzeptentwicklung und/oder der Verfahrensentwicklung wird das wissenschaftliche Wissen der Wissenschaftler/innen mit dem praktischen Wissen der Praktiker/innen verknüpft und gezielt für die Entwicklung von nunmehr forschungsbasierten praxistauglichen Interventionsmodellen und -verfahren genutzt; der Entwicklungsphase folgen schliesslich die Phasen der Implementation und Evaluation der kooperativ entwickelten Interventionskonzepte und -verfahren (vgl. ebd.: 184–190).

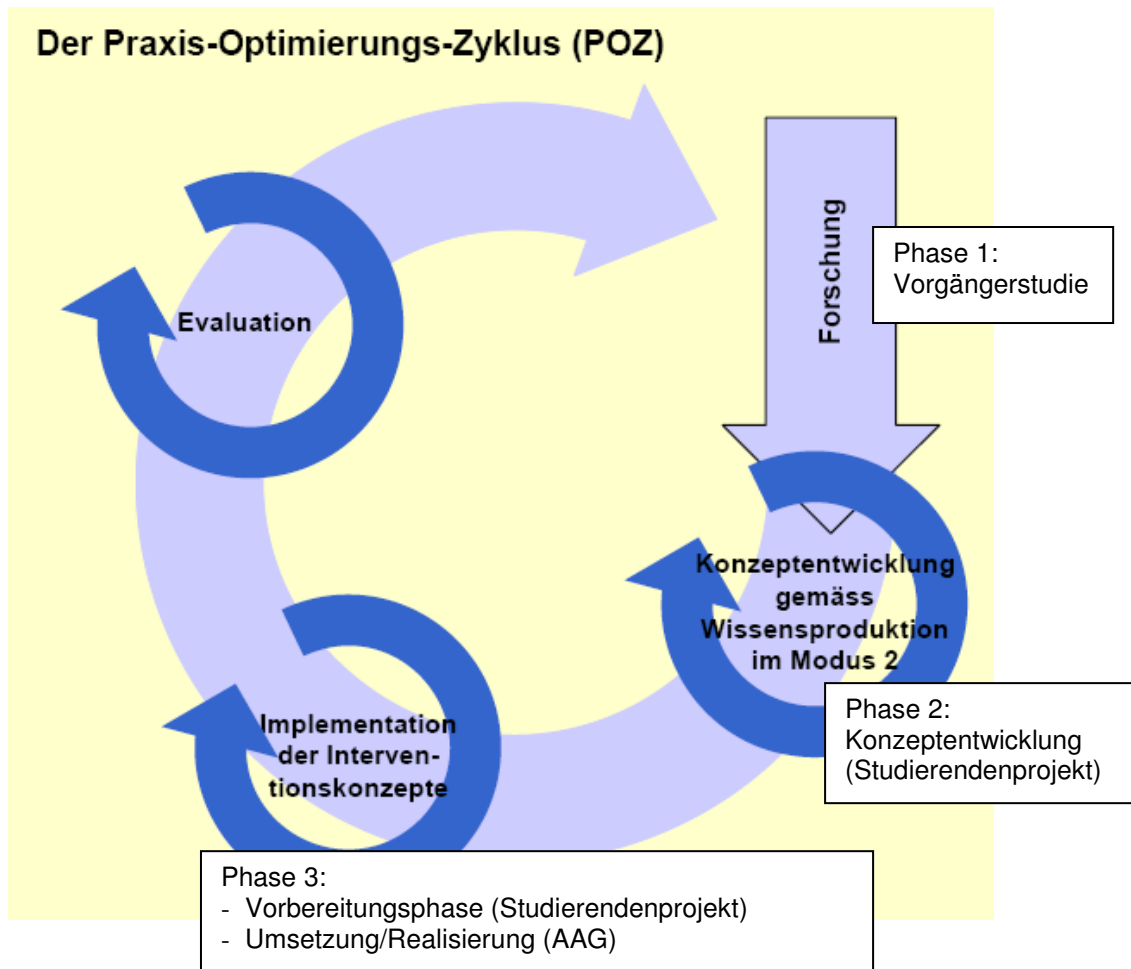


Abbildung 1: Praxis-Optimierungs-Zyklus (in: Gredig/Sommerfeld 2010: 94)

Für unser Projekt des KIA JobChance für den SDAL, waren die Phasen zwei und drei zentral; die Entwicklungs- und die Implementationsphase, wobei letztere vom studentischen Projektteam vorbereitet und initiiert jedoch nicht durchgeführt wurde.

In der Konzeptentwicklungsphase wurde das wissenschaftliche Wissen mit der Praxis verknüpft, indem der theoretische Wissensstand aufgearbeitet, die erarbeiteten Kernpunkte verwendet und mit Wissen und Formen der Praxis erweitert wurde. Hierzu wurden Gespräche mit Professionellen anderer Integrationsangebote sowie mit Personen aus der freien Marktwirtschaft durchgeführt, welche nicht wissenschaftlich evaluiert wurden, sondern die für unser Projekt wichtigen Erkenntnisse daraus verwendet wurden (die Protokolle finden sich im Anhang). Das Projektteam unternahm den Versuch, durch die Verknüpfung von wissenschaftlichem Wissen mit professionellem Handlungswissen „die bestmögliche Problemlösung gemeinsam zu entwickeln.“ (Hüttemann/Sommerfeld 2007: 48)

Die Implementationsphase wurde vorbereitet, damit nach Abschluss des Projektes die Ergebnisse in die Praxis transformiert werden können (vgl. ebd.: 49). Um die Resultate des Projektes in die bestehenden Strukturen implementieren zu können, wurden die Ressourcen und die Grenzen der vorhandenen Strukturen und der beteiligten Personen ausgelotet. Weiter wurden Arbeitsunterlagen entwickelt, welche ebenfalls eine Implementation des Projektes in die Praxis des SDAL ermöglichen. Nach Anstellung der AAG beim SDAL wurde die Implementationsphase initiiert und das Gesamtprojekt offiziell übergeben.

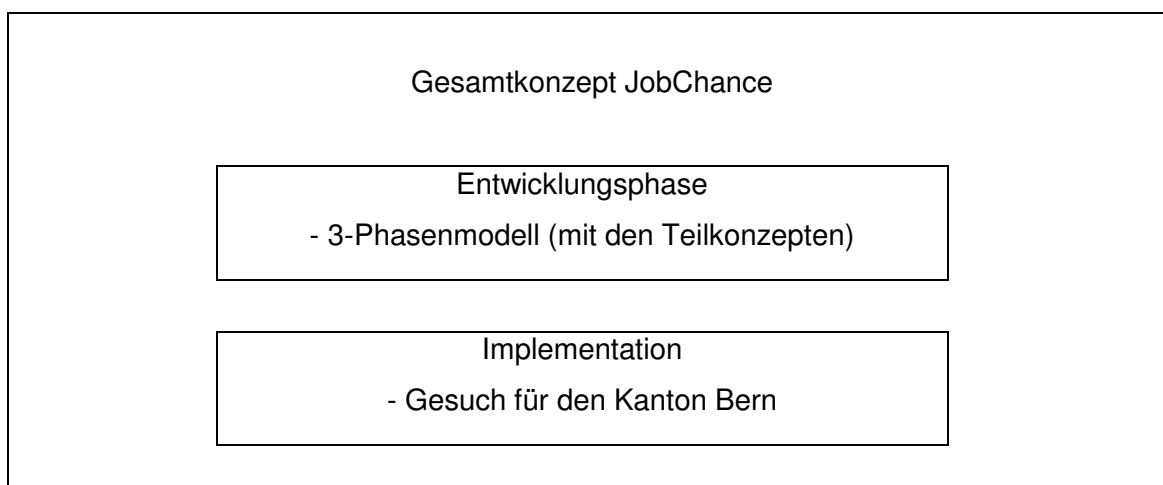


Abbildung 2: Forschungsbasierte Interventionsentwicklung (In Anlehnung an: Hüttemann/Sommerfeld 2007: 52)

Wie oben beschrieben bestand der Auftrag für das Projektteam aus mehreren Teilprojekten, ausgehend vom Gesuch für die Zuführung der Kosten zum Lastenausgleich. Dieses Gesuch ist zu verstehen als Basis des detaillierten Gesamtkonzeptes JobChance und gleichzeitig markiert es den Übergang der Entwicklungsphase in die Implementationsphase. Denn die Finanzierung durch den Kanton Bern ist nur bei einer Gutheissung des Gesuches gesichert. Das studentische Projektteam leitete die Teilkonzepte aus den Empfehlungen des Vorgängerprojektes (vgl. Altenburg et al. 2010: 49–61), den Anforderungen des Kantons Bern (vgl. BSIG Nr. 8/860.1/19.5 Punkt 3.2 vom 11. August 2009), dem Erfahrungswissen aus der Praxis (vgl. Protokolle im Anhang) sowie aus der Fachliteratur ab.

Die einzelnen Teilprojekte wurden vom studentischen Projektteam als Elemente verstanden und bearbeitet, welche aufeinander bezogen sind und einander teilweise bedingen. Um der/dem Leser/in einen Überblick zu verschaffen, werden sie an dieser Stelle dargelegt:

- Element 1: das Gesamtkonzept JobChance
 - Element 2: die Arbeitsunterlagen
 - Element 3: das Beratungskonzept
 - Element 4: die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking
 - Element 5: das Gesuch zum Lastenausgleich
- } Grundlagen

Element 1: das Gesamtkonzept JobChance

Das Gesamtkonzept JobChance ist die Grundlage des geplanten KIA. Als Grundlegendokument gibt es einen Überblick über den Inhalt und die Idee des Integrationsangebotes. Es regelt die Abläufe und Prozesse sowie die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Im Weiteren liefert das Gesamtkonzept JobChance die Grundlagen für die Umsetzung in der Praxis.

Element 2: die Arbeitsunterlagen

Die Arbeitsunterlagen sind Grundlegendokumente, welche die Implementation in die Praxis gewährleisten und die Arbeit der AAG vereinfachen, sodass sie sich rasch zurechtfindet und von Beginn an effizient arbeiten kann.

Element 3: das Beratungskonzept

Das Beratungskonzept ist einerseits Teil des Konzeptes JobChance, andererseits Teil des Gesuchs zum Lastenausgleich. Das Beratungskonzept ist als Handlungsmöglichkeit für die Praxis der AAG zu verstehen.

Element 4: das Öffentlichkeits- und Networkingkonzept

Diese beiden Konzepte sind Teil des Konzeptes JobChance und dienen der professionellen Information der Öffentlichkeit und Akquirierung von Arbeitgebenden. Auch das Öffentlichkeits- und das Networkingkonzept sind als Handlungsmöglichkeit für die Praxis der AAG zu verstehen.

Element 5: das Gesuch zum Lastenausgleich

Alle oben beschriebenen Elemente sind Teil des Gesuches zum Lastenausgleich. Die Ergebnisse aller erarbeiteten Elemente fließen hier zusammen und markieren den Übergang in die Praxis. Denn das Gesuch ist sinnbildlich die Nahtstelle von Konzept und Implementation.

2.2. Methodisches Vorgehen im Projektmanagement

Das vom studentischen Projektteam angestrebte Projektziel enthielt mehrere Teilziele. Aufgrund dessen wurde das Projekt in oben genannte Teilprojekte (Elemente) unterteilt, welche das jeweilige Teilziel als Fokus hatten. Das Teilziel jedes Teilprojektes fungierte gleichzeitig als Meilenstein in der Projektablaufplanung.

Eine erste Auftragsklärung wurde zu Beginn der Projektarbeit vorgenommen. Die rollende Planung des Projektes erhöhte die Komplexität der Teilprojekte, was eine Flexibilität bezüglich der Anforderungen und Erwartungen an das studentische Projektteam erforderlich machte. Eine laufende Auftragsklärung aller Teilprojekte diente der Reduktion dieser Komplexität während der Realisierungsphase, und ermöglichte eine laufende Analyse der Anforderungen und Erwartungen.

Eine zu Beginn der Projektarbeit erstellte Umfeldanalyse (Ist- und Soll-Zustand) ermöglichte dem studentischen Projektteam eine Orientierung bezüglich der beteiligten Akteure, den wichtigen Kooperationspartner/innen sowie den zu beachtenden Gesetzen. Mit Blick auf die Arbeit der AAG, wird diese Umfeldanalyse auch über die Projektarbeit hinaus Verwendung finden.

3. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Entwicklungsphase sind in der folgenden Abbildung dargestellt. Als Grundlage des KIA JobChance wurde das Gesamtkonzept entwickelt, welches aus dem Grundlagenpapier 3-Phasenmodell sowie den dazugehörigen zentralen Grundlagen (Elemente 2–4) besteht.

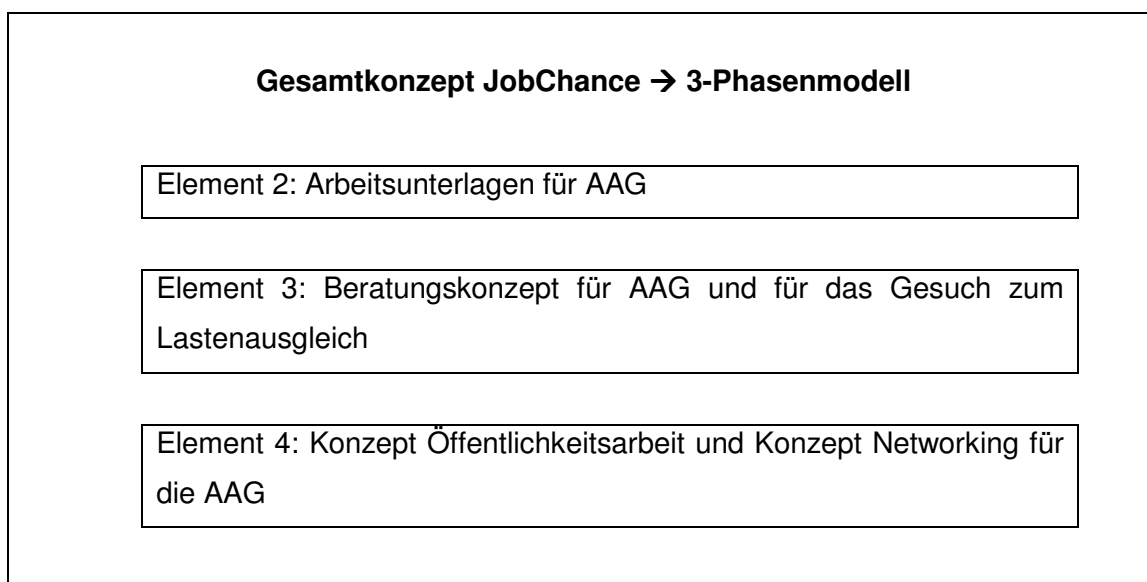


Abbildung 3: Gesamtkonzept JobChance (eigene Darstellung)

Die Entwicklung sowie die Ziele des Gesamtkonzeptes sowie die einzelnen Teilprojekte werden im Folgenden erläutert.

3.1. Das Gesamtkonzept JobChance

Das vom Projektteam erarbeitete 3-Phasenmodell stellt das Gesamtkonzept für die arbeitsagogische Stelle dar. Die vom Vorgängerprojekt erarbeitete Prozessstruktur (vgl. Altenburg et al. 2010: 59–62) wurde übernommen. Für die Projektteilnehmenden und die Arbeitgebenden beinhaltet das 3-Phasenmodell ein Kurzpraktikum, eine Probephase und das Lehr- oder Arbeitsverhältnis. Für die AAG kommen eine Vorbereitungs- und eine Abschlussphase hinzu.

Die **erste Phase "Kurzpraktikum"** trägt dem Wunsch der Projektteilnehmenden, eine bis zu einem Monat andauernde Schnupperlehre absolvieren zu können, Rechnung.

Damit soll ein Einblick in verschiedene Berufsfelder angeboten werden (vgl. Altenburg et al. 2010: 59).

Mit der **zweiten Phase** wird dem Wunsch der Arbeitgebenden, wie auch der Projektteilnehmenden, nach einer **"Probephase"** Rechnung getragen. Diese Phase dauert drei bis sechs Monate und beinhaltet individuelle Ziele für die Projektteilnehmenden (vgl. Altenburg et al 2010: 60).

Die **dritte Phase** entspricht dem **"Lehr oder Arbeitsverhältnis"** nach Obligationenrecht. In dieser Phase haben die Projektteilnehmenden wie auch die Arbeitgebenden weiterhin Anspruch auf das professionelle Coaching der AAG (vgl. Altenburg et al 2010: 61f.).

Das 3-Phasenmodell ermöglicht das schrittweise Hinarbeiten auf eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt und gewährleistet, dass sowohl Projektteilnehmende wie auch Arbeitgebende in diesem Prozess professionell begleitet werden. Die professionelle Begleitung beinhaltet einen strukturierten Ablauf, was sowohl für Projektteilnehmende als auch für Arbeitgebende Sicherheit im Prozess und Schutz vor Überforderung gewährleistet. Aus dem mit dem Projekt JobChance verbundenen, nicht alltäglichen Arbeitsverhältnis können Unsicherheiten und Unklarheiten entstehen, in welchen die Beteiligten Hilfe und Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsalternativen benötigen.

Auf der Projektteilnehmendenseite wird der Fokus auf das (Wieder-)Erlernen und Erweitern von Kompetenzen gelegt, was einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Denn ein wichtiger Grund der Erwerbslosigkeit bei jungen Menschen ist die mangelnde Berufserfahrung (vgl. ebd.: 19). Die Arbeitgebenden erhalten die Möglichkeit sich sozial zu engagieren, mit der Garantie jederzeit (bis zur dritten Phase) aus dem Projekt aussteigen zu können (vgl. Kapitel 3.2.3. in diesem Bericht).

Aus diesem Grund wird in der ersten und zweiten Phase auf Arbeitsverträge verzichtet. Um Transparenz und Verantwortung sicherzustellen, werden jedoch Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unterzeichnet (ausführlich unter Kapitel 3.2.1.). In diesen sind die Rahmenbedingungen des Projekteinsatzes festgehalten sowie als Evaluationsgrundlage der zweiten Phase eine individuelle Zielvereinbarung und als Kontrollinstrument eine Präsenzliste für die Phasen eins und zwei.

Grundsätzlich liegt die Entscheidungsgewalt über einen Projekteinsatz bei der arbeitsagogischen Stelle (in Absprache mit der fallführenden Sozialarbeiterin/dem fallführenden Sozialarbeiter des SDAL). Für den Erfolg des Projektes ist es unabdingbar, den Arbeitgebenden motivierte und positiv eingestellte Teilnehmende zuzuweisen. Somit ist sowohl den Wünschen der Projektteilnehmenden Rechnung zu tragen als auch eine möglichst optimale Passung zu erreichen (ausführlich unter Kapitel 3.1.1.).

Die im 3-Phasenmodell beschriebenen Abläufe/Prozesse und Aufgaben für die arbeitsagogische Stelle, stellen Fixpunkte in der Durchführung des Projektes JobChance dar. Diese Aufgaben werden unabhängig von Person und Fall durchgeführt. Die Intensität und Dauer der Begleitung und Beratung in dem Projekt JobChance, muss jedoch jedem Fall individuell angepasst werden. An dieser Stelle wird auf das Beratungskonzept für die arbeitsagogische Stelle verwiesen (Kapitel 3.2.2.). Als maximale Dauer der Beratung durch die arbeitsagogische Stelle wird ein Kalenderjahr definiert. Das Projektteam empfiehlt die Treffen und Gespräche der Beteiligten möglichst in den Räumlichkeiten der Arbeitgebenden abzuhalten. Die AAG kann sich durch dieses Vorgehen ein Bild des Betriebes und des Teams machen (vgl. Altenburg et al. 2010: 56), weiter kann so der Aufwand für die Arbeitgebenden gering gehalten werden.

Die fallführende Sozialarbeiterin/der fallführende Sozialarbeiter steht auch während der Phasen des Projektarbeitsplatzes JobChance in der Funktion einer wichtigen Vertrauensperson für die WSH- Beziehende/den WSH-Beziehenden. Die arbeitsagogische Stelle soll bei Entscheidungen oder Abweichungen die professionelle Meinung der fallführenden Sozialarbeiterin/des fallführenden Sozialarbeiters einholen.

Anschliessend an diese genannten Grundlagen des Gesamtkonzeptes JobChance, folgen die einzelnen Phasen in einer konkreten Ausführung. Das 3-Phasenmodell wird erläutert indem der Inhalt und die Zielsetzung jeder Phase expliziert werden.

3.1.1. Die Vorbereitungsphase

Die Vorbereitungsphase dient der Ermittlung von konvergierenden Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden. Das Ziel ist, durch die Vorbereitung eine möglichst optimale Passung zwischen Anforderungen der Arbeitgebenden und Kompetenzen der Projektteilnehmenden zu erreichen. Dies steigert die Erfolgchancen

einer gelingenden Integration. Bevor mit der eigentlichen Integrationsmassnahme begonnen werden kann, ist somit Vorarbeit durch die AAG nötig.

Die Kompetenz- bzw. Anforderungsprofile (ausführlich unter Kapitel 3.2.1.) müssen ausgefüllt und anschliessend verglichen werden, damit eine allfällige Übereinstimmung der Profile sichtbar wird. Für eine möglichst optimale Passung, sollten von den drei Schlüsselkompetenzen, welche von den Arbeitgebenden (im Anforderungsprofil) als die wichtigsten priorisiert wurden, von den Projektteilnehmenden (im Kompetenzprofil) mindestens zwei erfüllt sein. Bei Ergebnissen, in welchen die allfällige Übereinstimmung nicht vollständig vorhanden ist, muss die arbeitsagogische Stelle im Einzelfall eine Einschätzung vornehmen, ob die Projektteilnehmerin/der Projektteilnehmer für den jeweiligen Projektarbeitsplatz dennoch geeignet wäre. Die zuständigen Sozialarbeitenden des SDAL sind bei den Entscheidungen, ebenfalls bei zu ziehen, um eine erweiterte Sichtweise auf die vorhandenen Kompetenzen der Projektteilnehmerin/des Projektteilnehmers zu eröffnen.

Falls eine Passung der Profile vorliegt, ist im Einzelfall abzuklären, ob zuerst Projektteilnehmende oder Arbeitgebende informiert werden. Es gilt zu bedenken, dass beide Vorgehensweisen positive wie auch negative Aspekte aufweisen. Dazu finden sich in der Vorbereitungsphase zwei unterschiedliche Vorgehensweisen (vgl. Anhang: Version 1 und Version 2). Bei Version 1 werden die Projektteilnehmenden erst nach einer Zusage der Arbeitgebenden informiert. Diese Vorgehensweise soll die Motivation stärken und verhindern, dass durch eine allfällige Absage Enttäuschung bei den Projektteilnehmenden entsteht. Version 2 bietet den Vorteil, dass die Projektteilnehmenden in den Bewerbungsprozess für einen Projektarbeitsplatz einbezogen werden können, jedoch vor einer allfälligen Absage nicht geschont werden. Die AAG soll im Einzelfall entscheiden, welche Vorgehensweise, je nach persönlicher Erfahrung bei der Stellensuche und Persönlichkeit der Projektteilnehmenden, sinnvoller ist.

3.1.2. Erste Phase: Kurzpraktikum

Das Kurzpraktikum dient einerseits dem gegenseitigen sich Kennenlernen von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden. Dies geschieht in einem formellen Rahmen im Betrieb der/des Arbeitgebenden. Andererseits dient es der/dem Projektteilnehmenden zum Kennenlernen des Berufsfeldes und dessen Tätigkeiten. Die

Projektteilnehmenden sollen Einblick in ein Berufsfeld erhalten ohne jedoch schon bestimmte Anforderungen erfüllen zu müssen.

Aus diesem Grund wird in der ersten Phase des Projektes JobChance darauf verzichtet, bereits Zielvereinbarungen einzugehen. Jedoch werden in der Vereinbarung die Rahmenbedingungen für das Kurzpraktikum festgehalten. Um die Anwesenheiten der/des Projektteilnehmenden zu kontrollieren, ist es nötig, dass die Arbeitgebenden die Präsenzliste führen. Bei Projektteilnehmenden soll durch das Ausfüllen der Präsenzliste die Verbindlichkeit gefördert werden. Für die Arbeitgebenden ist die Präsenzliste ein Kontrollinstrument, welches auch bei den Gesprächen (Standortgespräch Ende 1. Phase und Evaluation Ende 2. Phase) für die Entscheidung über das weitere Vorgehen beigezogen werden kann.

Während des Kurzpraktikums besucht die arbeitsagogische Stelle die Projektteilnehmenden im Betrieb und führt mit ihr/ihm ein informelles Gespräch. Dasselbe geschieht mit der/dem Arbeitgebenden. Ziel ist es, die Stimmung und Motivation der beiden Parteien zu erfassen, sich deutlich als Ansprechperson anzubieten und falls nötig bereits Schritte einzuleiten (z.B. Änderung/Vereinbarung). Zudem wird die/der Projektteilnehmende ca. eine Woche später zu einem formellen Befindlichkeitsgespräch eingeladen mit dem Ziel in Erfahrung zu bringen, ob sich die Projektteilnehmerin/der Projektteilnehmer im Betrieb wohl fühlt und wo eventuelle Schwierigkeiten liegen. Den Abschluss der ersten Phase bildet das Standortbestimmungsgespräch mit allen Beteiligten. In diesem Gespräch wird die Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes JobChance gefällt.

3.1.3. Zweite Phase: Probephase

Die zweite Phase des Projektarbeitsplatzes JobChance dient der Überprüfung der Eignung der Projektteilnehmenden. Dies geschieht in einem dreimonatigen Einsatz im Betrieb der Arbeitgebenden. Hierfür wird zusätzlich zur Vereinbarung eine Zielvereinbarung unterzeichnet, welche die Entwicklungsmöglichkeiten der Projektteilnehmenden aufzeigen und überprüfbar machen soll.

Den Abschluss der zweiten Phase stellt das Evaluationsgespräch dar (ausführlich unter 3.2.1.). Hierfür werden einerseits Selbst- und Fremdeinschätzungen der definierten Ziele aus der Zielvereinbarung evaluiert. Andererseits wird die Selbst- und Fremdeinschätzung als Ganzes evaluiert. Diese Instrumente dienen als

Orientierungshilfe bei der Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes JobChance.

Drei unterschiedliche Entwicklungswege sind zum Schluss der zweiten Phase möglich: Der Übertritt in die dritte Phase (in ein festes Lehr- bzw. Arbeitsverhältnis), eine Verlängerung der zweiten Phase (weitere drei Monate) oder ein Abbruch des Projektarbeitsplatzes.

3.1.4. Dritte Phase: Lehr- oder Arbeitsverhältnis

Die dritte Phase ist das Lehr- oder Arbeitsverhältnis nach Obligationenrecht. Insofern ist der Projektarbeitsplatz JobChance mit diesem Entwicklungsschritt abgeschlossen. Die Verantwortung für die dritte Phase geht mit Vertragsabschluss in die Hände der beiden Vertragsparteien, Arbeitgebende und Arbeitnehmende, über.

Jedoch bietet das Projekt JobChance den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden auch in der dritten Phase bei Bedarf ein professionelles Coaching durch die AAG. Auf dieses haben die Arbeitnehmenden bis zu einem Jahr ab Beginn des Projektarbeitsplatzes auch als Einzelcoaching Anspruch. Wie dies im Einzelfall aussieht, muss mit den Beteiligten vereinbart werden. An dieser Stelle wird auf das Beratungskonzept für die AAG verwiesen.

3.1.5. Die Abschlussphase

Bei erfolgreicher Eingliederung in den Arbeitsmarkt wird in der Abschlussphase ein Abschlussgespräch mit allen Beteiligten geführt. Anschliessend wird das Dossier, nach einem Jahr ab Start Projektarbeitsplatz, von der AAG geschlossen und der fallführenden Sozialarbeiterin/dem fallführenden Sozialarbeiter übergeben.

Bei nicht gelungener Eingliederung in den Arbeitsmarkt wird ein Abschlussgespräch mit allen Beteiligten geführt und die Gründe eruiert, um gegebenenfalls den Prozess oder den Projektarbeitsplatz zu optimieren. Anschliessend wird das Dossier von der AAG geschlossen und der fallführenden Sozialarbeiterin/dem fallführenden Sozialarbeiter übergeben.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das Projekt JobChance nicht auf einen Projektarbeitsplatz pro Projektteilnehmerin/Projektteilnehmer beschränkt ist. Ein Abbruch eines Projektarbeitsplatzes führt nicht automatisch zum Ausschluss der Projektteilnehmenden. Die Entscheidung über erneute Zuweisungen von

Projektteilnehmenden an Projektarbeitsplätze, liegt in der Verantwortung von AAG und fallführender Sozialarbeiterin/fallführendem Sozialarbeiter.

Bei erfolgreicher Eingliederung in den Arbeitsmarkt wird das JobChance Dossier nach einem Jahr ab Start JobChance geschlossen und der fallführenden Sozialarbeiterin/dem fallführenden Sozialarbeitenden des SDAL übergeben.

3.2. Die zentralen Grundlagen des Gesamtkonzeptes

Für eine Umsetzung des Gesamtkonzepts in die Praxis müssen zentrale Grundlagen erarbeitet werden, wie sie oben skizziert worden sind. Es handelt sich dabei um die Arbeitsunterlagen, das Beratungskonzept sowie die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking. Die Gründe für die Auswahl dieser Elemente, liegen in der Anlage des Projektes: die Arbeitsunterlagen dienen der Implementation des Projektes JobChance in die Praxis, was für eine gelingende Umsetzung unerlässlich ist. Das Beratungskonzept ist Teil des Gesuches zum Lastenausgleich und somit unerlässlich für die Finanzierung des Projektes JobChance. Weiter ist das Projekt auf Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet, was eine laufende Akquirierung neuer Projektarbeitsplätze notwendig macht, welche durch Networking und Öffentlichkeitsarbeit generiert werden.

Im 3-Phasenmodell werden die Abläufe der Projektarbeitsplätze von der Auswahl der Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden bis zum Abschluss durch Vertrag nach Obligationenrecht oder Abbruch Projektarbeitsplatz aufgezeigt. Somit ist klar definiert, in welcher Phase welche Aufgaben auf die AAG zukommen. Für eine gelingende Implementation und eine schnelle Einarbeitung der AAG, hat das studentische Projektteam Arbeitsunterlagen entwickelt. Im Folgenden werden die Arbeitsunterlagen vorgestellt und aufgezeigt, wie sie entstanden sind.

Da die Arbeit der AAG zu einem wesentlichen Teil aus Beratungsarbeit besteht, hat das studentische Projektteam ein Beratungskonzept als Handlungsmöglichkeit für die AAG entwickelt. Das Konzept ist auf Basis von Fachliteratur entstanden (somit theoretisch fundiert) und auf die Praxis der auftraggebenden Institution zugeschnitten.

Da die Projektarbeitsplätze im besten Falle in einem festen Arbeitsverhältnis enden, ist das Projekt JobChance laufend auf neue Projektarbeitsplätze, also auf neue

Arbeitgebende, angewiesen. Damit in der Akquirierung ein professionelles Vorgehen gewährleistet werden kann, hat das studentische Projektteam Konzepte zur Öffentlichkeitsarbeit sowie zum Networking ausgearbeitet.

In den folgenden Kapiteln werden diese zentralen Grundlagen ausführlich dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf der theoretischen Erarbeitung, den daraus resultierenden Ergebnissen sowie dem jeweiligen Nutzen im Projekt JobChance. Die beschriebenen Arbeitsunterlagen, das Beratungskonzept und das Öffentlichkeits- und Networkingkonzept sowie das Gesuch für den Kanton Bern sind in den Anhängen des vorliegenden Berichtes zu finden.

3.2.1. Die Arbeitsunterlagen

Das Projektteam hat praxisnahe Arbeitsunterlagen erstellt, welche es der AAG erlauben, möglichst rasch in den Arbeitsprozess einzusteigen. Diese Instrumente dienen allgemein dazu, eine möglichst effiziente Durchführung des Projektes JobChance sowie eine adäquate Begleitung von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden zu gewährleisten. Das Projektteam hat sich bei der Entwicklung der Instrumente an die Empfehlungen des Vorgängerprojektes gehalten sowie vom Erfahrungswissen aus der Praxis profitiert. In diesem Kapitel werden alle Arbeitsunterlagen vorgestellt, wobei die Erarbeitung erläutert und auf die Ziele eingegangen wird. In allen Arbeitsunterlagen wird, um eine allfällige Stigmatisierung der WSH-Beziehenden zu verhindern, anstatt von Projektteilnehmenden von Arbeitnehmenden gesprochen. Sämtliche Arbeitsunterlagen finden sich in den Anhängen des vorliegenden Projektberichtes.

a) Das Anforderungs- und Kompetenzprofil und der Gesprächsleitfaden

Gemäss den Ergebnissen des Vorgängerprojektes erachten es die Arbeitgebenden als sinnvoll, ein Dokument mit Beschrieb des Tätigkeitsfeldes, der notwendigen Kompetenzen und Stellenprozente zu erstellen, welches der Arbeitsagogen/dem Arbeitsagogen abgegeben werden kann (vgl. Altenburg et al. 2010: 56). Das studentische Projektteam hat darauf aufbauend ein so genanntes Anforderungsprofil entwickelt, in welchem die potenziellen Arbeitgebenden weitere Informationen und Anforderungen wie übliche Arbeitszeiten, Sprach- sowie EDV-Kenntnisse und Vorhandensein eines Führerausweises formulieren können.

Der Aufbau des Anforderungsprofils entspricht zum einen den Empfehlungen des Vorgängerprojektes: die notwendigen Schlüsselkompetenzen der Projektteilnehmenden werden nach dem Modell von Kadishi (Kadishi 2001) erfasst. Zum anderen wurde Erfahrungswissen aus unterschiedlichen Institutionen genutzt (vgl. Protokolle im Anhang), um weitere Angaben für die zu besetzende Arbeitsstelle zu erhalten. Wichtig bei der Erarbeitung des Anforderungsprofils war die einfache Handhabung im Alltag der Arbeitgebenden. Das vom studentischen Projektteam entwickelte Anforderungsprofil besteht aus vier Seiten, welche Arbeitgebende einmalig, vor Beginn der Zuweisung, ausfüllen. Der Aufwand kann somit gering gehalten werden und gleichzeitig werden alle wichtigen Informationen erfasst.

Das Ziel des Anforderungsprofils ist eine differenzierte Informationsgrundlage zu einem potenziellen Projektarbeitsplatz. Der Nutzen für das Projekt JobChance ist die möglichst optimale Passung von Projektteilnehmenden und Projektarbeitsplatz.

Um diese möglichst optimale Passung erreichen zu können, werden von den Projektteilnehmenden Kompetenzprofile erstellt (vgl. Altenburg et al. 2010: 56). Auch in dieser Arbeitsunterlage wird einerseits die Empfehlung des Vorgängerprojektes umgesetzt, indem die Schlüsselkompetenzen nach Kadishi (Kadishi 2001) erfasst werden. Andererseits werden diese Schlüsselkompetenzen, durch relevante persönliche Kompetenzen (Sprachkenntnisse) und wichtige Informationen (Wünsche zu Tätigkeiten und Stellenprozente) zu den Projektteilnehmenden ergänzt. Diese befürworten dieses Vorgehen, da bei der Vermittlung eines Projektarbeitsplatzes auf ihre Interessen und Fähigkeiten Rücksicht genommen wird (vgl. Altenburg et al 2010: 52). Weiter wird eine mögliche Referenz, welche bewusst aus dem ausserberuflichen Bereich sein kann, angegeben. Die Begründung für das Einholen einer Referenz aus dem ausserberuflichen Bereich ergibt sich aus der Tatsache, dass alle Projektteilnehmenden noch keine Ausbildung absolviert haben. Um das Kompetenzdossier zu ergänzen besteht die Möglichkeit, passende Unterlagen aus dem Kompetenzportfolio von Caritas/FlicFlac (BIAS – Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe) beizulegen. Die Entscheidung darüber liegt bei der Arbeitsagogin/dem Arbeitsagogen. Das Kompetenzdossier wird von der Arbeitsagogin/dem Arbeitsagogen und den potenziellen Projektteilnehmenden gemeinsam ausgefüllt (siehe weiter unten).

Ziel des Kompetenzprofils ist ein aussagekräftiges Dokument, in welchem die Potenziale und Kompetenzen sowie die Grenzen der Projektteilnehmenden,

festgehalten und dargestellt werden. Der Nutzen ist einerseits eine möglichst optimale Passung zwischen Projektteilnehmenden und Projektarbeitsplätzen; andererseits erleichtert das Kompetenzprofil die Vermittlung der Projektteilnehmenden in ein mögliches Tätigkeitsfeld.

Dem Dokument Kompetenzprofil Arbeitnehmende hat das Projektteam eine weitere Spalte angefügt, welche am Ende der zweiten Phase gemeinsam mit der AAG ausgefüllt wird und als Grundlage für die Selbsteinschätzung der Projektteilnehmenden sowie für das Evaluationsgespräch dient.

Die Empfehlung des Vorgängerprojektes die Schlüsselkompetenzen nach Kadishi (Kadishi 2001) zu erfassen, wurde vom studentischen Projektteam umgesetzt. Das Personalselektionsmodell nach Kadishi (Kadishi 2001) ermöglicht die Erstellung von Kompetenzprofilen bei Personen ohne einschlägige Berufserfahrungen. Da das Projekt JobChance in erster Linie für junge sozialhilfebeziehende Erwachsene ohne Ausbildung geschaffen wurde, wird dieser Faktor besonders positiv bewertet.

Auf Basis dieses Selektionsmodells hat das Projektteam das Anforderungsprofil für die Arbeitgebenden und das Kompetenzprofil für die Projektteilnehmenden erarbeitet. Die Anwendung in der Praxis der AAG konnte durch die Modifizierung des Modells sichergestellt werden. Um der AAG Hilfestellung beim Erfassen der ausserberuflichen Schlüsselkompetenzen der Projektteilnehmenden zu bieten, wurde der Gesprächsleitfaden von Kadishi (vgl. ebd.: 16) übernommen.

Ziel des Gesprächsleitfadens ist das Erfassen von zentralen Informationen zu Schlüsselkompetenzen der Projektteilnehmenden mit Hilfe der Beispielfragen (vgl. ebd.: 15). Durch die Beispielsituationen im Gesprächsleitfaden kann sichergestellt werden, dass der Erfahrungshintergrund und Qualifikationspotenzial der ausserberuflichen Tätigkeiten nicht vernachlässigt werden.

Die Anforderungsprofile der Arbeitgebenden und die Kompetenzprofile der Arbeitnehmenden verlangen ein aufmerksames, sorgfältiges und überlegtes Ausfüllen, um die vorgesehenen Ziele zu erreichen. Denn nur wenn die Profile die Anforderungen sowie die Kompetenzen realistisch widerspiegeln, kann eine möglichst optimale Passung erreicht und das Projekt JobChance erfolgreich werden.

b) Die Leistungsbewertung Arbeitgebende und der Evaluationsbogen

Das Dokument Leistungsbewertung Arbeitgebende wird von den Arbeitgebenden am Ende der zweiten Phase der JobChance Projektarbeitsplätze ausgefüllt. Inhalt sind die Schlüsselkompetenzen der Projektteilnehmenden sowie die Erreichung der in der Vereinbarung definierten individuellen Ziele. Die Grundlagen des Dokumentes sind die Schlüsselkompetenzen, wie sie im Anforderungsprofil verwendet wurden (vgl. ebd.: 12). Somit ist der/dem Arbeitgebenden das Dokument bereits bekannt und die Handhabung vertraut, was den Mehraufwand für die Arbeitgebenden in Grenzen hält. Ziel des Dokumentes ist, dass die Arbeitgebenden die Leistung der Projektteilnehmenden bewerten und die Zielerreichung überprüfen können, was als Entscheidungsgrundlage über den weiteren Projektverlauf genutzt werden kann.

Für das Evaluationsgespräch am Ende der zweiten Phase, hat das Projektteam einen Evaluationsbogen entwickelt. Der Evaluationsbogen beinhaltet die Selbsteinschätzung der Projektteilnehmenden vor Beginn der ersten Phase (Ist-Zustand im Kompetenzprofil) sowie die Selbsteinschätzung der Projektteilnehmenden am Ende der zweiten Phase. Dies geschieht wiederum mit Hilfe der AAG. Weiter wird der Evaluationsbogen um die Leistungsbewertung der Arbeitgebenden ergänzt. Ziel ist es, die Fortschritte der Projektteilnehmenden während des Projektarbeitsplatzes zu eruieren und ihre Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung der Arbeitgebenden zu vergleichen.

In der Praxis muss die AAG die Ergebnisse der Selbsteinschätzung Ende zweite Phase und die Ergebnisse der Selbsteinschätzung vor Beginn erste Phase sowie die Ergebnisse der Leistungsbewertung Arbeitgebende in den Evaluationsbogen übertragen. Nun können mit Hilfe dieses Dokumentes sowohl die beiden Selbsteinschätzungen der Projektteilnehmenden, als auch die Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung verglichen werden. Die Ergebnisse dienen den Beteiligten als Hilfestellung bei der Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes.

c) Die Vereinbarungen mit Zielvereinbarung und Präsenzliste

Das Vorgängerprojekt (Altenburg et al 2010: 59) gibt bezüglich Vereinbarungen die folgende Empfehlung ab:

Es ist (...) auf Transparenz gegenüber den Arbeitgebenden betreffend die Ziele der Arbeitnehmenden zu achten. Zwischen allen Beteiligten sollten klare Vereinbarungen über die Rahmenbedingungen und Ziele wie auch die geplante Dauer und/oder einen allfälligen Abbruch (...) getroffen werden.

Ausgehend von dieser Empfehlung hat das studentische Projektteam Vereinbarungen für die erste und zweite Phase sowie für eine allfällige Verlängerung der zweiten Phase entwickelt. Bestandteil dieser Vereinbarungen sind wichtige Rahmenbedingungen: Anstellung, Arbeitspensum, Lohn, Ferienanspruch und eine Regelung bezüglich der Termine von Projektteilnehmenden mit dem SDAL. Ferner werden in der Vereinbarung die Rechte und Pflichten der Projektteilnehmenden, wie auch der Arbeitgebenden definiert und festgehalten. Ausgangslage hierfür waren Praktikumsvereinbarungen aus dem ersten Arbeitsmarkt, ergänzt durch spezielle Rechte und Pflichten.

Der Vereinbarung für die zweite Phase sowie der Verlängerung der zweiten Phase, ist jeweils eine Zielvereinbarung angehängt. Die Ziele beziehen sich einerseits auf die Rahmenbedingungen innerhalb der Institution, andererseits auf die Schlüsselkompetenzen der Projektteilnehmenden. Die Zielvereinbarung ist nicht starr, sie kann während eines Projekteinsatzes modifiziert und angepasst werden.

Sie dient dem Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten der Projektteilnehmenden in der Praxis der jeweiligen Arbeitgebenden. Für die Arbeitgebenden dient sie als Orientierungshilfe bezüglich des weiteren Projektverlaufs beim Evaluationsgespräch Ende der zweiten Phase.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Pünktlichkeit bei Personen, welche längere Zeit nicht mehr am Erwerbsleben teilgenommen haben, allenfalls zu Schwierigkeiten führen können (vgl. Gesprächsprotokolle im Anhang). Daher empfiehlt es sich im Projekt JobChance mit Präsenzlisten zu arbeiten, welche den Arbeitgebenden (und der AAG) zur Kontrolle dienen sowie bei den Projektteilnehmenden die Verbindlichkeit fördern sollen. Die Präsenzliste ist einfach zu handhaben und von den Arbeitgebenden mit Hilfe der Legende zu führen. Das Dokument kann sowohl beim Befindlichkeitsgespräch am Ende der ersten Phase, als auch beim Evaluationsgespräch am Ende der zweiten Phase als Orientierungshilfe über die Entscheidung des weiteren Verlaufes des Projektarbeitsplatzes beigezogen werden.

d) Das Verzeichnis der Arbeitgebenden der Region Laupen

Das Verzeichnis der Arbeitgebenden in der Region Laupen ist auf das vom Vorgängerprojekt ausgearbeitete Sampling gestützt. Ziel ist es, eine Auflistung von Arbeitgebenden, welche sich der Aufgabe einer Arbeitsintegration von jungen WSH-Beziehenden in den ersten Arbeitsmarkt annehmen, zu erstellen.

Das Sampling, welches in einer Exceldatei dargestellt ist, ist unterteilt in die folgenden Kriterien: Arbeitgebende, Kontakt, Branche, Tätigkeitsfelder, Geschäftsformen und die Anzahl der Mitarbeitenden und dient der AAG einerseits dem schnellen Zugriff auf das Netzwerk der Arbeitgebenden, andererseits bietet es einen groben Überblick über das Unternehmen. Das Verzeichnis kann auf eine einfache und schnelle Art und Weise ergänzt werden, was für die Handhabung und den Nutzen in der Praxis als wichtig erachtet wird.

Als eine weitere Anwendungsmöglichkeit des Verzeichnisses empfiehlt das Projektteam eine effektive Landkarte, wie sie beispielsweise von Google.maps angeboten wird.

Die entsprechenden Unternehmen könnten auf einer Landkarte dargestellt werden - was bei einer Grösse von neun Gemeinden und einer Zuweisung von WSH-Beziehenden - sinnvoll erscheint. Durch einen Link in der Landkarte könnten weitere Informationen über die Unternehmen dargestellt werden.

e) Das Netzwerkverzeichnis

Das Vorgängerprojekt empfiehlt die Zusammenarbeit zwischen der AAG und anderen Anbietern von Stellennetzen, arbeitsvermittelnden Stellen und Stellen der Arbeits- und sozialen Integration.

Das vom Vorgängerprojekt empfohlene Netzwerk für eine Kooperation besteht aus den Institutionen Caritas Bern FlicFlac-Stellennetz, Chance Z! und dem Schweizerischen Arbeitshilfswerk SAH Bern (vgl. Altenburg et al. 2010: 53ff).

Das studentische Projektteam stösst bei seinen Netzwerkrecherchen auf folgende weitere Institutionen in der Region Bern: arbeitsplattform.ch, Stadt Bern – bern.ch und Gump- und Drahtesel. Das Projektteam erachtet es als sinnvoll, diese dem Verzeichnis hinzuzufügen, da sie mit den vom Vorgängerprojekt empfohlenen Institutionen bereits vernetzt sind und somit das Netzwerk erweitern.

Weitere ähnliche Projekte sowie Links zu Arbeitsintegrationsprojekten und den jeweiligen potenziellen Ansprechpersonen werden zur allgemeinen Information

hinzugefügt. Das Netzwerk soll von der AAG genutzt und durch neue Kontakte erweitert werden.

Das Netzwerkverzeichnis besteht aus zwei Teilen:

Im ersten Teil – dem Arbeitsinstrument – werden in Form einer Tabelle die wichtigsten Kriterien und Informationen (Name, Adresse und Kontakt/Kontaktperson der Institution, direkter Link zur Homepage für weiterte Informationen sowie Arbeitsweise, Leitbild und Angebot der Institution) über die oben erwähnten Institutionen, über Institutionen welche im Zusammenhang mit dem Netzwerk stehen sowie über weitere und ähnliche Arbeitsintegrationsprojekte aufgezeigt.

Im zweiten Teil des Dokuments – eine ausgewählte Sammlung von Informationen über Institutionen und Projekte – erhält die AAG die Möglichkeit, über Hyperlinks Informationen über Institutionen und Projekte einsehen zu können. Weiter erhält die AAG einen Schnellzugriff auf ausgewählte Dokumente wie Formulare oder Detailinformationen auf Homepages der Institutionen.

Die erarbeiteten Dokumente unterstützen die AAG in der erfolgreichen Umsetzung des Projektes JobChance. Die Arbeitsunterlagen sind aber nur ein Teil der Arbeit der AAG. Ein Grossteil ihrer Arbeit ist die Beratung der Projektteilnehmenden. Das hierzu entwickelte Beratungskonzept wird im folgenden Kapitel dargestellt.

3.2.2. Das Beratungskonzept

Zu Beginn wird ausgeführt, welche Ansprüche der Kanton Bern an das Betreuungskonzept stellt, um die Kosten für das KIA JobChance dem kantonalen Lastenausgleich zuzuführen. Dies dient dazu, den rechtlichen Rahmen abzustecken.

Anschliessend wird eine Begriffsdefinition vorgenommen, um die Unterschiede zwischen Betreuung, Begleitung und Beratung aufzuzeigen und die Begriffe für die weitere Arbeit zu definieren.

In den darauf folgenden Ausführungen wird nicht die ganze Beratungsliteratur der Sozialen Arbeit aufgearbeitet, sondern es werden zuerst die Methoden des Auftraggebenden erörtert und anschliessend die speziellen Bedingungen der Beratung von erwerbslosen Personen sowie deren Bedeutung für die Beratung herausgefiltert.

Abschliessend werden die Ergebnisse der Beratung von erwerbslosen Personen mit den Anforderungen des Kantons Bern sowie den Methoden des Auftraggebers in

Zusammenhang gebracht und für die Nutzung der AAG innerhalb des Projektes JobChance ausgearbeitet.

Die Gründe für das beschriebene Vorgehen liegen in der tatsächlichen Anwendung des Beratungskonzeptes. Es soll in erster Linie als Qualitätssicherung dienen, was die Legitimation der Finanzierung des KIA JobChance durch den Kanton Bern sicherstellt. Mit dem Beratungskonzept wird gewährleistet, dass die WSH-Beziehenden eine qualitativ hoch stehende Beratung sowie eine quantitativ ausreichende Begleitung während des Einsatzes im Projekt JobChance in Anspruch nehmen können.

3.2.2.1. Ausgangslage

Um die Kosten, welche dem Sozialdienst Amt Laupen für die Umsetzung der Motion Gfeller anfallen, dem kantonalen Lastenausgleich zuführen zu können, müssen kantonale Vorgaben eingehalten werden. An alle von den Gemeinden neu konzipierten Angebote (KIA), werden Qualitätsanforderungen gestellt, welche auch Anforderungen an die Betreuung und Begleitung der Angebotsnehmenden (WSH-Beziehende) beinhalten. Diese Qualitätsanforderungen ergeben sich aus der BSIG Nr. 8/860.1/19.5 Punkt 3.2.

Im Weiteren werden im Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich ab 2010 Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung der WSH-Beziehenden gefordert. Diese Aussagen sollen das Beratungskonzept nachvollziehbar und überprüfbar machen.

Qualitätsanforderungen nach BSIG Nr. 8/860.1/19.5 Punkt 3.2

Qualitätsanforderungen, welche die Begleitung und Betreuung der Projektteilnehmenden betreffen und somit für das Betreuungskonzept wichtig sind, sind abschliessend aufgelistet:

- eine arbeitsagogische und integrationsspezifische Betreuung ist sicherzustellen
- es müssen regelmässige Standortbestimmungen durchgeführt werden (unter anderem Zielerreichung überprüfen).
- in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst soll bei der Bewältigung von psychosozialen Problemen Hilfestellung gewährt werden

Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung

Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung, welche im Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich auszuführen sind, sind abschliessend aufgelistet:

- Ziel
- Inhalt
- Methode/Form
- Umfang/Dauer

3.2.2.2. Begriffsdefinition „Betreuung, Begleitung und Beratung“

Im Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich, sind Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung der Teilnehmenden des geplanten KIA, zu machen. Je nach Projekt und Teilnehmenden sind unterschiedliche Arten von Leistungen zu erbringen. Um aufzuzeigen, welche Leistungen im Projekt JobChance notwendig sind, müssen die Begriffe zuerst definiert werden.

Als Definition von Betreuung, Begleitung und Beratung wird die von Stimmer (vgl. Stimmer 2006) verwendet, da sie eine differenzierte Unterscheidung dieser Angebote vornimmt und dies klar unter dem Blickwinkel der Sozialen Arbeit.

Betreuung – Begleitung

Stimmer (vgl. ebd.: 114) beschreibt die Begleitung als Interaktionsmedium, bei welchem die Professionellen der Sozialen Arbeit im Alltag oder in Teilbereichen des Alltags ihrer Klient/innen vor Ort seien. Die Klient/innen könnten die Unterstützung der Professionellen abrufen, wenn sie diese benötigten oder die Professionellen würden ihre Unterstützung anbieten, ohne sie jedoch aufzudrängen. Bei geäussertem Bedarf der Klient/innen gehe die Begleitung in die von der Klientin/von dem Klienten gewünschte Unterstützung über, um nach der Erledigung wieder zur Begleitung zu werden. Stimmer fasst zusammen, „dass SozialpädagogInnen in der Alltagswelt ihrer Klienten als Hilfs-Iche fungieren, ohne die Eigenständigkeit und vielleicht manchmal auch Widerständigkeit der Klienten unangemessen einzuschränken.“ (Stimmer 2006: 114)

Nach Stimmer (vgl. ebd.: 116) treffe für die Betreuung von Klient/innen all das zu, was auch für die Begleitung und Unterstützung beschrieben wurde. Jedoch sei Betreuung ein spezielles Interaktionsmedium, über welches Menschen erreicht würden, welche vorübergehend oder lang dauernd ihr Leben oder Teilbereiche davon nicht

selbstständig bewältigen könnten. Eine von den Klient/innen selbst veranlasste kurzfristige Unterstützung sei auf Grund des notwendigen auffordernden Charakters nicht machbar oder wegen der Kurzfristigkeit nicht ausreichend hilfreich. Der Übergang zur Betreuung lasse sich daran erkennen, „dass der begleitende Aspekt des Handelns durch Aspekte des Lenkens, Leitens, Führens überformt wird.“ (Stimmer 2006: 114)

Die Ausführungen zu Begleitung und Betreuung zeigen auf, dass diese Definitionen für die Idee des Projektes JobChance nicht zutreffen und somit nicht genutzt werden können. Weder Begleitung noch Betreuung ist die professionelle Unterstützung, welche den Projektteilnehmenden zukommen soll. Ausführlicher zu diesem Punkt siehe auch das „3-Phasenmodell“ JobChance in diesem Bericht.

Beratung

Stimmer (vgl. ebd.: 99) beschreibt Beratung als Basismedium der Sozialen Arbeit. In all den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit sei die Beratung, in all ihren unterschiedlichen Facetten, nicht mehr wegzudenken, denn sie stehe in vielfacher Verknüpfung zu den weiteren, komplementären Interaktionsmedien wie der Therapie, der Begleitung und Unterstützung, der Betreuung und der Erziehung und Bildung.

Die idealtypische Beratung beschreibt Stimmer als „spezifisch strukturierter, klientenzentrierter und zugleich problem- oder sachorientierter kommunikativer Verständigungsprozess, der (...) methodisch, theoretisch, axiologisch und wissenschaftstheoretisch begründet und durch empirische Forschung bezüglich seiner Wirkungen und Nebenwirkungen kontinuierlich zu überprüfen ist.“ (Stimmer 2006: 101) Die Verständigungsorientierung halte den Beratungsprozess offen, so seien die Ergebnisse nicht vorhersehbar oder institutionell festlegbar.

Die Beratung in der Sozialen Arbeit könne als Kontinuum gedacht werden, welches durch die beiden Aspekte „Mangel an Wissen“ und „Mangel an Entscheidungsfähigkeit“ begrenzt würde. Somit seien die allgemeinen Ziele der Beratungsangebote die Vermittlung neuen Wissens bzw. die Wiederbelebung alten Wissens sowie die Förderung neuer Handlungskompetenzen bzw. die Wiederbelebung alter Handlungskompetenzen. Weiter müssten diese Beratungsangebote „Sacharbeit“ wie auch „Beziehungsarbeit“ zugleich ermöglichen. Beratung könne innerhalb dieses Kontinuums schwerpunktmässig zugeordnet werden. Der eine Schwerpunkt diene

mehr der Information von Wissensvermittlung beispielsweise in der Sozial-, Rechts- oder Gesundheitsberatung, der andere Schwerpunkt diene mehr der Förderung psycho-sozialer Kompetenz beispielsweise in der Partner-, Sucht- oder Erziehungsberatung. In der Realität der Beratungssituationen gehe es jedoch nicht um ein Richtig oder Falsch, sondern um eine adäquate Verknüpfung dieser beiden Aspekte, welche in den unterschiedlichen Phasen des Beratungsprozesses unterschiedlich gewichtet würden (vgl. ebd.: 101).

Die Ausführungen zum Begriff Beratung machen deutlich, dass Stimmers Definition differenziert ist und sich in wesentlichen Punkten von Begleitung und Betreuung abgrenzt. Für das Projekt JobChance integriert dieser Begriff die wichtigen Aspekte ohne zu kurz zu greifen. Der Begriff Beratungskonzept (für das Gesuch zum Lastenausgleich) wird im Folgenden verwendet.

3.2.2.3. Berufsspezifisches in der Beratung

Grundsätzlich sind bei der Beratung von erwerbslosen Personen dieselben berufsethischen Standards, dasselbe berufsspezifische Wissen sowie dieselben persönlichen Kompetenzen nötig, wie in jedem anderen sozialarbeiterischen Beratungsfeld/Berufsfeld.

Unter berufsethischen Standards sind die „für die Berufsausübung gültigen ethischen und fachlichen Grundsätze und Pflichten“ (vgl. Berufscodex AvenirSocial 2006: Art. 1 Abs. 1) als Mittel zur Bestimmung und Sicherung der Qualität professionellen Handelns (vgl. Berufscodex AvenirSocial 2006: Art. 3 Abs. 2) zu verstehen.

Berufsspezifisches Wissen bezieht sich auf die Prozesse innerhalb der Beratungsarbeit. Als wichtiges berufsspezifisches Wissen beschreibt Stimmer (vgl. Stimmer 2006: 32) beispielsweise den zirkulären Problemlösungsprozess. Dieser verdeutlicht, dass das methodische Handeln in der Sozialen Arbeit stets aus Schleifen bestehe, es Neuanfänge in allen Stationen des Prozesses gebe und der Gesamt Ablauf stets erneut durch den Filter der relevanten Theorien reflektiert werden müsse (vgl. ebd.: 32). Zum berufsspezifischen Wissen gehört auch das Wissen um Methoden und Techniken der Beratung. McLeod hält fest, dass die Vielfalt von Beratungsprozessen sich in den diversen Wurzeln verschiedener Disziplinen wie beispielsweise der Philosophie, der Religion, der Psychologie sowie der Psychiatrie, spiegle (vgl. McLeod

2004: 34). McLeod plädiert dafür diese Vielfalt und Heterogenität als Stärke anzusehen, denn „sie spiegelt Aufgeschlossenheit gegenüber dem enormen Spektrum menschlicher Erfahrungen wider.“ (McLeod 2004: 34)

Eine erfolgreiche Beratung hängt unter anderem auch von den persönlichen Kompetenzen der Beratenden ab. Ausführlich und fundiert beschreibt McLeod (vgl. McLeod 2004: 443) die folgenden sechs Kompetenzbereiche: Interpersonale Fähigkeiten, persönliche Überzeugungen und Einstellungen, konzeptionelle Fertigkeiten, persönliche Integrität, Beherrschung therapeutischer Techniken sowie die Fähigkeit, soziale Systeme zu verstehen und mit ihnen zu arbeiten.

Zusätzlich zu dem berufsspezifischen Standards, dem berufsspezifischen Wissen und den persönlichen Kompetenzen sind für Beratungsarbeit im Kontext von Erwerbslosigkeit weitere Kenntnisse notwendig. Einerseits ist das Wissen um die Lebenslagen der Klient/innen, ihre jeweils speziellen Themen und subjektiven Bedürfnisse, Kernpunkte um die Beratung erfolgreich zu gestalten. Andererseits ist das Wissen um Beratungsmethoden, welche für die Klient/innen der Beratung zugeschnitten sind und grösstmöglichen Nutzen bringen, ein Kernpunkt.

Im nächsten Schritt wird aufgearbeitet, mit welchen Bearbeitungsmethoden der SDAL arbeitet und einerseits aufgezeigt, ob diese auch für die Beratung von erwerbslosen Personen sinnvoll sind. Andererseits, welche speziellen Kenntnisse zur Lebenslage der erwerbslosen Personen in der Beratungspraxis notwendig sind und wie diese im Beratungssetting umgesetzt werden können.

3.2.2.3.1. Beratungsmethoden des Auftraggebenden (SDAL)

Wie oben beschrieben, muss das KIA JobChance kantonalen Qualitätsanforderungen standhalten und soll somit eine gute Qualität der Beratung der WSH-Beziehenden garantieren. Das Autorenteam erachtet diese Qualitätsüberprüfung als notwendig um eine professionelle und qualitativ hoch stehende Beratung zu ermöglichen.

Jedoch soll das Beratungskonzept auch bei den Auftraggebenden Anklang finden, sodass auch diese es vertreten und gutheissen können. Hierfür wird im Folgenden ein Abriss über die Beratungsmethoden des SDAL gegeben, um das zu erarbeitende Beratungskonzept anschliessend mit diesen in Einklang zu bringen. Die Beratungsmethoden sind laut Auftraggebende die systemische und die ressourcenorientierte Beratung. Um den Rahmen nicht zu sprengen, werden nur die

Definition sowie die Zielsetzung des jeweiligen Beratungsansatzes ausgeführt. Methoden und Vorgehensweisen werden im Schlussteil, mit klarer Verbindung zur Beratung von erwerbslosen Personen, aufgeführt.

Systemische Beratung

Im Lexikon der Beratung (vgl. Rehtien/Irsch 2006: 148) wird die Systemische Beratung als Beratungsansatz beschrieben, „der nicht auf die Veränderung und Entwicklung des individuellen ‚Problemträgers‘ ansetzt, sondern sein soziales Umfeld als problemverursachend und veränderungswürdig einbezieht.“ (Rehtien/Irsch 2006: 148).

Konkret bedeutet dies, dass Personen und Probleme nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Die Dynamik eines Systems als Ganzes sowie ihre Auswirkungen auf die Einzelnen sind Gegenstand der systemischen Beratung. Veränderungen des Verhaltens einer Person würden Veränderungen der anderen Personen des Systems nach sich ziehen (vgl. ebd.: 2006: 148).

Die Methoden der systemischen Beratung konzentrieren sich auf das Sichtbarmachen und das Verbessern von Kommunikationsabläufen innerhalb eines sozialen Systems sowie auf die Veränderung der Perspektiven einer Situation oder eines Verhaltens (vgl. ebd.: 148).

Barthelmess führt in seinem Buch (vgl. Barthelmess 2005) die Ziele der systemischen Beratung genau und nachvollziehbar aus. Die Ziele der systemisch Beratenden seien als Prozess von Informationsneubildung, Reflexionsfähigkeit, Veränderungsprozess und sich daraus ergebenden Kompetenzerweiterung zu verstehen (vgl. ebd.: 126ff).

Informationsneubildung bedeute den momentanen Ist-Zustand der konstruierten Identität der Klient/innen durch den Beratungskontakt zu erweitern bzw. zu verändern. Auf der sozialen Ebene interdependiere diese konstruierte Identität der Klient/innen mit den Gruppenstrukturen und -merkmalen, auf der personalen/psychischen Ebene korreliere sie mit einem spezifischen Selbstkonzept, mit Denk- und Gefühlsmuster sowie mit subjektiven Wirklichkeitskonstruktionen und Gefühlsmuster (vgl. ebd.: 126). Beide Ebenen sollten in der Beratung berücksichtigt und bearbeitet werden, um neue Informationen zu bilden, welche veränderte selbstreferenzielle Prozesse anstossen könnten (vgl. ebd.: 126).

Um diese Prozesse anstossen zu können, müssten Prozesse der Reflexion angeregt werden (vgl. ebd.: 126). In der systemischen Beratung sei eine Weiterentwicklung des Klientensystems verknüpft mit dem Beobachten von sich selbst. Diese Selbstbeobachtung und die Beobachtung im Kontext mit der Umwelt generiere die Wirklichkeitskonstruktion über sich, über das eigene System und über die Umwelt (vgl. ebd.: 126). Nur durch Reflexion könnten die Selbstkonzepte der Klient/innen von ihnen selber verändert werden. „Reflexion ist ... (sic!) zu beschreiben als die Beobachtungen der Wirklichkeit der eigenen Identität in der Umwelt und der Rückwirkungen dieser Wirkungen aus sich selbst (...).“ (Kasper 1990: 186f zitiert nach Barthelmess 2005: 127)

Durch die gemeinsam erarbeitete Selbst- und Problembeschreibung könnten bewusste und gemeinsame Zielformulierungen im System etabliert werden, welche in den selbstreferenziellen Prozess integriert würden (vgl. Barthelmess 2005: 128f). Die reflexive Begleitung eines Veränderungsprozesses markiere einen wichtigen Bestandteil der systemischen Beratung.

Nach Barthelmess (vgl. ebd.: 128) kann eine dauerhafte Implementierung neuer Steuerungskompetenz durch Beratung, welche die Problembearbeitungsmöglichkeiten der Klient/innen erweitert und dysfunktionale Routinen verstört, erreicht werden. Dies gelte sowohl in Bezug auf das Gesamtgefüge, als auch auf die individuell erweiterte Handlungs- und Beobachtungskompetenz. Abgezielt werde auf eine Offenheit, welche es den Klient/innen erlaube Neues zu antizipieren und zu adaptieren, denn diese könne als Voraussetzung für Veränderungsfähigkeit gesehen werden (vgl. ebd.: 128).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass den systemisch Beratenden die Aufgabe zukommt, die individuelle Sichtweise (Wirklichkeitskonstruktion) der Klient/innen aufzunehmen und deren individuellen Wahrnehmungen, Gedanken, Gefühle und Motive sowie das Verhalten zu akzeptieren. Jedoch ohne diese als „statisch“ oder „realistisch“, sondern vor einem konstruktivistischen Hintergrund als selbsterzeugt und kontextabhängig, zu betrachten (vgl. ebd.: 78). „In diesem Sinn ist sowohl eine individuumsbezogene aufnehmend-verständnisvolle Haltung notwendig als auch eine das Umfeld mit einbeziehende, konstruktivistisch-relativierende Haltung sinnvoll.“ (Barthelmess 2005: 78f)

Ressourcenorientierte Beratung

Im Lexikon der Beratung (vgl. Rehtien/Irsch 2006: 121) wird Ressourcenorientierung definiert als „Orientierung an den für Lebensbewältigung, Wohlbefinden, Gesundheit, erfolgreiche Bewältigung (...) von Anforderungen, Krisen usw. notwendigen und zur Verfügung stehenden Ressourcen.“ (Rehtien/Irsch 2006: 121)

Ressourcenorientierte Beratung geht davon aus, dass in allen Menschen und in allen defizitären Umweltbedingungen stets förderbare Ressourcen zu finden sind.

Dafür setzt die ressourcenorientierte Beratung bei den gesunden Anteilen, Stärken, Potentialen und Kompetenzen der Klient/innen an und dem Glauben daran, dass sie die Fähigkeit haben, diese Stärken für die Bewältigung des Problems nutzbar zu machen (vgl. ebd.: 121).

Ziel der ressourcenorientierten Beratung ist die Bewältigung von Anforderungen und Problemen sowie die Nutzung von darin enthaltenen Entwicklungschancen zu sichern, um Krisen zu verhindern, früh anzugehen bzw. die Folgen konstruktiv zu bewältigen (vgl. ebd.: 121).

Der professionelle Vorgang der Ressourcenförderung macht biopsychosoziale, soziale und ökonomische Ressourcen in einem gemeinsamen Prozess ausfindig, fördert sie, erhält sie und bezieht sie aufeinander (vgl. ebd.: 121). Dies geschieht, indem eruiert wird, mit welchen Ressourcen die Klient/innen Probleme in der Vergangenheit gelöst bzw. schwierige Situationen bewältigt haben. Diese vorhandenen Ressourcen werden herausgearbeitet und auf ihre Relevanz bezüglich der Bewältigung von aktuellen Anforderungen, Problemen, Krisen und Konflikten analysiert (vgl. ebd.: 122). Demnach setzt ressourcenorientierte Beratung sowohl bei der Person als auch bei den Umweltbedingungen und deren Wechselwirkungen an.

Es werden drei Arten von Ressourcen unterschieden: die psychischen Ressourcen, die sozialen Ressourcen und die materiellen Ressourcen.

Psychische Ressourcen sind die individuellen Kompetenzen (z.B. Durchsetzungsvermögen) und Regulationsfähigkeiten (z.B. Frustrationstoleranz), welche einer Person zu Verfügung stehen. Diese Kompetenzen und Fähigkeiten werden auf den Ebenen der Identität (Selbstwert), der Fähigkeiten (Stärken), des Verhaltens, der Einstellungen und des Glaubens beschrieben (vgl. ebd.: 122).

Unter sozialen Ressourcen werden die sozialen Beziehungen einer Person verstanden, welche bei der Bewältigung von Problemen emotionale, kognitive und instrumentelle Unterstützung bieten können. Das primäre soziale Ressourcennetzwerk bilden die Familien- und Freundschaftsbeziehungen. Wenn die sozialen Ressourcen keine ausreichende Unterstützung bieten können, stellt auch die Berater/in-Klient/in-Beziehung eine wichtige Ressource dar (vgl. ebd.: 122).

Als materielle Ressourcen werden die materiellen Dinge (z.B. Wohnung, Auto) sowie die ökonomischen Mittel (z.B. Geld), auf welche eine Person zurückgreifen kann, verstanden (vgl. ebd.: 122).

Bürgi/Eberhart (vgl. Bürgi/Eberhart 2004: 181) beschreiben die ressourcenorientiert Beratenden als „tief davon überzeugt, dass ihre Klienten die Ressourcen besitzen, um die schwierige Situation, in der sie drinstehen, zu überwinden.“ (Bürgi/Eberhart 2004: 181) Sie betrachteten ihre Klient/innen nicht als Mängel- sondern als Ressourcenwesen, mit selbstregulierenden Kräften. Dies sei daran erkennbar, dass sie ihre Aufmerksamkeit auf diese selbstregulierenden Kräfte lenkten und ihre KlientInnen an ihre Ressourcen heranföhrten (vgl. ebd.: 181).

3.2.2.3.2. Wichtige Aspekte in der Beratung von erwerbslosen Personen

Im Folgenden werden ausgewählte Aspekte beschrieben und aufgezeigt, was diese für die Ausgestaltung des Beratungssettings jeweils bedeuten. Einerseits werden die nötigen Kenntnisse über strukturelle Gegebenheiten, andererseits die möglichen psychosozialen Folgen der Erwerbslosigkeit aufgegriffen. Wie im Folgenden aufgezeigt wird, sind diese beiden Aspekte zentral bei der Beratung erwerbsloser Personen.

Strukturelle Gegebenheiten der Erwerbslosigkeit

Bieri et al. (Bieri/Pokerschnig/Weibel 2004: 21) beschreiben das Wissen um die wirtschaftlichen Phänomene und strukturellen Veränderungen als wichtig für die Beratung erwerbsloser Klient/innen. Dieses Verständnis der Erwerbslosigkeit könne dazu beitragen die Problematik nicht zu individualisieren. Ein solch differenziertes Verständnis ermögliche ein geschärftes Bewusstsein und eine reflektierte Haltung (vgl. Bieri et al. 2004: 21). Diese Haltung könne dazu beitragen eine Basis zu schaffen, in der sich der Berater/die Beraterin und die erwerbslose Person Vertrauen und Respekt entgegenbringen können. In diesem Rahmen, in welchem Anerkennung und Sicherheit

vorhanden sind, könne die erwerbslose Person aktiv eine Veränderung herbeiführen (vgl. ebd.: 62).

Bedeutung für die Ausgestaltung des Beratungssettings:

Da die Erwerbslosigkeit bei den Betroffenen zu einer Schwächung des Selbstwertgefühls führe, beschreiben Bieri et al (vgl. ebd.: 62) einerseits die „ich-stützende Haltung“ (sic!) als Grundvoraussetzung für eine wirkungsvolle Beratung. Andererseits sei eine Atmosphäre von Empathie, Wohlwollen und wertschätzender Haltung als Grundlage einer wirkungsvollen Beratung notwendig (vgl. ebd.: 62). Da in der Beratungssituation die Schwierigkeiten der erwerbslosen Person bearbeitet werden, sei es nicht zu vermeiden, dass die Problematiken der Betroffenen thematisiert würden. Deshalb solle ihnen Wertschätzung für ihren Mut, über ihre Probleme zu sprechen, entgegengebracht sowie die Möglichkeit auch Positives aus ihrem Leben zu berichten geboten werden (vgl. ebd.: 64).

Im Weiteren beschreiben Bieri et al (vgl. ebd.: 73) die Kontext- und Auftragsklärung als wichtigen Teil, um die Beratung zufrieden stellend für alle Beteiligten zu gestalten. Durch eine Aufklärung über Rechte und Pflichten der Klient/innen, aber auch über Chancen und Grenzen der Beratung könne den Klient/innen ein Stück Sicherheit und Eigenverantwortung zurückgegeben werden (vgl. ebd.: 65). Durch strukturiertes und planvolles Vorgehen in den einzelnen Beratungssitzungen sowie durch Äussern von Erwartungen an das Gegenüber, könne Orientierungslosigkeit und Missverständnissen entgegen gewirkt werden (vgl. ebd.: 88).

Psychosoziale Folgen der Erwerbslosigkeit

Wolski-Prenger und Rothardt (vgl. Wolski-Prenger/Rothardt 1996: 213) weisen auf mögliche psychosoziale Problemlagen hin, welche durch die Erwerbslosigkeit verursacht oder beeinflusst sein können. Beispielsweise könne die Erwerbslosigkeit den Verlust des Selbstwertgefühls und den Verlust sozialer Kontakte bis hin zu sozialer Isolation bedeuten, weiter können Selbstverschuldungssyndrome, vorgängige oder resultierende Abhängigkeiten auftreten oder zu Depressionen bis hin zur Suizidgefährdung führen (vgl. ebd.: 212f).

Bedeutung für die Ausgestaltung des Beratungssettings:

Wolski-Prenger und Rothardt beschreiben die „integrative Arbeitslosenberatung“ als Matrix, in der die Interdependenzen zwischen materiellen und psychosozialen Problemlagen erkannt werden (vgl. ebd.: 207). Wenn diese Interdependenzen erkannt werden, würden die Selbsthilfepotentiale der Klient/innen freigelegt und mobilisiert werden (vgl. ebd.: 207). Aus diesem Grund könne Erwerbslosenberatung nur gelingen, „wenn BeraterInnen hinsichtlich der Wahrnehmungsfähigkeit arbeitslosigkeitsbedingter Krisen qualifiziert sind.“ (Wolski-Prenger/Rothardt 1996: 208)

Laut Bieri, Pokerschnig und Weibel (Bieri et al. 2004: 69) werde bei der Erwerbslosenberatung der Fokus einseitig auf Probleme und Defizite der Klientel gelegt. So würden die langzeitarbeitslosen Personen in ihrem Alltag stets auf ihre Defizite reduziert und seien nicht mehr im Stande, ihre eigenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen. Gemäss Bieri et al (vgl. ebd.: 69) solle die psychosoziale Beratung eine Gegenhaltung einnehmen und die Ressourcen der Klient/innen in den Vordergrund stellen. Durch das Aufdecken von Ressourcen können psychosozial angeschlagene Klient/innen gestärkt werden (vgl. ebd.: 69).

3.2.2.4. Fazit

Die obigen Ausführungen zeigen auf, welches die Grundlagen von professioneller Beratung sind. Diese reichen von den berufsethischen Standards über das berufsspezifische Wissen bis hin zu den persönlichen Kompetenzen der Beratenden. Weiter wurden die Beratungsmethoden der Auftraggebenden, systemische und ressourcenorientierte Beratung, erläutert und umrissen. Wie aufgezeigt wurde, sind diese Beratungsmethoden auch in der Beratung von erwerbslosen Personen sinnvoll. Abschliessend wurde aufgezeigt, wieso das Wissen um die strukturellen Gegebenheiten sowie die psychosozialen Folgen der Erwerbslosigkeit notwendig ist und wie dies einen direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Beratung hat.

Diese Erkenntnis gilt es nun für die Beratung von erwerbslosen Personen, welche vom KIA JobChance profitieren möchten, unter den Qualitätsanforderungen des Kantons Bern zu subsumieren und für die AAG nutzbar zu machen.

Qualitätsanforderungen nach BSIG Nr. 8/860.1/19.5 Punkt 3.2

Um zu überprüfen, ob das Beratungskonzept den Qualitätsanforderungen des Kantons Bern standhält, sind diese hier nochmals aufgeführt. Eine Anforderung nach der anderen soll aufgearbeitet und so sichergestellt werden.

- eine arbeitsagogische und integrationsspezifische Betreuung ist sicherzustellen
→ die Stellenbesetzung, welche durch den SDAL vorgenommen wird, fokussiert eine/n ausgebildete/n Arbeitsagogin/Arbeitsagogen mit Weiterbildung in Berufsberatung und/oder Erfahrung in der Stellenvermittlung. Somit ist die arbeitsagogische und integrationsspezifische Beratung („Betreuung“) gewährleistet.

- es müssen regelmässige Standortbestimmungen durchgeführt werden (unter anderem Zielerreichung überprüfen).
→ Das 3-Phasenmodell bildet die konzeptionelle Grundlage des KIA JobChance. In diesem Modell ist der ganze Projektarbeitsplatz nach Phasen gegliedert und die jeweiligen Inhalte sind aufgezeigt. Aus diesem wird ersichtlich, dass Standortbestimmungen in jeder Phase durchgeführt und gemeinsam evaluiert werden.

- in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst soll bei der Bewältigung von psychosozialen Problemen Hilfestellung gewährt werden.
→ Das KIA JobChance ist ein Angebot des Sozialdienstes Amt Laupen und der/die zuständige Mitarbeiter/in ist beim SDAL angestellt. Im Weiteren wird die Arbeitsagogin/der Arbeitsagoge mit den zuständigen Sozialarbeiter/innen zusammenarbeiten (siehe dazu auch 3-Phasenmodell JobChance). Somit ist eine Hilfestellung in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Sozialdienst, bei allfälligen psychosozialen Problemen, gewährleistet.

Es zeigt sich, dass die Qualitätsanforderungen, welche im BSIG Nr. 8/860.1/19.5 unter Punkt 3.2 aufgeführt sind, von dem Projekt JobChance des SDAL erfüllt werden.

Aussagen zu der Beratung

Um zu überprüfen, ob das Beratungskonzept die Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung des Gesuchs für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich behandelt, sind diese hier nochmals aufgeführt. Eine Aussage nach der anderen soll aufgearbeitet und so belegt werden.

- Ziel

→ Das Ziel des Beratungskonzeptes ist es, den Teilnehmenden eine qualitativ hochstehende Beratung zu gewährleisten. Dies wird durch eine theoretische Fundierung sowie durch eine Verortung des Beratungskonzeptes innerhalb der auftraggebenden Institution erreicht. Das Beratungskonzept dient der/dem Stelleninhaber/in als Grundlage seiner Beratungsarbeit.

→ Das Ziel der Beratung der Teilnehmenden ist es, sie in diesem integrationsspezifischen Prozess zu begleiten, zu beraten und Hilfestellung zu bieten. Dies bedeutet, einerseits den Teilnehmenden neues Wissen zu vermitteln und zu reaktivieren, andererseits die Handlungskompetenz zu stärken und zu erweitern. Wie aus der theoretischen Herleitung ersichtlich ist, geschieht dies am effektivsten, wenn in der Beratung wichtige Aspekte wie berufsspezifische Kompetenzen, Wissen um die Bedingungen und Auswirkungen der Erwerbslosigkeit sowie wirkungsvolle Beratungsmethoden berücksichtigt werden.

- Inhalt

→ Der Inhalt der Beratungseinheiten ist auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Die Projektteilnehmenden sollen laufend auf die Anforderungen in der Arbeitswelt vorbereitet werden und einen geschützten Rahmen für die Bearbeitung von Problemen, Ängsten und Erfolgen haben. Das bedeutet, es werden Kompetenzprofile erstellt, Standortbestimmungen sowie Evaluationen durchgeführt (siehe dazu auch 3-Phasenmodell). Im Sinne einer gelingenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt werden die Teilnehmenden auch bei Gesprächen und Verhandlungen mit Arbeitgebenden unterstützt.

- Methode/Form

→ Wie aus der theoretischen Herleitung und aus der Praxis des SDAL ersichtlich ist, wird eine systemische und ressourcenorientierte Beratungsarbeit als sinnvoll erachtet.

→ Die Form der Beratungsgespräche kann formell, im Büro des AAG bzw. im Büro des Arbeitgebenden sowie informell, zwischen „Tür und Angel“, geschehen. Wichtig ist jedoch, dass die fixen Gesprächstermine (siehe dazu auch 3-Phasenmodell JobChance) in einem formellen Rahmen durchgeführt werden.

- Umfang/Dauer

→ Gespräche, werden obligatorisch gemäss dem 3-Phasenmodell durchgeführt; es handelt sich um 7 bis 8 Gesprächstermine. Jedoch können die Teilnehmenden während der ganzen Dauer des JobChance Projektarbeitsplatzes (max. 1 Jahr) die professionelle Beratung des AAG in Anspruch nehmen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die Unterstützung der AAG bei Schwierigkeiten mit den Arbeitgebenden einzufordern.

Im Folgenden wird der letzte Ergebnisteil präsentiert, welcher ebenfalls einen zentralen Beitrag zum Gelingen des Projektes JobChance leistet. Die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking unterstützen die AAG im Bekanntmachen des Projektes sowie in der Akquirierung von Arbeitgebenden.

3.2.3. Die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking

Das Projekt JobChance benötigt Arbeitgebende, welche bereit sind, Arbeitsplätze für junge WSH-Beziehende zu schaffen. Damit Arbeitgebende diese Bereitschaft aufbringen, müssen sie zuerst Informationen über das Projekt erhalten und müssen überzeugt werden, warum dieses Projekt unterstützenswert ist. Sie müssen die Vorteile für ihren Betrieb und die Gesellschaft erkennen. Da durch die Anlage des Projektes JobChance immer wieder neue Arbeitgebende gesucht werden müssen, erarbeitete das Projektteam ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil für die Verankerung des Projektes JobChance in der Region Laupen, neben den Arbeitgebenden, ist die Bevölkerung der Region. Auch sie muss über das Bestehen des Projektes informiert sein und auf dem Laufenden gehalten werden. Wenn sie den Wert des Projektes JobChance erkennt, entsteht eine öffentliche Diskussion, welche das Projekt bekannter macht. Durch die steigende Bekanntheit des Projekts in der Öffentlichkeit wird eine allfällige Skepsis reduziert und eine Unterstützung von Seiten der Bevölkerung möglich. Dies kann Arbeitgebende motivieren dem Projekt JobChance Projektarbeitsplätze anzubieten.

Weiter erkennt die Bevölkerung, dass der SDAL sich um Menschen kümmert, welche nach längerer Erwerbslosigkeit kaum Chancen auf Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt haben. Das Projekt JobChance zeigt, dass diese Menschen arbeitsfähig sind, wenn ihnen eine reale Chance angeboten wird. Somit trägt das Projekt dazu bei, dass die alltägliche Arbeit des SDAL eine grössere Wertschätzung in der Öffentlichkeit erhält und somit auch deren Klientel einer geringeren Stigmatisierung ausgesetzt ist.

In den folgenden Kapiteln wird das Öffentlichkeits- und Networkingkonzept dargestellt. Einleitend wird eine theoretische Abhandlung zu den Begriffen und Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings vorgelegt. Die entsprechende Aufarbeitung der Literatur generierte theoretisches Wissen, welches für die Erarbeitung der jeweiligen Konzepte eingesetzt wurde. Im Kapitel 3.2.3.4. wird Praxiswissen aufgearbeitet und dargestellt. Das Projektteam hat in der Praxis nach Vorgehensweisen der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings bei ähnlichen Projekten gesucht und hat Gespräche mit unterschiedlichen Personen geführt, um Ideen für das Projekt JobChance zu gewinnen. Zudem führte das Projektteam Gespräche mit dem SDAL und mit der internen Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit des SDAL und hat die geographische und politische Lage der Region Laupen miteinbezogen.

In den Kapiteln 3.2.3.6. und 3.2.3.7. führt das Projektteam sein theoretisches und praktisches Wissen zusammen und daraus entsteht je ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking des Projektes JobChance.

Für die Umsetzung der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings ist allerdings nicht mehr das Projektteam verantwortlich, sondern bereits die AAG und der SDAL.

3.2.3.1. Vorgängerstudierendenprojekt

Das Vorgängerstudierendenprojekt hat Empfehlungen zum Projekt JobChance erarbeitet. Die folgenden Empfehlungen sind für die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking von Bedeutung:

- Arbeitgebende erachten es als ihre Pflicht, gegenüber der Gesellschaft Arbeitsplätze für junge WSH-Beziehende zur Verfügung zu stellen (vgl. Altenburg et al. 2009 - 2010: 40).
- Arbeitgebende wünschen sich, dass durch die Öffentlichkeitsarbeit die Bevölkerung der Region Laupen gegenüber den WSH-Beziehenden sensibilisiert wird und sie die Problemlage, aber auch die Fähigkeiten und Chancen der WSH-Beziehenden erkennen (vgl. ebd.: 52).
- Medien sollen aktiv genutzt werden um das Projekt in der Region Laupen bekannt zu machen (vgl. ebd.: 55).
- Berufsverbände und Arbeitgebendenverbände sollen in die Öffentlichkeitsarbeit und die Netzwerkarbeit miteinbezogen werden (vgl. ebd.: 55).

In der Ausarbeitung der Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking sind diese Empfehlungen als Grundlage genutzt und weiter ausgearbeitet worden. Vor Beginn der Ausarbeitung wurden die Begriffe Öffentlichkeitsarbeit und Networking definiert, um ein einheitliches Verständnis zu erreichen.

3.2.3.2. Begriffsdefinitionen „Öffentlichkeitsarbeit und Networking“

Für das bessere Verständnis und die einheitliche Nutzung werden die Begriffe Öffentlichkeitsarbeit und Networking im Folgenden erklärt und definiert.

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeit bedeutet, eine „Gesamtheit der möglicherweise an einem Ereignis teilnehmenden Personen ohne jede Begrenzung in der Anzahl oder durch sonstige Einschränkungen.“ (Koziol et al. 2006: 10) Für das Projekt JobChance heisst das mit anderen Worten, dass mit dem Begriff Öffentlichkeit alle Personen, welche in der Region Laupen wohnen, gemeint sind.

Der Begriff Öffentlichkeitsarbeit ist nach Bernays die Kommunikation zwischen einer Organisation und der Bevölkerung (vgl. Merten in Röttger 2009: 54). Öffentlichkeitsarbeit bedeute demnach aktiv sein, also mit der Bevölkerung zusammen zu arbeiten indem eine Organisation, beispielsweise der SDAL, mit ihr in Kontakt tritt und sie regelmässig über die aktuellen Themen der Organisation informiert. Durch die Reaktion der Menschen auf die Öffentlichkeitsarbeit der Organisation kann ein Unternehmen abschätzen, ob die Öffentlichkeit die Öffentlichkeitsarbeit wahrgenommen hat oder nicht. Danach können Verbesserungen an der Öffentlichkeitsarbeit vorgenommen werden.

Das Fachlexikon der sozialen Arbeit (2007) versteht unter dem Begriff Öffentlichkeitsarbeit für soziale Dienste ein strukturelles Vorgehen um eine möglichst grosse Masse auf soziale Themen aufmerksam zu machen und sie laufend mit Informationen über aktuelle Themen der sozialen Arbeit zu versorgen (vgl. Fachlexikon der sozialen Arbeit. 2007: 681ff).

Networking

Der Begriff Networking wird im EDV-Bereich häufig verwendet und bedeutet in der deutschen Übersetzung „Vernetzung.“ (Langenscheidt 2001: 755) Im Bereich der Wirtschaft bedeutet der Begriff mehr als nur Vernetzung. Es geht um ein „Anknüpfen

von Geschäftsbeziehungen und Kontakten durch zwangloses Treffen.“ (Langenscheidt 2001: 755)

Weiter meint der Begriff Networking allgemein ein Netz mit Linien und Verknüpfungen. Die Verknüpfungen stellen dabei individuelle Personen dar, welche dank den Linien miteinander verbunden seien (vgl. Pappi 1987 in Schubert 2008: 34). Ein gutes Netz von Menschen und deren unterschiedlichen Verbindungen miteinander, stärkten die jeweiligen involvierten Personen, da sie gegenseitig von einander profitieren könnten (vgl. Weyer 2000a in Schubert 2008: 35).

Ein zentraler Punkt beim Begriff Networking ist, dass dieses Netz erarbeitet werden muss. Ein Netzwerk sei demnach abhängig davon wie intensiv eine Person Kontakte zu anderen pflege, aber auch wie wichtig dieser Kontakt für die in diesem Netz involvierten Personen sei (vgl. ebd.).

3.2.3.3. Theoretische Grundlagen

Kuster et al. (2008) beschreiben im Buch „Handbuch Projektmanagement“ folgenden wichtigen Hinweis, welcher bei der Öffentlichkeitsarbeit und beim Networking von Projekten wichtig und hilfreich ist. Die Kommunikation nach Aussen müsse transparent sein. Dadurch steige die Chance, dass das Projekt ernst genommen wird. Sie appellieren auch, Gefahren und negative Aspekte eines Projekts von Beginn an zu kommunizieren. Einer der wichtigsten Punkte sei, überzeugende Argumente zu finden, welche den Nutzen des Projektes klar darlegen (vgl. Kuster et al. 2008: 183 ff). Für das Projekt JobChance bedeutet dies, dass die AAG gegenüber der Öffentlichkeit, aber auch beim Networking mit Arbeitgebenden in der Region Laupen offen und ehrlich sein muss. Arbeitgebende müssen von Beginn an darüber informiert sein, dass die Projektteilnehmenden beispielsweise einen schweren Start in die Arbeitswelt haben werden, da sie sich zuerst wieder daran gewöhnen müssen, jeden Tag pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen und acht Stunden konzentriert zu arbeiten. Wenn Arbeitgebende nicht von Anfang an wissen, welche speziellen Situationen im Projektarbeitsverhältnis auf sie zukommen könnten, kann schnell Unmut und Frust entstehen, falls der Projektteilnehmende nicht rechtzeitig am Arbeitsplatz erscheint. Aber neben dem Hinweis auf mögliche Gefahren ist vor allem zu betonen, welches die Vorteile des Projektes sind und zwar sowohl diese für die Arbeitgebenden, als auch für die Projektteilnehmenden. Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern hat in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Bern, Hochschule Soziale Arbeit einen Leitfaden für die Öffentlichkeitsarbeit von Sozialdiensten erarbeitet und veröffentlicht.

Der Titel des Leitfadens lautet „Richtig kommunizieren – bloss wie?“ und beinhaltet unter anderem Ratschläge, wie ein Sozialdienst Öffentlichkeitsarbeit betreiben kann, aber auch was beim Networking wichtig ist. Das Projektteam verweist auf den Leitfaden, weil er explizit für Sozialdienste und Sozialbehörden verfasst wurde und deshalb auf dessen Möglichkeiten und Einschränkungen Rücksicht nimmt. Nachfolgend werden die wichtigsten Empfehlungen, welche für das Projekt JobChance in Bezug auf Kommunikation relevant sind, wiedergegeben. „Tue Gutes und sprich darüber!“ (Richtig kommunizieren – bloss wie?: 4) Dies ist kein neuer Ausdruck, weshalb soziale Institutionen Öffentlichkeitsarbeit betreiben sollen, aber er ist prägnant und zeigt weshalb es wichtig ist, über soziale Themen zu sprechen. Die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking dürfen aber „nicht verschleiern“ und müssen „offene Fragen beantworten und Unklarheiten beseitigen“. (Richtig kommunizieren – bloss wie?: 6) Auch müsse nicht immer eine Kommunikation zwischen einem Sozialdienst und der Bevölkerung oder den Arbeitgebenden hergestellt werden, wenn es etwas Positives zu berichten gebe, sondern auch dann wenn etwas Negatives vorgefallen sei (vgl. Richtig kommunizieren – bloss wie?: 6). Damit gute Öffentlichkeitsarbeit überhaupt möglich wird, brauche es eine Aussenansicht zu den jeweiligen Themen über welche berichtet werden soll. Dabei kann überlegt werden, was die Bevölkerung an dem Thema am ehesten wissen möchte und welche Zielgruppe angesprochen werden sollte. Mit diesen Überlegungen werde die bestmögliche Strategie für die Öffentlichkeitsarbeit entworfen. Zudem müsse die Zielgruppe bekannt sein (vgl. ebd.: 5ff). Denn je mehr die Öffentlichkeit informiert sei und je mehr der SDAL über die Bedürfnisse der Bevölkerung Bescheid wisse, desto besser sei die Öffentlichkeitsarbeit (vgl. ebd.: 14).

Eine schnelle und effektive Form möglichst viele Menschen möglichst schnell und gleichzeitig zu informieren, sind Inserate und Artikel in Zeitungen. Allerdings mache ein Artikel oder eine Anzeige in einer Zeitung nur dann Sinn, wenn die jeweilige Zeitung auch von der erwünschten Zielgruppe gelesen werde (vgl. Koziol et al. 2006: 140). Daher muss für das Projekt JobChance geprüft werden, welche Medien wann eingesetzt werden sollen. Die Öffentlichkeitsarbeit von Sozialdiensten sei ein Miteinander zwischen ihnen, den Medien und der Öffentlichkeit (vgl. Richtig kommunizieren – bloss wie?: 5). Damit aber Medien über ein bestimmtes Thema berichten, müssten diese mit Informationen beliefert werden. Diese sollten möglichst kurz und prägnant sein. Ansonsten würde die Mitteilung von den Medien nicht einmal

wahrgenommen und somit auch nicht veröffentlicht (vgl. ebd.: 5). Der Leitfaden „Richtig kommunizieren – bloss wie?“ schlägt neben anderen, folgende Massnahmen vor wie ein Sozialdienst Öffentlichkeitsarbeit und Networking betreiben soll und was er beachten muss. Doch diese, hier Wiedergegebenen, sind für das Projekt JobChance in Bezug auf Medien am meisten von Bedeutung:

- Gemeindezeitschriften hätten oft Kapazität, Texte zu veröffentlichen. Dies sollte genutzt werden (vgl. ebd.: 18).
- Eine Webseite sei heute von grosser Bedeutung. Wichtig sei aber, dass sie auf einem aktuellen Stand ist und dass sie über genügend Informationen verfügt (vgl. ebd.: 19).
- Printprodukte welche mit den wichtigsten Informationen ausgestattet seien, eignen sich gut, um eine Information den Menschen mit nach Hause zu geben (vgl. ebd.: 19).
- Öffentliche Präsentationen eigneten sich, um über ein Thema zu informieren (vgl. ebd.: 20).

Nach Klaus Merten beginne gute Öffentlichkeitsarbeit und gutes Networking bereits bei einfachen Telefonanrufen, persönlichen Treffen oder dem eigenen öffentlichen Auftreten und gehe bis zu Pressekonferenzen, Veranstaltungen und Vorträgen (vgl. Merten in Röttger 2009: 53). Deshalb ist es wichtig, dass sich die Person, welche Öffentlichkeitsarbeit und Networking betreibt, bewusst ist, wie sie sich in dieser Rolle verhalten muss und sich dadurch auf die beschriebenen unterschiedlichen Formen bereits im Voraus vorbereitet.

Die Motivation von potenziellen Arbeitgebenden beim Networking des Projektes JobChance mitzuarbeiten ist, dass sie sich dank einem sozialen Engagement Wettbewerbsvorteile gegenüber ihrer Konkurrenz verschaffen können. Denn die Bevölkerung suche sich ihre Produkte immer mehr nicht nur über die Werbung aus, sondern sei bemüht, Unternehmen zu unterstützen, welche einen sozialen Beitrag an der Gesellschaft leisten (vgl. Koziol et al. 2006: 6). Die Webseite der KMU Schweiz empfiehlt ihren Betrieben zudem, dass es wichtig sei, neben der betriebeigenen Öffentlichkeitsarbeit, sich zusätzlich sozial zu engagieren. Daraus resultiere ein Imagegewinn für den eigenen Betrieb und dadurch darf er sich mehr Kundschaft erhoffen (vgl. www.kmu.admin.ch/themen/00231/00238/00251/index.html?lang=de).

Das letzte Zitat stammt von Ewald Schürmann (2004) welches nach Ansicht des Projektteams in zwei Sätzen treffend erklärt, weshalb Öffentlichkeitsarbeit und Networking für ein Unternehmen enorm wichtig ist. „Wer ein gutes Image aufbaut, weiter entwickelt und pflegt, erfährt grosse Nachfrage, wer aber ohne Konturen bleibt und sich öffentlich passiv verhält, wird kaum beachtet. Soziale Initiativen und Einrichtungen müssen deshalb auf die Gesellschaft zugehen und Kontakt zu den Menschen aufnehmen – dazu brauchen sie eine aktive Öffentlichkeitsarbeit.“ (Schürmann 2004: 13)

Für das Projekt JobChance bedeutet dies, dass neue Ideen und geeignete Massnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking entwickelt werden sollen. Das aktive Zugehen auf die Bevölkerung und die Arbeitgebenden ist somit grundlegender Bestandteil einer erfolgreichen Vermarktung des Projektes JobChance. Um Kenntnis darüber zu erhalten, wie diese Ansprüche umgesetzt werden können, hat das Projektteam unterschiedliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings in der Praxis begutachtet. Im Folgenden werden diese Praxiserfahrungen aufgezeigt.

3.2.3.4. Erfahrungen aus der Praxis

Sowohl für die Öffentlichkeitsarbeit als auch für das Networking hat das Projektteam Kontakte mit Fachleuten aus der Praxis aufgenommen. Ein Ziel war, ähnliche Angebote wie das Projekt JobChance zu finden und mit den verantwortlichen Personen ein Gespräch über die Themen Öffentlichkeitsarbeit und Networking zu führen. Diese Gespräche wurden nicht nach bestimmten Methoden geführt, sondern dienten einem Erfahrungsaustausch und sollten dem Projektteam Informationen liefern, was bei der Öffentlichkeitsarbeit und dem Networking für das Projekt JobChance beachtet werden sollte.

Mit folgenden Personen hat das Projektteam ein Gespräch geführt: Pascal Güntensberger Leiter „Die Charta“ und Verantwortlicher der Öffentlichkeitsarbeit bei Radio X, Andreas Tereh, Leiter Brockenstube „b2 Clara-Brocki“ und Andreas Schlecht, Präsident Gewerbeverband Amt Laupen. Für das Projektteam stand bei den Treffen neben der Frage, was bei der Öffentlichkeitsarbeit und beim Networking für ein soziales Projekt beachtet werden muss, eine zweite im Zentrum. Wie gelingt es, Arbeitgebende für das Projekt JobChance zu überzeugen? Die wichtigsten Erkenntnisse aus den Gesprächen werden im Folgenden wiedergegeben. Die umfangreicheren Protokolle sind dem Anhang beigelegt.

Herr Güntensberger, betonte, dass das Networking ein enorm wichtiger Bestandteil für das Gelingen eines Projekts sei. Für sein Projekt „die Charta“ pflege er die Kontakte mit den beteiligten Partnern sehr intensiv. Er biete ihnen unterschiedliche Vorteile, wie beispielsweise regelmässige Veranstaltungen, bei denen sich die Beteiligten untereinander austauschen können. Weiter tragen Persönlichkeiten, wie zum Beispiel die Altnationalratspräsidentin Pascale Bruderer, das Projekt mit. Dank diesen Persönlichkeiten sei das Projekt in der Bevölkerung bekannter geworden. Zudem gewann das Projekt „die Charta“ durch die Unterstützung von Gewerbeverbänden der Region Basel gegenüber Arbeitgebenden an Glaubhaftigkeit. Für die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes JobChance schlägt Herr Güntensberger zum einen vor, die regionalen Medien (Zeitungen, Radio, TV) zu nutzen, beispielsweise mit Inseraten oder Beiträgen. Zum anderen solle sich der SDAL öffentlich präsentieren. Am sinnvollsten sei ein Ort, bei dem die gesamte Bevölkerung die Möglichkeit hat, dem SDAL zu begegnen. Dies biete dem SDAL die Möglichkeit, am Puls der Bevölkerung zu sein und gleichzeitig könne er seine Arbeit und somit auch das Projekt einer breiten Masse präsentieren.

Andreas Tereh nennt die geographische Lage und die politische Ausrichtung der Region als möglichen Vorteil, um das Projekt JobChance bekannt zu machen und voran zu treiben. Denn die mehrheitliche bürgerlich geprägte Region befürworte, dass WSH-Beziehende arbeiten und nicht Sozialhilfe beziehen. Andreas Tereh und Andreas Schlecht sind zudem überzeugt, dass das Projekt JobChance gute Argumente für eine Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden hat. Denn die Arbeitgebenden erhielten eine Arbeitskraft, welche erst nach einer intensiven Probezeit und mit einer Vertragsunterzeichnung bezahlt werden müsse. Zudem können Arbeitgebende jederzeit aus dem Projekt aussteigen. Andreas Schlecht betont weiter, dass Arbeitgebende die Unterstützung bei diesem Projekt für ihre eigenen Zwecke verwenden könnten. Denn ein soziales Engagement von Arbeitgebenden habe positive Auswirkung auf die Kundschaft, welche immer mehr solche Betriebe anderen bevorzugten.

Diese zentralen Aspekte aus der Praxis wurden bei der Ausarbeitung der Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking miteinbezogen und mit dem theoretischen Wissen verknüpft.

Ausserdem wurde die Fachkenntnis der für die Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Arbeitsgruppe des SDAL genutzt. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus folgenden

Personen zusammen: Martin Isenschmid (Co. Geschäftsleitung SDAL), Karin Möscherberger (Co. Geschäftsleitung SDAL) und drei weiteren Personen aus dem Vorstand des SDAL. Diese Arbeitsgruppe trifft sich regelmässig und bespricht Massnahmen und Möglichkeiten, welche den Sozialdienst in der Öffentlichkeit bekannter machen sollen. Zudem soll mit gezielten Massnahmen der Bevölkerung aufgezeigt werden, welche Fachthemen (unter anderem Vormundschaft, Wirtschaftliche Sozialhilfe) im SDAL bearbeitet werden.

Für das Projektteam war es daher nahe liegend, sich mit dieser Arbeitsgruppe zu treffen, um in Erfahrung zu bringen, über welche Möglichkeiten sie verfügt. Es ging für das Projektteam in erster Linie darum, die Ressourcen (und anderem Zeit, Erfahrungen, Kontakte) welche die einzelnen Personen mitbringen, zu bündeln. Denn dem Projektteam war es wichtig, ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit und das Networking zu entwickeln, welches praxistauglich ist und realisiert werden kann. Die Arbeitsgruppe verfügt über Kenntnisse der lokalen und politischen Gegebenheiten sowie über Kontakte zu lokalen Medien, zum Präsidenten des Gewerbeverbandes Amt Laupen und weiteren Arbeitgebenden. Dieses Erfahrungswissen wurde vom Projektteam in die Ausarbeitung der Konzepte miteinbezogen. Weiter wurden bei dem Treffen mit der Arbeitsgruppe unterschiedliche Massnahmen, wie Inserate in den Gemeindezeitschriften und zu einem späteren Zeitpunkt in grösseren Tageszeitungen, einen Stand am Laupenmarkt, die Präsentationsmöglichkeit beim Gewerbeverbandes Amt Laupen, einen Briefversand an Arbeitgebende der Region Laupen und die Betreuung einer Website im Internet, beschlossen.

Das detaillierte Protokoll mit den Beschlüssen von dieser Sitzung ist ebenfalls dem Anhang beigelegt.

3.2.3.5. Geografische und politische Lage der Gemeinde Laupen

Durch den immer intensiver werdenden Austausch mit Personen aus der Region Laupen ist dem Projektteam aufgefallen, dass die geographische Lage der Region Laupen bei einer Planung der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings miteinbezogen werden soll. Denn sie hat einen Einfluss auf das Arbeitsplatzangebot und auf die Bevölkerung der Gemeinden.

Die neun Gemeinden, welche dem SDAL angeschlossen sind, liegen ca. 20 Kilometer von der Stadt Bern entfernt. In dieser ländlichen Region befinden sich einige Landwirtschaftsbetriebe und kleine KMU`s sowie eher weniger grosse Betriebe. Diese

geographische Lage wirkt sich auch auf die politische Ebene aus, welche ebenfalls eine entscheidende Rolle in der Öffentlichkeitsarbeit und dem Networking spielt.

Beispielsweise sind die Gemeinderäte der grösseren Gemeinden Mühleberg, Neuenegg und Laupen aktuell von SVP-Politikern präsidiert, was auf eine bürgerliche Prägung der Region schliessen lässt. Die Möglichkeit besteht, dass sich diese Prägung positiv auf das Projekt JobChance auswirkt, da sich bürgerliche Parteien dafür einsetzen, dass WSH-Beziehende in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die Bereitschaft vom Präsidenten des Gewerbeverbandes Amt Laupen, Andreas Schlecht, dem Projekt JobChance eine Werbeplattform und eine Präsentationsmöglichkeit an einer Mitgliederversammlung des Gewerbeverbandes anzubieten, bestätigt diese Herleitung.

3.2.3.6 Konzept der Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt JobChance

In Anlehnung an die theoretischen Grundlagen, definiert das Projektteam den Begriff Öffentlichkeitsarbeit als eine aktive und strukturierte Kommunikation mit der gesamten Bevölkerung der Region Laupen, mit dem Ziel diese bestmöglich über das Projekt JobChance zu informieren.

Das Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes JobChance wurde nach den oben erläuterten Theorien und den Erfahrungen aus der Praxis entwickelt. Der Fokus des Konzeptes lag nicht darauf, möglichst viele Ideen zu entwickeln und bereitzustellen, sondern beschränkte sich auf ausgewählte Interventionsmöglichkeiten. Dafür sind diese Ideen auf die Möglichkeiten des SDAL und der AAG, auf das Projekt JobChance und auf die Region Laupen zugeschnitten. Und dies erhöht die Chance, dass die Vorschläge des Projektteams in der Praxis implementiert werden können.

Folgende Massnahmen schlägt das Projektteam für die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes JobChance vor.

- Presseartikel in den Gemeindezeitschriften Laupen, Neuenegg und Mühleberg

Sowohl die Theorie als auch die Praxis betonen, dass Artikelschreiben eine gute und einfache Massnahme ist, um ein Projekt in der Bevölkerung zu verankern und die Öffentlichkeit über den aktuellen Stand zu informieren.

Ein grosser Vorteil dieser Massnahme ist, dass eine Publizierung in den Gemeindezeitschriften fast garantiert wird und dass mit einem kleinen Aufwand die gesamte Bevölkerung der Region Laupen gleichzeitig informiert werden kann. Ein Nachteil dagegen ist, dass die Gemeindezeitschriften nur ca. vier Mal im Jahr

erscheinen. Deshalb wird eine gute Planung, wann welcher Artikel erscheinen soll, vorausgesetzt. Denn der Redaktionstermin darf nicht verpasst werden.

Zu Beginn des Projektes wird der Fokus auf Gemeindezeitschriften gelegt. Denn das Inserieren macht nach Koziol et al. nur dann Sinn, wenn es auch von der erhofften Zielgruppe gelesen wird (vgl. Koziol et al. 2006: 140). Karin Möschberger, Co. Geschäftsleiterin des SDAL, bestätigt, dass die Gemeindezeitschriften für die Bevölkerung der Region Laupen von Bedeutung sind und deshalb auch gelesen werden. Erst wenn das Projekt bereits erste Erfolge verbuchen kann, werden grössere Tageszeitungen (Berner Nachrichten, Freiburger Nachrichten) mit Artikeln beliefert. Der Vorteil ist, dass bereits Erfahrungen mit Arbeitgebenden in die Artikel einfließen können und sie dadurch für die Tageszeitungen interessanter werden. Das Gleiche gilt auch für andere Medien wie das Regionaljournal des Radio DRS, Radio RaBe oder der Fernsehsender TeleBärn. Dieses Vorgehen wurde auch mit der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit so beschlossen.

- Laupenmarkt

Der SDAL kann sich mit dem Fokus auf das Projekt JobChance am Laupenmarkt im Mai 2011 der Bevölkerung präsentieren. Gemäss den Aussagen von Herrn Güntensberger ist es hilfreich für ein Projekt, wenn es sich aktiv an die Bevölkerung wendet und an Orten auftritt, welche für viele Menschen interessant sind. Der Laupenmarkt findet jeweils zwei Mal im Jahr statt. Ob der SDAL immer dabei sein soll oder es ein einmaliger Auftritt wird, muss nach der ersten Durchführung überprüft werden.

Der Vorteil eines solchen Standes ist, dass der SDAL neben dem Projekt auch für seine anderen Tätigkeiten werben kann. Dadurch anerkennt die Bevölkerung die Arbeit des SDAL eher und zudem können Vorurteile gegenüber Projektteilnehmenden abgebaut werden. Ein Nachteil ist, dass der Stand attraktiv sein muss, weil sich sonst niemand dafür interessiert. Dies bedeutet, dass der Aufwand für die Bereitstellung und Betreuung eines Standes am Laupenmarkt nicht unterschätzt werden darf.

- Webseite

Eine Internetseite ist heutzutage für Betriebe eine Voraussetzung, damit die Bevölkerung Rund um die Uhr und von überall über das Angebot informiert werden kann. Die bereits existierende Webseite des SDAL kann zu Beginn für das Projekt

JobChance genutzt werden. Beispielsweise kann eine eigene Rubrik erstellt werden, welche mit aktuellen Informationen über das Projekt ausgestattet sein sollte.

In einem weiteren Schritt sollte überlegt werden, eine eigene, vom SDAL losgelöste Webseite zu betreiben. Dabei ist zu beachten, dass eine Webseite regelmässig aktualisiert werden muss, damit sie für die Leser interessant bleibt und sie immer wieder die Seite besuchen. Der Aufwand dafür darf allerdings nicht unterschätzt werden. Denn eine aktiv geführte Webseite wird einige Ressourcen beanspruchen.

Der Vorteil ist, dass die Webseite mit vielfältigen Inhalten gefüllt werden kann und dabei die AAG und der SDAL selber entscheiden, was publiziert werden soll. So hat die ganze Welt Zugriff auf diese Daten und deren Kontrolle liegt in den Händen der AAG bzw. des SDAL. Auf einer Webseite kann beispielsweise Arbeitgebenden, welche einen Projektarbeitsplatz anbieten, gedankt werden. Der Nachteil einer Rubrik auf der Webseite des SDAL ist, dass diese Seite in erster Linie von Personen besucht wird, welche Kunden des SDAL sind und somit davon ausgegangen werden kann, dass sie sich in einer (sozialen/finanziellen) Notlage befinden. Daher ist eine solche Rubrik für Arbeitgebende wenig interessant. Das bestätigt auch Andreas Schlecht.

Deshalb empfiehlt das Projektteam, dass zu einem späteren Zeitpunkt eine eigene Webseite für das Projekt JobChance gestaltet wird.

- Persönlichkeiten

Wie auch das Projekt „die Charta“ könnte das Projekt JobChance von wichtigen Persönlichkeiten profitieren. Allerdings braucht es eine gewisse Zeit, bis geeignete Personen gefunden werden. Denn wie die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit bestätigt, sind in der Region keine grossen Persönlichkeiten ansässig. Am ehesten in Frage kommen Politiker aus der Region Laupen, die zum Teil über die Gemeindegrenzen hinaus Bekanntheitsgrad haben. Auch Andreas Schlecht, Präsident des Gewerbeverbandes Amt Laupen, könnte für diese Rolle in Frage kommen. Das Projektteam empfiehlt daher, wenn eine solche Person gefunden wird, diese zwingend zu involvieren.

- Printprodukte

Für die Verbreitung von Informationen eignen sich Printprodukte besonders gut. Das Format sollte handlich sein und der Text kurz und knapp, aber überzeugend geschrieben.

Deshalb empfiehlt das Projektteam, dass die AAG und der SDAL Printprodukte herstellen, um sie zum Beispiel am Laupenmarkt zu verteilen.

Die detaillierte Umsetzung der Massnahmen liegt in den Händen der AAG und des SDAL. Diese müssen zudem entscheiden, ob weitere Massnahmen erarbeitet und umgesetzt werden sollen. Zudem muss ständig überprüft werden, ob die eingeschlagenen Massnahmen weiterhin den Erfolg bringen, welcher angestrebt wird und wenn nicht, muss dementsprechend reagiert werden.

Das Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts JobChance ist dem Anhang beigelegt.

3.2.3.7. Konzept des Networkings für das Projekt JobChance

In Anlehnung an die theoretischen Grundlagen definiert das Projektteam Networking als Vernetzungsarbeit, welche Aufbau, Pflege und Intensivierung von Kontakten und Beziehungen der AAG zu den Arbeitgebenden in der Region Laupen zum Ziel hat.

Wie das Konzept der Öffentlichkeitsarbeit, wurde auch das Konzept des Networkings aus einem theoretischen und einem praktischen Teil zusammengeführt. Es stellt dar, welche Möglichkeiten die AAG aus Sicht des Projektteams hat, um mit Arbeitgebenden in Kontakt zu treten. Über dies hinaus enthält es Empfehlungen, wie das Networking ausgebaut und erweitert werden kann. Auch die Umsetzung dieses Konzeptes liegt bei der AAG und dem SDAL und sie müssen ebenfalls immer wieder überprüfen, ob die Massnahmen noch die angestrebten Ziele erfüllen und je nachdem Änderungen am Konzept vornehmen oder auch neue Ideen generieren.

Folgende Massnahmen schlägt das Projektteam für den Aufbau, die Pflege und die Erweiterung von Kontakten und Beziehungen zu den Arbeitgebenden der Region Laupen vor.

- Argumente für das Projekt JobChance und Gegenleistung für Arbeitgebende

Aus den Gesprächen mit Andreas Tereh, Leiter „b2 Clara Brocki“ und Andreas Schlecht, Präsident Gewerbeverband Amt Laupen, hat das Projektteam die Erkenntnis gewonnen, welches die überzeugendsten Argumente für das Projekt JobChance sind. Das erste Argument ist, dass ein/e Projektteilnehmende/r den

Arbeitgebenden mindestens vier Monate nichts kostet. Erst nach der definitiven Anstellung mit einem Vertrag nach Obligationenrecht müssen Arbeitgebende Lohnzahlungen vornehmen. Bis dahin erhält die/der Projektteilnehmende/r zusätzlich eine Integrationszulage von der Sozialhilfe. Zweitens können die Arbeitgebenden bei Uneinigkeiten mit dem/der Projektteilnehmenden jederzeit aus dem Projekt aussteigen. Diese beiden Argumente nehmen den Arbeitgebenden Druck und geben ihnen dadurch die Möglichkeit, das Projekt ohne Risiko kennen zu lernen.

Ebenfalls aus diesen Gesprächen konnten Gegenleistungen für Arbeitgebende, welche das Projekt JobChance unterstützen, erarbeitet werden. Denn mit überzeugenden Argumenten können Arbeitgebende einfacher für eine Mitarbeit beim Projekt JobChance gewonnen werden. Folgende Möglichkeiten sind denkbar, müssen aber stetig überprüft, verändert oder ergänzt werden:

- Regelmässige Treffen/Apéros, welche von der AAG organisiert werden. Diese dienen der Netzwerkpflege und können als Plattform für den Austausch über Erfahrungen der einzelnen Arbeitgebenden genutzt werden.
- Die Bekanntmachung der Arbeitgebenden welche das Projekt unterstützen. Beispielsweise durch die Publizierung der Firmenlogos auf der Webseite des SDAL oder in Inseraten. Allerdings müssen die Arbeitgebenden dieser Gegenleistung vorgängig zustimmen.
- Die Arbeitgebenden, welche einen Projektarbeitsplatz anbieten, können ihr soziales Engagement als Eigenwerbung nutzen. Engagieren sich Arbeitgebende bei sozialen Projekten, hat das einen positiven Einfluss auf deren Kundschaft und kann das Vertrauen in diese Betriebe stärken.
- Ein Label entwickeln, beispielsweise in Form eines Stickers, welchen die Arbeitgebenden an oder in ihrem Betrieb anbringen können.

- Kontakt zum Gewerbeverband Amt Laupen

Das Projektteam ist mit dem aktuellen Präsidenten des Gewerbeverbandes Amt Laupen in Kontakt getreten. Herr Andreas Schlecht begrüsst das Projekt JobChance und ist bereit, in unterschiedlichen Formen und seinen Möglichkeiten entsprechend das Projekt zu unterstützen. Dadurch konnte eine Plattform geschaffen werden, welche der AAG die Möglichkeit bietet, dem Gewerbeverband persönlich das Projekt JobChance nahe zu bringen. Der Vorteil ist, dass viele Arbeitgebende über ein bereits bestehendes Netzwerk informiert werden können und so das eigene

Networking aufgebaut und erweitert werden kann. Am 24. März 2011 kann sich die AAG und der SDAL erstmals an einer Mitgliederversammlung des Gewerbeverbandes Amt Laupen präsentieren.

- Persönliches Vorsprechen

Das persönliche Vorsprechen bei Arbeitgebenden ist eine gute Methode, um Arbeitsplätze zu gewinnen. Der grosse Vorteil dieser Methode ist, dass die Arbeitgebenden von Beginn an ein Gesicht vor sich haben, welches sie mit dem Projekt in Verbindung bringen. Gegenüber einem Brief oder einem Telefonanruf steigt dadurch die Hemmschwelle Nein zum Projekt zu sagen. Zudem kann die AAG einen Betrieb gezielt aussuchen, beispielsweise wenn WSH-Beziehende einen Arbeitsplatz in einem speziellen Fachbereich wünschen. Der Nachteil des persönlichen Vorsprechens ist der damit verbundene grosse Zeitaufwand. Doch die erhöhten Erfolgchancen für einen neuen Projektarbeitsplatz sind den grösseren Zeitaufwand wert.

- Gewerbeausstellung/Versammlung von Gewebevertretern

Jegliche Versammlungen von Gewerbevertretern in der Region Laupen sollten von der AAG genutzt werden, um ihr Networking auszubauen. Denn bei diesen Veranstaltungen können auf einmal viele neue Kontakte zu Arbeitgebenden geknüpft werden.

- Printprodukte

Für die Verbreitung von Informationen eignen sich Printprodukte auch beim Networking besonders gut. Auch hier sollte das Format handlich sein und der Text kurz und knapp aber überzeugend geschrieben. Daher empfiehlt das Projektteam, dass die AAG und der SDAL auch für das Networking Printprodukte herstellen, um sie zum Beispiel bei der Präsentation beim Gewerbeverband Amt Laupen zu verteilen.

- Briefversand an Arbeitgebende

Die Arbeitgebenden können mit einem allgemeinen Briefversand über das Projekt JobChance informiert werden. Der Vorteil ist, dass die Arbeitgebenden gezielt ausgesucht und auf einmal und vor allem gleichzeitig angefragt werden können. Doch die Erfolgchancen eines solchen Massenbriefversandes sind meist gering, da

die Arbeitgebenden zuwenig Zeit haben `Werbung` zu lesen. Diese Methode kann aber genutzt werden, wenn die AAG die Arbeitgebenden der Region Laupen über einen bestimmten Stand im Projekt informieren will. Beispielsweise Ende des Jahres 2011, wenn das Projekt JobChance erste Erfolge erreicht. Der grosse Zeitaufwand eines solchen Briefversandes darf nicht vergessen werden und muss daher im Voraus gut geplant sein.

Das Konzept des Networkings für das Projekt JobChance ist ebenfalls dem Anhang beigelegt.

3.3. Nahtstelle von Gesamtkonzept und Implementation

Das Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich wurde vom SDAL bereits im Januar 2010 beim Kantonalen Sozialamt eingereicht. Im Februar 2010 erhielt der SDAL die Ermächtigung das geplante KIA im Lastenausgleich abzurechnen. Dies jedoch unter den folgenden Bedingungen:

- bis zum 31.12.2010 ist dem Kantonalen Sozialamt ein detailliertes Konzept einzureichen
- bis zum 31.12.2010 ist dem Kantonalen Sozialamt ein Finanzierungsnachweis einzureichen
- die Kosten für die Betreuung und für die Akquirierung sind getrennt auszuweisen

Wie oben beschrieben stellt das Gesuch und die Ermächtigung zum Lastenausgleich durch das Kantonale Sozialamt für die Auftraggebenden das Hauptziel des Studierendenprojektes dar. Durch die Ermächtigung des Kantonalen Sozialamtes kann das KIA JobChance finanziert und somit umgesetzt werden und die Integration von jungen WSH-Beziehenden ohne Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt in Angriff genommen werden.

Das Gesuch ist somit die Basis der Interventionsentwicklung (des Gesamtkonzeptes JobChance) und gleichzeitig markiert die Ermächtigung durch das Kantonale Sozialamt den Schritt der Implementation des Gesamtkonzeptes JobChance in die Praxis.

3.3.1. Das Gesuch für den Kanton Bern

Als Basis für das KIA JobChance definierte das Gesuch zum Lastenausgleich den Inhalt des Gesamtkonzeptes. Für das detaillierte Konzept waren Angaben über:

Ziel/Nutzen des Angebotes, Definition der Zielgruppe, Art der Einsatzplätze, Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung, Umfang des neuen Angebots, Angaben zur Zuweisung sowie Angaben zur Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst erforderlich. Weiter war die Aufteilung der Kosten von Betreuung und Akquirierung darzulegen. Für das Projektteam bedeutete dies, dass das zu entwickelnde Gesamtkonzept sämtliche erwähnte Angaben bündig und doch fundiert darlegen muss.

Die oben erarbeiteten Teile entsprechen dem Gesamtkonzept mit den daraus abgeleiteten Teilkonzepten des KIA JobChance. Im vorliegenden Gesuch jedoch, wurde von jedem Teil ausschliesslich die Quintessenz der theoretischen Herleitung und dem Erfahrungswissen aus der Praxis beschrieben. Das Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich kann somit als Kürzestzusammenfassung des KIA JobChance gelesen werden.

Die Aufteilung der Kosten von Betreuung und Akquirierung wurden im Gesuch separat dargestellt. Das 3-Phasenmodell wurde aufgeschlüsselt und mit geschätzten Zeitfaktoren dargestellt. Die Schätzung der Zeitaufschlüsselung ist zurückzuführen auf Erfahrungen in der Praxis des SDAL und ähnlichen Institutionen (vgl. Protokolle im Anhang).

4. Schlussteil

Der Schlussteil soll einen Rückblick auf die erarbeiteten Ergebnisse ermöglichen sowie eventuelle Lücken aufdecken. Die Ergebnisse werden vom Projektteam bewertet, Empfehlungen für die Praxis der AAG werden abgegeben sowie einen Ausblick in die Praxis gewagt.

4.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Mit Blick auf die eingangs formulierten Fragestellungen

Wie können die Empfehlungen des Vorgängerprojektes in die Praxis umgesetzt werden? Wie können die Auflagen des Kantonalen Sozialamtes erfüllt werden?

werden die Ergebnisse des Studierendenprojektes JobChance zusammengefasst.

Das Gesamtprojekt JobChance, bestehend aus dem 3-Phasenmodell JobChance, den Arbeitsunterlagen, dem Beratungskonzept und den Konzepten Öffentlichkeitsarbeit und Networking, bilden eine theoretisch und praktisch fundierte Grundlage zur Eingliederung junger Erwachsener WSH-Beziehenden in den ersten Arbeitsmarkt.

Bezeichnend dafür sind die Kriterien, aus welchen das Gesamtkonzept entstanden ist: die Konzeption des Projektes JobChance basiert auf den Bedürfnissen der Arbeitgebenden wie auch auf den der Projektteilnehmenden. Die zentralen Punkte, welche vom Vorgängerprojekt erarbeitet wurden, wie beispielsweise der geringe Aufwand für die Arbeitgebenden oder die nötige Motivation der Projektteilnehmenden, werden durch das konzipierte Vorgehen gewährleistet. Die Information der Öffentlichkeit sowie die Akquirierung von Arbeitgebenden sind durch zentrale Merkmale auf die regionalen Gegebenheiten zugeschnitten, was einen wichtigen Teil zum Gelingen des Projektes JobChance beiträgt.

Die Arbeit der AAG wird durch die entwickelten Arbeitsunterlagen organisiert und bis zu einem gewissen Grad standardisiert, was eine gelingende Implementation in die Praxis begünstigt. Durch die engmaschige Zusammenarbeit mit den Auftraggebenden sowie der laufenden Auftragsklärung während der Entwicklungsphase konnten die Anforderungen der Praxis an die Arbeitsunterlagen geklärt werden und flossen somit direkt in die Erarbeitung ein. Die Dokumente wurden jedoch auf der Handlungsebene noch nicht eingesetzt. Demnach werden allfällige Entwicklungsmöglichkeiten der

Arbeitsunterlagen erst in der Praxis erkannt, wenn die AAG Erfahrungen damit sammelt.

Das Gesuch für die Ermächtigung zum Lastenausgleich, welches in Form einer Kürzestzusammenfassung des Gesamtkonzeptes JobChance verfasst wurde, erfüllt die vom Kantonalen Sozialamt vorgegebenen Auflagen und wurde fristgerecht eingereicht. Die Kürzestzusammenfassung bearbeitet sämtliche Punkte in angemessener Tiefe und gibt einen differenzierten Überblick über das geplante KIA.

Die Ermächtigung der Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich ist der entscheidende Meilenstein im Hinblick auf die Implementation des KIA in die Praxis.

4.2. Empfehlungen

Dem Projektteam ist es ein Anliegen, Erfahrungen, welche es während der Entwicklungsphase gemacht hat, der AAG weiterzugeben:

Das Projektteam war bei der Entwicklung der Unterlagen darum bemüht, alle Eventualitäten zu berücksichtigen, kann jedoch nicht mit abschliessender Sicherheit für die optimale Verwendung in der Praxis garantieren. Damit die Wirksamkeit und Problemangemessenheit der Unterlagen überprüft werden kann, empfiehlt das Projektteam eine systematische Evaluation des Projektes JobChance und der dazugehörigen Teilkonzepte. Gegebenenfalls wäre Verwendung für einen weiteren Praxis-Optimierungs-Zyklus angezeigt. Weitere Verfahrensweisen zur Problemlösung könnten entwickelt, implementiert und wiederum auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden. Da das Pensum der AAG für eine fundierte Evaluation kaum Ressourcen bereithält, empfiehlt das Projektteam, ein neues Studierendenprojekt in Auftrag zu geben.

Bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit und des Networkings ist zu sagen, dass die AAG die regionalen politischen Gegebenheiten nicht ausser Acht lassen darf. Durch die bürgerliche Prägung der Region stellen sich für das Projekt Herausforderungen bezüglich Sicherung und einem allfälligen Ausbau des Projektes. Daher empfiehlt das Projektteam der AAG die laufende Durchführung von Umfeldanalysen, welche Einflüsse auf das Projekt frühzeitig erkennbar machen, damit die AAG auf allfällige Veränderungen reagieren kann.

4.3. Ausblick

Nach der erfolgreichen Konzeptentwicklung sind weitere Schritte nötig, um das Gesamtkonzept JobChance in die Praxis zu implementieren. Kurz vor Abschluss des Studierendenprojektes wurde die AAG mit einer Fachperson aus der Sozialen Arbeit besetzt. Somit konnte die Übergabe des Gesamtkonzeptes, der Teilkonzepte sowie der Arbeitsunterlagen an die AAG bereits durchgeführt werden. Weiter wurde das Gesuch zum Lastenausgleich den Auftraggebenden übergeben und bereits beim Kanton Bern eingereicht. Über die Zulassung der Kosten wird in den nächsten Wochen entschieden.

Die nun anstehenden Aufgaben werden von der AAG bereits geplant und liegen in ihrer Verantwortung. Der Kontakt zum Gewerbeverband Laupen und somit zu potenziellen Arbeitgebenden ist der AAG vom Projektteam übergeben worden, womit diese mit der Akquirierung beginnt. Die Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit des SDAL beginnt mit der Umsetzung der ausgearbeiteten Öffentlichkeits- und Networkingkonzepte. Das Projektteam hat das Studierendenprojekt abgeschlossen und steht dem SDAL sowie der AAG weiterhin beratend zur Verfügung. Beispielsweise bei der Mitgliederversammlung des Gewerbeverbandes Laupen, an welcher das Projekt JobChance vorgestellt wird.

5. Literaturverzeichnis

avenirsocial (2006). Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit. Geschäftsstelle Bern.

Bernische Systematische Information Gemeinden: BSIG Nr 8/860.1/19.5 vom 11. August 2009.

Barthelmess, Manuel (2005). Systemische Beratung. Eine Einführung für psychosoziale Berufe. 3. Aufl. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Bieri, Stefan/Pokerschnig, Jasmin/Weibel, Edith (2004). Lichtblick in der Erwerbslosigkeit. Möglichkeiten angemessener Beratung von langzeitarbeitslosen Personen in der Sozialhilfe. Bern: Sozialwissenschaftlicher Fachverlag.

Bürgi, Andreas/Eberhart Herbert (2004). Beratung als strukturierter und kreativer Prozess. Ein Lehrbuch für die ressourcenorientierte Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Castel, Robert (2009). Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. S. 21–34.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hg.) (2007). Fachlexikon der sozialen Arbeit. 6. Aufl. Baden-Baden: Nomos.

Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, Sozialamt/Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit (o.J.). Richtig kommunizieren – bloss wie?. Ein Leitfaden zur Kommunikation für Sozialdienste und Sozialbehörden. o.V.

Gredig, Daniel (2005). The Co-Evolution of Knowledge Production and Transfer: Evidence based Intervention Development as an approach to improve the impact of evidence on Social Work Practice. In: Sommerfeld, Peter (Hg.). Evidencebased Social Work – Towards a New Professionalism? Bern/Berlin/Bruxelles/Frankfurt am Main/New York/Oxford/Wien: Peter Lang Verlag. S. 173–199.

Gredig, Daniel/Sommerfeld, Peter (2010). Neue Entwürfe zur Erzeugung und Nutzung lösungsorientierten Wissens. In: Otto, Hans-Uwe/Polutta, Andreas/Ziegler, Holger (Hg.). What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit? Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. S. 83–98.

Hüttemann, Matthias/Sommerfeld, Peter (2007). Forschungsbasierte Praxis. Professionalisierung durch kooperative Wissensbildung. In: dies. (Hg.). Evidenzbasierte Soziale Arbeit. Nutzung von Forschung in der Praxis. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. S. 40–57.

Kadishi, Bernadette (2001). Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten: Tobler Verlag.

Koziol, Klaus/Pförsch, Waldemar/Heil, Steffen/Albrecht, Kathrin (2006). Social Marketing. Erfolgreiche Marketingkonzepte für Non-Profit-Organisationen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Kuster, Jürg/Huber, Eugen/Lippmann, Robert/Schmid, Alphons/Schneider, Emil/Witschi, Urs/Wüst, Roger (Hg.) (2008). Handbuch Projektmanagement. 2. Aufl. Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.

Langenscheidt (2001). Grosswörterbuch Englisch – Deutsch. München: Langenscheidt Verlag.

McLeod, John (2004). Counselling – eine Einführung in Beratung. Tübingen: dgvt-Verlag.

Merten, Klaus (2009). Zur Theorie der PR-Theorien. Oder: Kann man PR-Theorien anders als systemisch modellieren?. In: Röttger, Ulrike (Hg.). Theorien der Public Relations. Grundlagen und Perspektiven der PR-Forschung. 2. Aufl. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 51–70

Pappi, Franz Urban (1987). In: Schubert, Herbert (2008). Netzwerkkooperation – Organisation und Koordination von professionellen Vernetzungen. In: Schubert, Herbert (Hg.). Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen – Grundlagen und Beispiele. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7–105.

Rechtien, Wolfgang/Irsch, Jessica (2006). Lexikon Beratung. München/Wien: Profil Verlag.

Rothardt, Dieter/Wolski-Prenger, Friedhelm (1996). Soziale Arbeit mit Arbeitslosen. Beratung, Bildung, Selbstorganisation. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Schürmann, Ewald (2004). Öffentlichkeitsarbeit für soziale Organisationen. Praxishandbuch für Strategien und Aktionen. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Stimmer, Franz (2006). Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit. 2. Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Weyer, Johannes (2000a). In: Schubert, Herbert (2008). Netzwerkkooperation – Organisation und Koordination von professionellen Vernetzungen. In: Schubert, Herbert (Hg.). Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen – Grundlagen und Beispiele. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7–105.

Unveröffentlichte Publikation:

Altenburg R., Bütler K., Najafi-Hiltbrunner R., Schörlin M., Werthmüller M.: Motivationsarbeitsplätze Sozialdienst Amt Laupen; Projektwerkstatt an der Hochschule für Soziale Arbeit der FHNW, Olten. 2009 – 2010.

Internetquellen:

Bundesamt für Statistik (2010). Die Schweizerische Sozialhilfestatistik 2008. Nationale Resultate. URL:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/22/publ.html?publicationID=3891> [Zugriffsdatum: 2. Dezember 2010].

Bundesamt für Statistik (2009). Junge Erwachsene in der Sozialhilfe. Die wichtigsten Resultate. URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/22/publ.html?publicationID=3576> [Zugriffsdatum: 2. Dezember 2010].

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. KMU Themen. Öffentlichkeitsarbeit. URL: <http://www.kmu.admin.ch/themen/00231/00238/00251/index.html?lang=de> [Zugriffsdatum: 17. November 2010].

6. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Seite 7: Gredig, Daniel/Sommerfeld, Peter (2010). Neue Entwürfe zur Erzeugung und Nutzung lösungsorientierten Wissens. In: Otto, Hans-Uwe/Polutta, Andreas/Ziegler, Holger (Hg.). What Works – Welches Wissen braucht die Soziale Arbeit? Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. S. 83–98.

Abbildung 2 Seite 8: Hüttemann, Matthias/Sommerfeld, Peter (2007). Forschungsbasierte Praxis. Professionalisierung durch kooperative Wissensbildung. In: dies. (Hg.). Evidenzbasierte Soziale Arbeit. Nutzung von Forschung in der Praxis. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren. S. 40–57.

Abbildung 3 Seite 11: Gesamtkonzept JobChance (eigene Darstellung)

Abbildung Titelblatt: Wegweiser JobChance (eigene Darstellung)

7. Anhangsverzeichnis

7.1. 3-Phasenmodell Projekt JobChance

a) Version 1

b) Version 2

3-Phasen-Modell Projekt „JobChance“

Was ist das 3-Phasenmodell

Das 3-Phasenmodell beinhaltet für die Projektteilnehmenden und die Arbeitgebenden ein Kurzpraktikum, eine Probephase und das Lehr- oder Arbeitsverhältnis. Für die AAG kommen **zwei** weiteren Phasen hinzu, die Vorbereitungs- und die Abschlussphase.

Das 3-Phasenmodell ermöglicht das schrittweise Hinarbeiten auf eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt und gewährleistet, dass sowohl Projektteilnehmende wie auch Arbeitgebende in diesem Prozess professionell begleitet werden. Diese professionelle Begleitung beinhaltet einen strukturierten Ablauf, was sowohl für Projektteilnehmende als auch Arbeitgebende Sicherheit im Prozess und Schutz vor Überforderung gewährleistet. Aus diesem nicht alltäglichen Arbeitsverhältnis können unbekannte Situationen oder Unsicherheiten entstehen, bei welchen die Beteiligten Hilfe bei der Entwicklung von Handlungsalternativen benötigen.

Auf der Projektteilnehmendenseite wird der Fokus auf das (Wieder-)Erlernen und Erweitern von Kompetenzen gelegt, was einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Die Arbeitgebenden erhalten die Möglichkeit sich sozial zu engagieren, mit der Garantie jederzeit (bis zur 3. Phase) aus dem Projekt aussteigen zu können.

Aus diesem Grund wird in der ersten und zweiten Phase auf Arbeitsverträge verzichtet. Um Transparenz und Verantwortung sicherzustellen, werden jedoch Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unterzeichnet. In diesen sind die Rahmenbedingungen des Projekteinsatzes festgehalten sowie als Kontrollinstrument eine Präsenzliste (Phasen 1,2 und 3) und als Evaluationsgrundlage eine Zielvereinbarung (Phase 1 und 2).

Grundsätzlich liegt die Entscheidungsgewalt über einen Projekteinsatz bei der AAG (in Absprache mit der fallführenden Sozialarbeiterin bzw. dem fallführenden Sozialarbeiter des SDAL). Für den Erfolg des Projektes ist es unabdingbar, den Arbeitgebenden motivierte und positiv eingestellte Teilnehmende zuzuweisen. Somit ist sowohl den Wünschen der Projektteilnehmenden Rechnung zu tragen als auch eine möglichst optimale Passung der beiden Profile (Anforderungsprofil Arbeitgebende und Kompetenzprofil Arbeitnehmende) zu erreichen (s. Vorbereitungsphase).

Informationen zu der Arbeitsunterlage (Checkliste Ablauf)

Die im 3-Phasenmodell beschriebenen Abläufe/Prozesse und Aufgaben für die AAG, stellen Fixpunkte in der Durchführung des Projektes JobChance dar. Diese Aufgaben werden unabhängig von Person und Fall durchgeführt.

Die Intensität und Dauer der Begleitung und Beratung in dem Projekt JobChance, muss jedoch jedem Fall individuell angepasst werden. An dieser Stelle wird auf das Beratungskonzept für die AAG verwiesen. Als maximale Dauer der Beratung durch die AAG wird 1 Kalenderjahr definiert.

Die fallführende Sozialarbeiterin bzw. der fallführende Sozialarbeiter steht auch während der Phasen des Projektarbeitsplatzes JobChance in der Funktion einer wichtigen Vertrauensperson für die/den WSH- Beziehenden. Die AAG soll bei Entscheidungen oder Abweichungen die professionelle Meinung der fallführenden Sozialarbeiterin bzw. des fallführenden Sozialarbeiters einholen.

I Vorbereitungsphase → nur AAG

Bevor in die erste Phase eingestiegen werden kann, ist eine gewisse Vorarbeit nötig.

Die Kompetenz- bzw. Anforderungsprofile müssen ausgefüllt und anschliessend verglichen werden, damit eine allfällige Übereinstimmung der Profile sichtbar wird. Von den drei Schlüsselkompetenzen, welche von den Arbeitgebenden (im Anforderungsprofil) als die wichtigsten priorisiert wurden, sollten von den Arbeitnehmenden (im Kompetenzprofil) mindestens zwei erfüllt sein. Bei Ergebnissen, in welchen die allfällige Übereinstimmung nicht vollständig vorhanden ist, muss die AAG im Einzelfall eine Einschätzung vornehmen, ob die betroffene Projektteilnehmerin bzw. der betroffene Projektteilnehmer dennoch geeignet wäre für den jeweiligen Arbeitsplatz. Die zuständigen Sozialarbeitenden des SDAL sind bei den Entscheidungen, ebenfalls bei zu ziehen, um eine erweiterte Sichtweise auf die vorhandenen Kompetenzen der Projektteilnehmerin bzw. des Projektteilnehmers zu eröffnen.

Falls eine Passung der Profile vorliegt, ist im Einzelfall abzuklären, ob zuerst Arbeitnehmende oder Arbeitgebende informiert werden. Es gilt zu bedenken, dass beide Vorgehensweisen positive wie auch negative Aspekte aufweisen. Dazu finden sich in der Vorbereitungsphase zwei unterschiedliche Vorgehensweisen (s. separates Dokument: Version 1 und Version 2). Bei Version 1 werden die Projektteilnehmenden erst nach einer positiven Zusage der Arbeitgebenden für einen Arbeitsplatz informiert. Diese Vorgehensweise soll die Motivation stärken und verhindern, dass durch allfällige Absagen grosse Enttäuschungen bei den Projektteilnehmenden eintreten. Version 2 bietet den Vorteil, dass die Projektteilnehmenden in den Bewerbungsprozess für einen Projektarbeitsplatz einbezogen werden können. Der AAG soll im Einzelfall entscheiden welche Vorgehensweise, je nach persönlicher Erfahrung bei der Stellensuche und Persönlichkeit der Projektteilnehmenden, sinnvoller ist.

II Erste Phase „Kurzpraktikum“ → AAG, Projektteilnehmende, Arbeitgebende

Das Kurzpraktikum dient einerseits dem gegenseitigen sich Kennenlernen von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden. Dies geschieht in einem formellen Rahmen im Betrieb der/des Arbeitgebenden. Andererseits dient es der/dem Projektteilnehmenden zum Kennenlernen des Berufsfeldes und dessen Tätigkeiten. Die Projektteilnehmenden sollen Einblick in ein Berufsfeld erhalten ohne jedoch schon bestimmte Anforderungen erfüllen zu müssen.

Aus diesem Grund wird in der ersten Phase des Projektes JobChance darauf verzichtet bereits Zielvereinbarungen einzugehen. Jedoch werden in der Vereinbarung die Rahmenbedingungen für das Kurzpraktikum festgehalten. Um die Anwesenheiten der/des Projektteilnehmenden zu kontrollieren, ist es zwingend nötig, dass die Arbeitgebenden die Präsenzliste führen. Bei Projektteilnehmenden soll durch das Ausfüllen der Präsenzliste die Verbindlichkeit gefördert werden. Für die Arbeitgebenden ist die Präsenzlistenliste ein Kontrollinstrument, welches auch bei den Gesprächen (Standortgespräch Ende 1. Phase und Evaluation Ende 2. Phase) für die Entscheidung beigezogen werden kann.

Während dem Kurzpraktikum besucht die AAG die Projektteilnehmenden im Betrieb und führt mit ihr/ihm ein informelles Gespräch. Dasselbe geschieht mit der/dem Arbeitgebenden. Ziel ist es, die Stimmung und Motivation der beiden Parteien zu erfassen, sich so deutlich als Ansprechperson anzubieten und falls nötig bereits Schritte einzuleiten (z.B. Änderung/Vereinbarung). Zudem wird die/der Projektteilnehmende ca. eine Woche später zu einem formellen Befindlichkeitsgespräch eingeladen mit dem Ziel, in Erfahrung zu bringen, ob sich die Projektteilnehmende bzw. der Projektteilnehmende im Betrieb wohl fühlt und wo eventuelle Schwierigkeiten liegen.

Den Abschluss der ersten Phase bildet das Standortbestimmungsgespräch mit allen Beteiligten (Ziel und Inhalt s.1. Phase). In diesem wird die Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes JobChance gefällt.

III Zweite Phase „Probephase“ → AAG, Projektteilnehmende, Arbeitgebende

Die zweite Phase des Projektarbeitsplatzes JobChance dient der Überprüfung der Eignung der Projektteilnehmenden. Dies geschieht in einem dreimonatigen Einsatz im Betrieb der Arbeitgebenden. Hierfür wird zusätzlich zur Vereinbarung eine Zielvereinbarung unterzeichnet, welche die Entwicklungsmöglichkeiten der Projektteilnehmenden aufzeigen und überprüfbar machen soll.

Den Abschluss der zweiten Phase stellt das Evaluationsgespräch dar. Hierfür werden einerseits Selbst- und Fremdseinschätzungen der definierten Ziele aus der Zielvereinbarung evaluiert. Andererseits wird die Selbst- und Fremdeinschätzung als Ganzes evaluiert. Diese Instrumente dienen als Orientierungshilfe bei der Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes JobChance.

Drei unterschiedliche Entwicklungswege sind zum Schluss der zweiten Phase möglich. Es kann einen Übertritt in die dritte Phase, und somit in ein festes Lehr- bzw. Arbeitsverhältnis, geben. Jedoch ist auch eine Verlängerung der zweiten Phase, um weitere drei Monate, oder ein Abbruch des Projektarbeitsplatzes möglich.

IV Dritte Phase „Lehr- oder Arbeitsvertrag“ → AAG, Projektteilnehmende, Arbeitgebende

Die dritte Phase beinhaltet das Lehr- oder Arbeitsverhältnis nach Obligationenrecht. Insofern ist der Projektarbeitsplatz JobChance mit diesem Entwicklungsschritt abgeschlossen. Die Verantwortung für die dritte Phase geht mit Vertragsabschluss in die Hände der beiden Vertragsparteien, Auftraggeberschaft und Arbeitnehmende/r über.

Die AAG stellt den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden bei Bedarf ein professionelles Coaching zur Verfügung. Auf dieses haben die Arbeitnehmenden bis zu einem Jahr ab Beginn des Projektarbeitsplatzes auch als Einzelcoaching Anspruch. Wie dies im Einzelfall aussieht, muss mit den Beteiligten vereinbart werden. An dieser Stelle wird auf das Beratungskonzept für die AAG verwiesen.

V Abschluss Auftrag AAG

Bei erfolgreicher Eingliederung in den Arbeitsmarkt wird das Dossier nach einem Jahr ab Start JobChance geschlossen und archiviert.

Prozessbeschreibung Projekt JobChance

Abkürzungsverzeichnis:

AAG: Arbeitsagogische Stelle

Abg: die/der Arbeitgebende

Abn: die/der Arbeitnehmende

SAR: Sozialarbeitende

SDAL: Sozialdienst Amt Laupen

alle Beteiligte: Arbeitnehmende, Arbeitgebende und Arbeitsagogische Stelle

I Die Vorbereitungsphase

	Prozessschritte	Aufgaben AAG	Verwendbare Dokumente / <i>Schnittstelle mit SAR</i>	check
1.	Abn hat Kompetenzdossier erstellt	<ul style="list-style-type: none"> - AAG führt Abn durch den Fragebogen und ermittelt so die Schlüsselkompetenzen der Abn - AAG stellt das Kompetenzdossier zusammen 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kompetenzprofil Abn ⇒ evt. Kompetenzportfolio von Caritas / FlicFlac ⇒ <i>1. Schnittstelle SAR</i> 	

3-Phasenmodell

2.	Abg hat Anforderungsprofil ausgefüllt und an AAG retourniert.	- AAG versendet das Formular "Anforderungsprofil Abg" an Abg (evt. persönlich vorbeibringen)	⇒ Anforderungsprofil Abg	
3.	s. Dokument Version 1 und 2			
4.				
5.				

II Erste Phase „Das Kurzpraktikum“ (1 Monat)

Woche	Prozessschritte	Aufgaben AAG	Arbeitsunterlagen / <i>Schnittstelle SAR</i>	check
1	<p>Das Einverständnis von Abg und Abn ist eingeholt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstkontakt in Form eines Gespräches mit allen Beteiligten im Betrieb. - Der Inhalt der Vereinbarung wird den Beteiligten erläutert (s. Vereinbarung). - Vereinbarung (mit Anhang Präsenzliste) wird von allen unterschrieben. Allenfalls kann noch eine Bedenkfrist seitens Abn und/oder Abg eingeräumt werden, bevor die Vereinbarung definitiv unterzeichnet wird. - Arbeitsbeginn wird definiert und gegebenenfalls werden zusätzliche Informationen von Abg zum 1. Arbeitstag abgegeben (sowie Arbeitskleidung und -utensilien etc.), übrige Fragen werden geklärt. 	<ul style="list-style-type: none"> - AAG führt Verhandlungen und bereitet die Vereinbarung vor - AAG erläutert allen Beteiligten die Vereinbarung (Rechte und Pflichten) 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vereinbarung 1. Phase ⇒ Präsenzliste ⇒ <i>Informationen über Verlauf an SAR</i> 	

3-Phasenmodell

2	Nach ca. einer Woche stattet AAG im Betrieb einen Besuch ab und erkundigt sich nach dem allgemeinen und spezifischen Befinden der Beteiligten (Abg und Abn)	<ul style="list-style-type: none"> - Besuch vorbereiten - Nach Besuch: allenfalls Veränderungen / Entscheidungen / Ergebnisse des Besuches in die Wege leiten 	⇒ Gegebenenfalls Information über Verlauf an SAR	
3	Eine Woche nach dem Besuch findet ein Befindlichkeitsgespräch mit Abn und AAG statt.	<ul style="list-style-type: none"> - AAG lädt Abn für das Befindlichkeitsgespräch ein 		

III Zweite Phase „Die Probephase“ (3 Monate)

Woche	Prozessschritte	Aufgaben AAG	Arbeitsunterlagen / <i>Schnittstelle SAR</i>	check
5	<p>1. Vereinbarung inkl. den Zielen - zu den Rahmenbedingungen und - zu den Schlüsselkompetenzen des Abn für die 2. Phase ist von allen Beteiligten unterzeichnet</p> <p>2. Rechte und Pflichten aller Beteiligten sind transparent definiert und transparent gemacht</p>	<p>1. Führt die Verhandlung betreffend der Zielfindung und arbeitet die Vereinbarung inkl. Zielformulierung aus</p> <p>2. Informiert alle Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten (z.B. Nichteinhalten der Vereinbarung)</p>	<p>⇒ Vereinbarung 2. Phase</p> <p>⇒ Präsenzliste</p> <p>⇒ Zielvereinbarung</p> <p>⇒ <i>Information an SAR</i></p>	
15	<p>Evaluation und Ergebnis der 2. Phase</p> <p>Abg und Abn füllen die Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen aus und senden sie spätestens Woche 16 an AAG zurück.</p>	<p>- Versenden der Selbsteinschätzungsbögen an Abn und Leistungsbewertungsbögen(Fremdeinschätzung) an Abg</p> <p>- AAG markiert bei den Leistungsbewertungsbögen (Fremdeinschätzungsbo-</p>	<p>⇒ Selbsteinschätzungsbogen Abn</p> <p>⇒ Leistungsbewertungsbogen (Fremdeinschätzung) Abg</p>	

		gen) die definierten Schlüsselkompetenzen aus der Zielvereinbarung		
16	AAG bereitet das Evaluationsgespräch vor	<ul style="list-style-type: none"> - AAG wertet die Evaluationsbögen aus: - Abn (vor 1. Phase & 2. Phase) sowie - Abn (2. Phase) mit Abg (2. Phase), wobei die definierten Schlüsselkompetenzen aus der Zielvereinbarung zu kennzeichnen sind 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorlage für Evaluationsgespräch ⇒ Selbsteinschätzungsbogen Abn ⇒ Leistungsbewertungsbogen (Fremdeinschätzung) Abg 	
16	<p>1. Individuelle Ziele, welche die Vereinbarung beinhaltet, werden gemeinsam mit allen Beteiligten an einem runden Tisch evaluiert. Grundlage dafür ist das Formular "Vorlage für Evaluationsgespräch".</p> <p>Die Fremd- und Selbsteinschätzung ist ebenfalls Bestandteil des Evaluationsgespräches.</p> <p>2. Entscheidung über Weiterführung des Projektarbeitsplatzes JobChance:</p> <p>* Übertritt in die 3. Phase</p>	<ul style="list-style-type: none"> - AAG hat die Gesprächsleitung und fasst die Ergebnisse der Evaluation abschliessend zusammen. - AAG hat die Gesprächsleitung und führt die Verhandlungen über die Entscheidung der Weiterführung des Projektarbeitsplatzes JobChance. - AAG setzt die Entscheidung um bzw. bietet Hilfestellung an: <p>* AAG bietet dem Abn Unterstützung bei</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorlage für Evaluationsgespräch ⇒ Bei Verlängerung der Probe-phase: Überarbeitete Vereinbarung & Präsenzliste & Zielvereinbarung ⇒ <i>Information über Verlauf und Ergebnisse der Evaluation an SAR</i> 	

3-Phasenmodell

	<p>** Verlängerung Probephase (weitere 3 Mt.)</p> <p>*** Beendigung des Projektarbeitsplatzes Job-Chance</p> <p>3. Einleitung der Entscheidung:</p> <p>* Ausarbeitung eines Lehr- oder Arbeitsvertrages nach Obligationenrecht</p> <p>** Verlängerung der Vereinbarung mit evt. neuen Zielsetzungen</p> <p>*** Auflösung der Vereinbarung</p>	<p>der Verhandlung mit Abg an</p> <p>** AAG setzt die überarbeitete Vereinbarung auf</p> <p>*** AAG klärt alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb ab. Gegebenenfalls klärt AAG Möglichkeit für einen Einsatz im 2. Arbeitsmarkt ab.</p>		
--	---	--	--	--

IV Dritte Phase „Lehr- oder Arbeitsvertrag“

Dauer	Prozessschritte	Aufgaben AAG	Arbeitsunterlagen / <i>Schnittstelle SAR</i>	check
bis max. 1 Jahr ab Start Phase 1	Bei Übertritt in die 3. Phase steht sowohl Abn als auch Abg (bei Bedarf) das Coaching durch AAG weiterhin zur Verfügung	<ul style="list-style-type: none"> - Dauer, Intensität und Ausgestaltung des Coachings muss von AAG im Einzelfall mit den Beteiligten vereinbart werden 		

Version 1 (1. Info an Projektteilnehmende)

3.	Falls ein Kompetenzdossier eine positive (ausreichende, passende) Übereinstimmung ergibt, wird das Dossier dem Abg zur Prüfung weitergeleitet.	<ul style="list-style-type: none"> - AAG vergleicht verschiedene Kompetenzprofile mit Anforderungsprofilen - das Dossier mit einer positiven (ausreichenden, passenden) Übereinstimmung werden dem Abg weitergeleitet 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kompetenzprofil Abn ⇒ Anforderungsprofil Abg ⇒ <i>2. Schnittstelle SAR (Meinung zu Passung von potenziellem Abg und Abn einholen)</i>
4.	Abklären von Interesse des Abg an potenziellen Abn.	- AAG nimmt (telefonischen, persönlichen) Kontakt mit Abg auf	
5.	Falls Zustimmung von Abg zu einem AN, muss Abn den potenziellen Arbeitsplatz ebenfalls bestätigen.	- AAG lädt Abg zu einem Gespräch ein, um Informationen bezüglich des potenziellen Arbeitsplatzes mitzuteilen und gleichzeitig das Einverständnis für den Start des Projekteinsatzplatzes JobChance einzuholen.	

Version 2 (1. Info an Arbeitgebende)

3.	Falls ein Kompetenzdossier eine positive (ausreichende, passende) Übereinstimmung ergibt, wird der potenzielle Arbeitsplatz dem Abn präsentiert. Falls Interesse von Abn vorhanden ist, wird sein Dossier (inkl. Bewerbungsschreiben) dem Abg weitergeleitet.	<ul style="list-style-type: none"> - AAG vergleicht verschiedene Kompetenzprofile mit Anforderungsprofilen - Abn über potenziellen Arbeitsplatz informieren. - Abn Hilfestellung beim Bewerbungsschreiben bieten. - Bei Einverständnis von Abn, Dossier an Abg weiterleiten. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kompetenzprofil Abn ⇒ Anforderungsprofil Abg ⇒ <i>2. Schnittstelle SAR (Meinung zu Passung von potenziellem Abg und Abn einholen)</i>
4.	Abklären von Interesse des Abg an potenziellen Abn.	- AAG nimmt (telefonischen, persönlichen) Kontakt mit Abg auf	
5.	Falls Zustimmung von Abg zu einem Abn, wird ein Vorstellungsgespräch vereinbart.	- AAG lädt Abn und Abg zum gemeinsamen Vorstellungsgespräch ein	

- 7.2. Arbeitsunterlagen
- 7.2.1. Anforderungsprofil Arbeitgebende
- 7.2.2. Kompetenzprofil Arbeitnehmende
- 7.2.3. Gesprächsleitfaden
- 7.2.4. Leistungsbewertung Arbeitgebende
- 7.2.5. Evaluationsbogen
- 7.2.6. Netzwerkverzeichnis
- 7.2.7. Verzeichnis der Arbeitgebenden der Region Laupen
- 7.2.8. Vereinbarung erste Phase
 - a) Präsenzliste Arbeitnehmende 1. und 2. Phase
- 7.2.9. Vereinbarung zweite Phase
 - a) Anhang Zielvereinbarung
 - b) Präsenzliste Arbeitnehmende 1. und 2. Phase
- 7.2.10. Vereinbarung zweite Phase Verlängerung
 - a) Anhang Zielvereinbarung
 - b) Präsenzliste Arbeitnehmende Verlängerung 2. Phase

Anforderungsprofil Arbeitgebende

Mit diesen Angaben helfen Sie uns, Ihnen die/den für ihren Betrieb möglichst passende(n), Arbeitnehmende(n) zu vermitteln. Je genauer Ihre Aussagen zu den Anforderungen an eine/einen Beschäftigte/n sind, desto besser können Ihre Bedürfnisse erkannt werden.

Falls beim Ausfüllen des Formulars Fragen aufkommen sollten oder Sie weitere Informationen wünschen, zögern Sie nicht die Arbeitsagogin/den Arbeitsagogen beim SDAL zu kontaktieren.

Tätigkeit:							
Geschlecht:	<input type="radio"/> weiblich		<input type="radio"/> männlich		<input type="radio"/> egal		
Gewünschtes Pensum: (mind. 50%)							
Arbeitszeiten:	<input type="radio"/> morgens		<input type="radio"/> nachmittags		<input type="radio"/> nachts		<input type="radio"/> Wochenende
	bitte ankreuzen:						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
erwünschte Sprachkenntnisse in Deutsch:	Mündlich:		<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> mittelmässig		<input type="radio"/> Kenntnisse		
	Schriftlich:		<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> mittelmässig		<input type="radio"/> Kenntnisse		
Sprachkenntnisse in Französisch:	<input type="radio"/> ja				<input type="radio"/> nein		
EDV- Kenntnisse:	Word		Excel		Internet		Blind (tippen)
	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Führerausweis:	<input type="radio"/> ja		<input type="radio"/> nein		Kategorie:		

Schlüsselkompetenzen

Bitte füllen Sie die Tabelle folgendermassen (in zwei Schritten) aus:

1. Wählen Sie **nur** diejenigen Kompetenzen aus, welche für die Tätigkeit notwendig sind und von Ihnen explizit erwünscht sind. Nicht erforderliche Kompetenzen lassen Sie bitte leer.
2. Nach Schritt 1 bestimmen Sie **3 Schlüsselkompetenzen**, welche die/der Arbeitnehmende zwingend erfüllen muss.

Schlüsselkompetenzen	Anforderungen für den Projektarbeitsplatz		
	eher viel	viel	sehr viel
Planungsfähigkeit > Arbeitsschritte, Ziele und Vorhaben längerfristig bestimmen, systematisch, zielgerichtet vorgehen und Prioritäten setzen.			
Organisationsfähigkeit > Für die Durchführung einer Arbeit oder Aufgabe die verfügbare Zeit, die beteiligten Personen und die vorhandenen Hilfsmittel berücksichtigen.			
Eigeninitiative > Von sich aus, aus eigenem Antrieb, etwas unternehmen oder realisieren.			
Flexibilität > Sein gewohntes Denken und Verhalten einer neuen Situation entsprechend umstellen.			
Entscheidungsfähigkeit > Entscheidungen treffen und dabei Konsequenzen und Risiken erkennen und abwägen.			
Kreativität/Problemlösefähigkeit > Probleme analysieren und Schlussfolgerungen ziehen. Eigene, allenfalls unkonventionelle Lösungsideen entwickeln und umsetzen.			
Lernfähigkeit > Gegenüber Neuem aufgeschlossen sein und sich Wissen und Fähigkeiten in angemessener Zeit aneignen.			
Verantwortungsbereitschaft > Aufgaben übernehmen, Entscheide fällen und dafür gegenüber anderen Personen und der Umwelt gerade stehen.			

Teamfähigkeit > Mit anderen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten und die eigenen Fähigkeiten konstruktiv einbringen. Faires und kollegiales Verhalten.			
Kontaktfähigkeit > Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen und gemeinsam eine konstruktive Lösung finden.			
Kommunikationsfähigkeit > Die Fähigkeit, mit einem oder mehreren Partnern ein Gespräch zu führen, zuhören zu können, und den Dialog aufrecht zu erhalten.			
Einfühlungsvermögen > Sich in die Lage einer anderen Person hineinversetzen und sie verstehen.			
Belastbarkeit > Geforderte Leistung auch unter schwierigen Umständen erbringen, Durchhaltevermögen, verschiedene Aufgaben parallel erledigen können.			
Selbstbehauptung > Seine eigenen Bedürfnisse und Ziele ausdrücken und durchsetzen, sich von anderen abgrenzen.			

© 2001 Copyright by Tobler AG

Bitte notieren Sie hier die **drei** wichtigsten, von Ihnen gewählten Schlüsselkompetenzen und begründen Sie Ihre Wahl:

Schlüsselkompetenz:	Begründung:

Weitere erwünschte Anforderungen auf die Tätigkeit bezogen (Bsp. sollen keine Rückenprobleme vorhanden sein, da bei der auszuführenden Tätigkeit der Rücken stark belastet wird).

<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>

Kompetenzprofil Arbeitnehmende

(Ist-Zustand vor 1. Phase)

Das Kompetenzprofil wird vom AAG ausgefüllt, indem während eines Gespräches mit der/dem Arbeitnehmenden die Schlüsselkompetenzen ermittelt werden (s. Dokument "Gesprächsleitfaden").

	Erfüllung Arbeitnehmende			Selbsteinschätzung (Ende 2. Phase)		
	eher viel	viel	sehr viel	eher viel	viel	sehr viel
Schlüsselkompetenzen						
Planungsfähigkeit > Arbeitsschritte, Ziele und Vorhaben längerfristig bestimmen, systematisch, zielgerichtet vorgehen und Prioritäten setzen.						
Organisationsfähigkeit > Für die Durchführung einer Arbeit oder Aufgabe die verfügbare Zeit, die beteiligten Personen und die vorhandenen Hilfsmittel berücksichtigen.						
Eigeninitiative > Von sich aus, aus eigenem Antrieb, etwas unternehmen oder realisieren.						
Flexibilität > Sein gewohntes Denken und Verhalten einer neuen Situation entsprechend umstellen.						
Entscheidungsfähigkeit > Entscheidungen treffen und dabei Konsequenzen und Risiken erkennen und abwägen.						
Kreativität/Problemlösefähigkeit > Probleme analysieren und Schlussfolgerungen ziehen. Eigene, allenfalls unkonventionelle Lösungsideen entwickeln und umsetzen.						
Lernfähigkeit > Gegenüber Neuem aufgeschlossen sein und sich Wissen und Fähigkeiten in angemessener Zeit aneignen.						
Verantwortungsbereitschaft > Aufgaben übernehmen, Entscheide fällen und dafür gegenüber anderen Personen und der Umwelt gerade stehen.						

Teamfähigkeit > Mit anderen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten und die eigenen Fähigkeiten konstruktiv einbringen. Faires und kollegiales Verhalten.						
Kontaktfähigkeit > Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen und gemeinsam eine konstruktive Lösung finden.						
Kommunikationsfähigkeit > Die Fähigkeit, mit einem oder mehreren Partnern ein Gespräch zu führen, zuhören zu können, und den Dialog aufrecht zu erhalten.						
Einfühlungsvermögen > Sich in die Lage einer anderen Person hineinversetzen und sie verstehen.						
Belastbarkeit > Geforderte Leistung auch unter schwierigen Umständen erbringen, Durchhaltevermögen, verschiedene Aufgaben parallel erledigen können.						
Selbstbehauptung > Seine eigenen Bedürfnisse und Ziele ausdrücken und durchsetzen, sich von anderen abgrenzen.						

© 2001 Copyright by Tobler AG

Deutschkenntnisse:

Mündlich:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> mittelmässig <input type="radio"/> Kenntnisse	
Schriftlich:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> mittelmässig <input type="radio"/> Kenntnisse	
Sprachkenntnisse in Französisch:	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein

Haben Sie Wünsche betreffend der möglichen Tätigkeit?

.....

.....

Haben Sie Wünsche betreffend dem möglichen Arbeitspensum?

..... %

**Haben Sie Referenzen vorzuweisen (auch aus dem ausserberuflichen Bereich)?
Bitte Name der Person, Ort und Telefonnummer angeben.**

.....

.....

> Rest ist im Intake ersichtlich

Gesprächsleitfaden

Planungsfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Wie sieht Ihre tägliche und längerfristige Arbeitsplanung aus?
- ⇒ Wie beziehen sie andere Beteiligte/Betroffene in Ihre Planung ein?
- ⇒ Wie behalten sie den Überblick über unerledigte Arbeiten?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Vorbereitung der Ferien mit der Familie
- Festlegung des Tagesablaufes
- Finanzielle Projekte: Altersvorsorge, Geldanlage, Budgetplanung
- Planung einer Wahlkampagne
- Vorbereitung eines Dorffestes

Organisationsfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ In welchen Situationen im Alltag müssen Sie die Arbeit oder die Zeit von anderen koordinieren und aufeinander abstimmen?
- ⇒ Welche Aktivitäten/Anlässe haben Sie organisiert?
- ⇒ Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Vereinbarungen von Familien-, Berufs- und Freiwilligenarbeit
- Familienprojekte: Betreuung für Familienangehörige organisieren, Schul- und Berufswahl für Kinder organisieren, Umzug organisieren, Wohnung renovieren, Feste oder Familienanlässe organisieren, usw.
- Organisieren im Rahmen von ehrenamtlichen Arbeiten, Elternrat, Verkehrsgruppe, Spielplatz, Spielgruppe, Schulkommission u.a.
- Wochenend-Wanderung mit Freunden organisieren

Eigeninitiative:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Gibt es Aktivitäten/Anlässe, die ohne Ihre Initiative nicht in Angriff genommen worden wären?
- ⇒ Sie erfahren jetzt, dass Sie ab sofort zwei Tage nicht arbeiten müssen. Was tun Sie mit dieser freien Zeit?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Von sich aus Vorschläge für gegenseitiges Kinderhüten bringen
- Idee und Umsetzung von Familien- od. finanziellen Projekten (s. Bsp. Planungs- und Organisationsfähigkeit)
- Initiieren eines NachbarInnen-Treffs
- Zeitungsartikel und/oder Lesebriefe schreiben
- In der Freizeit Aktionen im Quartier starten

Flexibilität:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Wurden Sie in der letzten Zeit mit einer unerwarteten Situation konfrontiert?
- ⇒ Wie haben Sie darauf reagiert?
- ⇒ Was tun Sie, wenn Sie ein Ziel nicht auf Anhieb erreichen?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Unvorhergesehene Ereignisse: Krankheit, kurzfristige Einladung, Besuch, Anfrage einer Freundin um Unterstützung usw.
- Freizeitprogramm aufgrund einer Wetteränderung kurzfristig umstellen
- Eine Teilzeitarbeit annehmen und neue Aufgaben übernehmen
- Veränderungen innerhalb der Familie (Schuleintritt, Auszug der Kinder usw.)
- Feuerwehr od. Chauffeurdienste

Entscheidungsfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Welche wichtige Entscheidung haben Sie in den letzten Jahren getroffen? Wie gingen Sie dabei vor, um den Entscheid zu treffen?
- ⇒ Bei welchen Aufgaben müssen Sie selber entscheiden?
- ⇒ Welche Entscheidungen sind für Sie eine Belastung? Warum?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Entscheidungen im Rahmen der Kindererziehung fällen
- Kauf eines teuren Gerätes entscheiden
- Als SamariterIn im Notfall Entscheidungen fällen
- In einem politischen Amt eine Position vertreten
- Entscheide fällen im Rahmen der Freizeitaktivitäten mit Jugendgruppen

Kreativität/Problemlösefähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Welches war das letzte Problem, mit dem Sie konfrontiert wurden? Wie fühlten Sie sich dabei? Wie haben Sie es gelöst?
- ⇒ Welche ungewöhnliche Idee haben Sie in eine Problemlösung eingebracht? Wie haben Sie diese umgesetzt?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Umgang mit Schulproblemen der Kinder
- Betreuung der Kinder bei Tätigkeiten ausser Haus
- Probleme im Zusammenhang mit Familien- und finanziellen Projekten
- Bei unterschiedlichen Ansprüchen in Jugendtreffs Positionen analysieren und gemeinsame Lösungen erarbeiten
- Strassenverkehrsbedingte Gefahren für Kinder erkennen und Lösungen entwickeln

Lernfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ In welches Thema mussten Sie sich zuletzt einarbeiten? Wie haben Sie sich die Informationen beschafft? Wie haben Sie diese aufgearbeitet?
- ⇒ Wie stellen Sie sicher, dass Sie in Ihrem Tätigkeitsbereich auf dem aktuellsten Stand sind?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Vertiefte Auseinandersetzung mit spezifischen Themen (Interessen), z.B. Kindererziehung, Ernährung, Umwelt, Konsumentenfragen, Partnerschaft, Wohnen, Rechtsfragen, Lokal- und Sozialpolitik
- Informationen selber aus verschiedenen Quellen (Zeitschriften, Fernsehen, Radio, Gespräche) beschaffen
- Situationen, die den Erwerb von neuem Wissen fordern: Krankheit eines Familienmitgliedes, Hobbies, Computerkenntnisse für die Gemeindearbeit, multikulturelle Anliegen im Elternverein usw.

Verantwortungsbereitschaft:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Für welche spezifischen Aufgaben und/oder Personen tragen Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit die Verantwortung? Was empfinden Sie dabei?
- ⇒ Wofür sind Sie nicht bereit, die Verantwortung zu übernehmen?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Verantwortung für menschliches Leben, Kinderbetreuung und -erziehung, Tätigkeit als Tagesmutter, regelmässige Betreuung/Pflege von Personen
- Erfüllung eines zentralen Amtes in einem Verein
- Einteilung und Einhaltung eines Budgets
- Verantwortung für das Familien- oder für das Vereinsbudget
- Leitung eines Ferienlagers übernehmen

Teamfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Erledigen Sie bestimmte Aufgaben gemeinsam mit anderen Personen? Wie funktioniert diese Zusammenarbeit?
- ⇒ Welche Rolle erfüllen Sie beim Zusammenarbeiten mit anderen?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Absprechen und gemeinsames Erledigen der Hausarbeit (Mit Partner, Kindern, Haushaltshilfe): gemeinsames Kochen, Abwaschen, Einkaufen usw.
- Einen Ausflug mit der Familie/mit Freunden gemeinsam vorbereiten
- Einen Stand für den Weihnachtsmarkt mit anderen zusammen vorbereiten
- Berufliche Kenntnisse in der Freiwilligenarbeit zur Verfügung stellen
- In einer Volleyball-, Basketball- oder Fussballmannschaft spielen

Konfliktfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Welche Konflikte sind bei einer Tätigkeit schon aufgetreten?
- ⇒ Wann waren Sie das letzte Mal wütend auf eine Person? Warum? Wie haben Sie sich dieser Person gegenüber verhalten?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Beschwerden anderer Personen bezüglich des Verhaltens der Kinder
- Auseinandersetzungen mit Nachbarn wegen Lärm/Haustieren
- Reklamationen vortragen (Supermarkt, Steuern, Post, Versicherungen usw.)
- Unterschiedliche Meinungen im Gemeinderat ansprechen und bereinigen
- Bei unterschiedlichen Freizeitinteressen Kombinationsmöglichkeiten suchen

Kommunikationsfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Was tun Sie, um sicher zu gehen, dass Sie eine andere Person richtig verstanden haben? Dass Sie selber richtig verstanden werden?
- ⇒ Wie beteiligen Sie sich innerhalb einer Gruppe an Diskussionen? Wie bringen Sie Ihre Meinung ein?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Den Kindern, dem Partner, den Eltern, den Freunden aufmerksam zuhören
- Freuden oder Probleme in Gesprächen herausspüren
- In Gesprächen in der Familie, im Verein, mit Freunden eigene Gedanken, Meinungen und Gefühle einbringen
- Aktive Teilnahme bei Diskussionen im Freundes- /Bekanntenkreis
- Eigene Ideen zur Neuorganisation des Vereins verständlich formulieren

Kontaktfähigkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Wie gehen Sie auf unbekannte Personen zu?
- ⇒ Fällt es Ihnen leicht, Kontakte zu knüpfen? Woran liegt es?

Beispiele aus dem aussenberuflichen Bereich:

- Kontakte mit den NachbarInnen
- Kontakte mit anderen Eltern auf dem Spielplatz, beim Spazieren gehen
- Bei einer politischen Informationskampagne Kontakt mit Unbekannten auf der Strasse knüpfen
- Durch Engagement in der Freiwilligenarbeit und in der Freizeit neue FreundInnen gewinnen
- Besuch von Vorträgen, Hobbykursen usw.

Einfühlungsvermögen:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Was tun Sie, um unerwartetes, überraschendes Verhalten/Gedanken anderer Personen zu verstehen?
- ⇒ Wann bereitet es Ihnen Mühe, sich in die Lage anderer zu versetzen, resp. sich abzugrenzen?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Reaktionen auf "verrückte" Ideen von Kindern: im Kinderzimmer Schnecken züchten, aus Hühnereiern Küken ausbrüten wollen usw.
- Verständnis für Schulprobleme der Kinder/Arbeitsplatzproblem des Partners/Situationen von FreundInnen
- Ruhebedürfnis betagter Nachbarn verstehen können
- Im Rahmen der Behindertenhilfe auf die Bedürfnisse der Betreuten eingehen können
- Im Jugendsportverein schwächere Mitglieder verstehen und motivieren

Belastbarkeit:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Mehrere Personen wollen gleichzeitig etwas Dringendes von Ihnen. Wie verhalten Sie sich?
- ⇒ Wann standen Sie das letzte Mal richtig unter Druck?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Dauernde Unterbrechungen, Störungen bei der Hausarbeit
- Gleichzeitig abwaschen, Wörter abfragen und schreiendes Baby beruhigen
- Hausarbeit neben Freiwilligen- und Teilzeitarbeit erledigen
- Sich im Verein trotz der internen Krisensituationen aktiv engagieren
- Einen Orientierungslauf auch unter widrigen Wetterverhältnissen absolvieren

Selbstbehauptung:

Beispielfragen (jeweils eine konkrete Situation erzählen lassen):

- ⇒ Wie reagieren Sie auf Wünsche und Forderungen die Ihren eigenen Bedürfnissen widersprechen?
- ⇒ Was tun Sie einzig für sich selbst?

Beispiele aus dem ausserberuflichen Bereich:

- Nicht immer auf alle Wünsche und Forderungen der Familie, FreundInnen, Vereinsmitglieder eingehen
- Bei schlechter Ware im Supermarkt oder schlechtem Essen im Speisewagen zu reklamieren
- Seinen zeitlichen Rahmen für den Einsatz im Behindertenfahrdienst angeben
- Sich selber einen gewissen persönlichen Freiraum für eigene Wünsche und Interessen schaffen: Kinobesuch, Hobby, Fitness usw.

Leistungsbewertung

(Ist-Zustand Ende 2. Phase)

Die Leistungsbewertung (Fremdeinschätzung) wird beim Evaluationsgespräch Ende 2. Phase mit der Selbsteinschätzung der/des Arbeitnehmenden verglichen. Sie dient bei der Entscheidung über den weiteren Verlauf des Projektarbeitsplatzes JobChance als Orientierungshilfe. Die in der Zielvereinbarung definierten Schlüsselkompetenzen sind in der Tabelle bereits markiert.

	Erfüllung Arbeitnehmende		
	eher viel	viel	sehr viel
Schlüsselkompetenzen			
Planungsfähigkeit > Arbeitsschritte, Ziele und Vorhaben längerfristig bestimmen, systematisch, zielgerichtet vorgehen und Prioritäten setzen.			
Organisationsfähigkeit > Für die Durchführung einer Arbeit oder Aufgabe die verfügbare Zeit, die beteiligten Personen und die vorhandenen Hilfsmittel berücksichtigen.			
Eigeninitiative > Von sich aus, aus eigenem Antrieb, etwas unternehmen oder realisieren.			
Flexibilität > Sein gewohntes Denken und Verhalten einer neuen Situation entsprechend umstellen.			
Entscheidungsfähigkeit > Entscheidungen treffen und dabei Konsequenzen und Risiken erkennen und abwägen.			
Kreativität/Problemlösefähigkeit > Probleme analysieren und Schlussfolgerungen ziehen. Eigene, allenfalls unkonventionelle Lösungsideen entwickeln und umsetzen.			
Lernfähigkeit > Gegenüber Neuem aufgeschlossen sein und sich Wissen und Fähigkeiten in angemessener Zeit aneignen.			
Verantwortungsbereitschaft > Aufgaben übernehmen, Entscheide fällen und dafür gegenüber anderen Personen und der Umwelt gerade stehen.			

Teamfähigkeit > Mit anderen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten und die eigenen Fähigkeiten konstruktiv einbringen. Faires und kollegiales Verhalten.			
Kontaktfähigkeit > Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen und gemeinsam eine konstruktive Lösung finden.			
Kommunikationsfähigkeit > Die Fähigkeit, mit einem oder mehreren Partnern ein Gespräch zu führen, zuhören zu können, und den Dialog aufrecht zu erhalten.			
Einfühlungsvermögen > Sich in die Lage einer anderen Person hineinversetzen und sie verstehen.			
Belastbarkeit > Geforderte Leistung auch unter schwierigen Umständen erbringen, Durchhaltevermögen, verschiedene Aufgaben parallel erledigen können.			
Selbstbehauptung > Seine eigenen Bedürfnisse und Ziele ausdrücken und durchsetzen, sich von anderen abgrenzen.			

© 2001 Copyright by Tobler AG

Wurden die festgelegten Ziele bezüglich der Rahmenbedingungen von der/dem Arbeitnehmenden erreicht?

1.

.....

2.

.....

3.

.....

Weitere Bemerkungen:

.....

.....

.....

	Selbsteinschätzung AN: Bewertung Arbeitneh- mende (Ist-Zustand vor Be- ginn 1. Phase)			Selbsteinschätzung AN: Bewertung Arbeitneh- mende (Ist-Zustand Ende 2. Phase)			Fremdeinschätzung AG: Bewertung Arbeitge- bende (Ist-Zustand Ende 2. Phase)			Vergleich Selbstein- schätzung	Vergleich Selbst- und Fremdein- schätzung (beide Ist-Zustände En- de 2. Phase)
	eher viel	viel	sehr viel	eher viel	viel	sehr viel	eher viel	viel	sehr viel		
Schlüsselkompeten- zen										weniger (-) gleich (=) mehr (+)	weniger (-) gleich (=) mehr (+)
Lernfähigkeit											
Verantwortungsbereit- schaft											
Teamfähigkeit											
Kontaktfähigkeit											
Kommunikationsfähigkeit											
Einfühlungsvermögen											
Belastbarkeit											
Selbstbehauptung											
TOTAL:										+ / = / - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	+ / = / - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

Netzwerk

Name	Adresse	Kontakt/Kontaktperson	Homepage	Detailinformationen	Hyperlink
arbeitsplattform.ch			www.arbeitsplattform.ch		arbeitsplattform
Caritas Bern FlicFlac-Stellennetz	Eigerplatz 5 Postfach 3000 Bern 14	Tel.: 031 378 60 00 Fax: 031 378 60 50 flicflac@caritas-bern.ch	www.caritas-bern.ch	Anmeldeformulare für Institutionen: Elektronisch PDF	FlicFlac
Chance Z!	Wangenstr. 1 Postfach 3360 Herzogenbuchsee	Tel.: 062 956 51 31 Leiter Sozialdienst Herzogenbuchsee			Chance Z!
SAH Bern	Monbijoustr. 32 Postfach 8161 3001 Bern	Tel.: 031 380 64 60 Fax: 031 380 64 65 sah.bern@sah-be.ch	www.sah-be.ch		SAH Bern
Stadt Bern – bern.ch			www.bern.ch	Details zu: MiniMax / Motivationssemester / inizio / Lena Details zu: Lena (Lehrstellennachweis)	bern.ch

Institutionen die im Zusammenhang mit dem Netzwerk stehen

Name	Adresse	Kontakt/Kontaktperson	Homepage	Detailinformationen	Hyperlink
Gump- und Drahtesel	Waldeggstr. 27 3097 Liebfeld	Tel.: 031 979 70 70 Fax: 031 979 70 79 info@gump-drahtesel.ch	www.gumpesel.com		gump-drahtesel

Weitere und ähnliche Arbeitsintegrationsprojekte

Name	Adresse	Kontakt/Kontaktperson	Homepage	Detailinformationen	Hyperlink
Projekt „5 vor 12“ – „11:55“	Departement BKS Team 1155 Kasinostr. 29 5001 Aarau	Tel.: 0800 11 55 00	www.ag.ch/1155		„5 vor 12“
Strategiegruppe Jugendarbeitslosigkeit	Departement WSU Rheinsprung 16/18 4001 Basel	Tel.: 061 267 85 44 Fax: 061 267 60 10	www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch		WSU

Quellen

arbeitsplattform.ch

arbeitsplattform.ch fördert den Kontakt und die Vernetzung der am Arbeitsmarkt Beteiligten wie Arbeitgebende, Arbeitnehmende, Wirtschaftsorganisationen, Nonprofit-Organisationen und Verwaltung in der Stadt und der Region Bern.

Direkter Link zur Homepage:

<http://www.arbeitsplattform.ch/>

[Zurück zur Übersicht](#)

Caritas Bern FlicFlac-Stellennetz

Eigerplatz 5

Postfach

3000 Bern 14

Telefon: 031 378 60 00

Telefax: 031 378 60 50

flicflac@caritas-bern.ch

www.caritas-bern.ch

Integration ins Berufsleben:

FlicFlac-Stellennetz/Erfahrungen in der Erwerbsarbeit/Standortgespräche

Bildung als Chance:

Einzelcoaching/Gruppenveranstaltungen/FlicFlac-Stellennetz

Direkter Link zur Homepage:

<http://www.caritas-bern.ch/p84001081.html>

Das Angebot

Caritas FlicFlac – Stellennetz mit professioneller Begleitung ist ausgerichtet auf die berufliche und soziale Integration.
Ein breites Angebot an Einsatzplätzen, wobei für die Vermittlung die speziellen Bedürfnisse beachtet werden.

Das FlicFlac – Stellennetz bietet Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen soziales, kirchliches, anderen Non-Profit-Organisationen und KMU in den Arbeitsbereichen:

- Administration
- Allround
- Gastronomie

	<ul style="list-style-type: none"> • Handwerk • Kinder- und Jugendbetreuung • Pflege • Reinigung • Verkauf <p>Anmeldung möglich für <u>nicht</u> AVIG-bezugsberechtigte Personen.</p>
Weitere Angebote der Caritas Bern:	<p>Caritas-Markt Bern Caritas-Markt Thun</p>
Arbeitseinsätze %:	<p>Ab 50% Arbeitseinsatz möglich.</p>
Dauer der Einsätze:	<p>6 – 12 Monate</p>

Link zum Anmeldeformular (elektronisch): <http://www.caritas-bern.ch/p84001257.html>

Link zum Anmeldeformular (PDF): <http://www.caritas-bern.ch/p84001081.html>

[Zurück zur Übersicht](#)

Chance Z!**Kontaktperson:**

Leiter Sozialdienst Herzogenbuchsee
Wangenstrasse 1
Postfach
3360 Herzogenbuchsee
Tel.: 062 956 51 31

Studierendenprojekt:

Ein Konzept zur Schaffung, Vermittlung und Erhaltung von Nischenarbeitsplätzen in Herzogenbuchsee. Start Februar 2009

Auftraggeberschaft:

Sozialkommission Herzogenbuchsee
Alfred Palm, Präsident Sozialkommission Herzogenbuchsee
und Martin Röthlisberger, Leiter Sozialdienst Herzogenbuchsee
und Christel Liniger, Sozialkommission Herzogenbuchsee, Ressort Berufliche Integration
Begleitet durch: Frau Prof. Eva Büschi
Das Projektteam: Michelle Gujer, Tania Lopez, Nora Pfister, Aline Tilibs
Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Kontaktperson:

Leiter Sozialdienst Herzogenbuchsee
Postfach
Wangenstrasse 1
3360 Herzogenbuchsee
Tel.: 062 956 51 31

**Direkter Link zum
Projektbericht:**

<http://www.google.ch/search?q=chance+z+zofingen&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:de:official&client=firefox-a>

SAH Bern

SAH Bern

Monbijoustrasse 32

Postfach 8161

3001 Bern

Tel.: 031 380 64 60

Fax: 031 380 64 65

sah.bern@sah-be.ch

Direkter Link zur Homepage: <http://www.sah-be.ch/index.php?id=de-124161090845>

Arbeitsweise:

- Das Engagement richtet sich nach den Anliegen der lokalen Partnerorganisationen und den Projektteilnehmenden, welche direkt in die Projektentwicklung miteinbezogen werden.
- Im Vordergrund stehen die Nachhaltigkeit und die lokale Festigung der Projekte.

Das Leitbild

Vision

Das Hilfswerk engagiert sich für eine sozial, politisch und ökonomisch gerechte Gesellschaft und unterstützt Menschen darin, sich ein Leben in Würde und Sicherheit aufzubauen. Menschen und Organisationen werden in ihrem Streben nach Selbstbestimmung gefördert.

Auftrag - Solidarität, die wirkt

Die Fähigkeiten von Menschen und Organisationen, ihre gesellschaftlichen und politischen Rechte wahrzunehmen sowie die Unterstützung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit werden

	<p>gefördert. In der Schweiz werden vom Hilfswerk erwerbslose und armutsbetroffene Menschen unterstützt indem geeignete Bildungs- und Integrationsangebote angeboten werden. Flüchtlinge und Asylsuchende werden bei der Integration in diese Gesellschaft, wie die Wahrnehmung ihrer Rechte, beraten und begleitet.</p> <p>„Wir sind ein linkes unabhängiges Hilfswerk. Gründer- und Trägerorganisationen sind die Sozialdemokratische Partei der Schweiz und der Schweizerische Gewerkschaftsbund“.</p>
<p>Bereiche und Angebote</p> <p>Fachbereich AVIG Arbeit Programme für vorübergehende Beschäftigung (PvB)</p> <p>Fachbereich BIAS Arbeit Erfahrungen in der Arbeitswelt</p>	<p>Erwerbslose haben während 3 Monaten die Möglichkeit in den Bereichen Holz, Metall, Gebäudetechnik, Gastgewerbe und CAD ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern und damit die Chancen für einen Wiedereinstieg im ersten Arbeitsmarkt massgeblich zu erhöhen. Ausser der Verbesserung ihrer fachlichen Qualitäten können die TeilnehmerInnen während des Programmeinsatzes von unseren Bildungsangeboten wie Bewerbungswerkstatt, EDV-Kursen und Deutsch-Kursen profitieren.</p> <p>Die berufliche Integration BIN ist ein zweimonatiges Schulungsprogramm mit Bewerbungstraining, in dem Erwerbslose gezielt und ressourcenorientiert bei der Stellensuche unterstützt werden Die Arbeitseinsätze in den Programmen des SAH Bern verhelfen den TeilnehmerInnen zu neuen Erfahrungen in der Arbeitswelt. Sie fördern die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der TeilnehmerInnen. Wir bieten ein breites Spektrum an berufsnahen Einsatzplätzen an, in denen praxisnah die beruflichen Fähigkeiten weiterentwickelt werden können. Die Chancen auf einen Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt werden dadurch erhöht.</p>

<p>ETCETERA Soziale Arbeitsvermittlung</p>	<p>Wir vermitteln kurzfristig Arbeitshilfen für Haushalts-, Reinigungs- und Gartenarbeiten, für Botengänge, Umzüge, Räumungen, Lagerarbeiten, Versand etc. Unsere MitarbeiterInnen sind gegen Unfall versichert, ETCETERA bezahlt die Sozialversicherungsbeiträge und erledigt die Lohnabrechnung.</p>
<p>Fachbereich Migration Berufliche Integration von Flüchtlingen</p>	<p>Ein gut vernetztes Bildungs- und Beratungsprogramm ermöglicht die nachhaltige Vorbereitung des Berufseinstieges im neuen Kulturkreis. Anhand der Interessen und Ressourcen werden die Möglichkeiten geprüft, Sprach- und Handlungskompetenzen erweitert, Praktika und Schnuppertage bieten Einblicke in die schweizerische Arbeitswelt. Verschiedene Angebotstypen bieten individuelle Lösungen zur Integration.</p>
<p>Fachbereich Beratung Erarbeiten von beruflichen Perspektiven</p>	<p>Wir bieten persönliche Beratung und Begleitung und unterstützen erwerbslose Personen, die von den Sozialdiensten für eines unserer BIAS-Programme angemeldet werden. Unsere Coachings sind auf die individuellen Bedürfnisse und Ressourcen abgestimmt. In der beruflichen Abklärung können Fragestellungen geklärt und neue Perspektiven entwickelt werden.</p>
<p>Fachbereich Bildung Mit begleitenden Bildungsmassnahmen fördern wir Erwerbslose</p>	<p>Kompetente ErwachsenenbildnerInnen und methodisch-didaktisch geschulte Lehrkräfte bieten Kurse und Bildungsmodule an, mit welchen die Fähigkeiten, die für den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt besondere Bedeutung haben gezielt gestärkt, sowie die Handlungs- und Sozialkompetenz gefördert werden. Die Inhalte und Themen sind alltags- und arbeitsbezogen und richten sich nach den jeweiligen Bedürfnissen der TeilnehmendenInnen.</p>

<http://www.sah-be.ch/index.php?id=de-124161090845>

[Zurück zur Übersicht](#)

Stadt Bern
bern.ch

Das Kompetenzzentrum Arbeit KA unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz oder einer geeigneten Festanstellung. Je nach persönlicher Ausgangslage und Zielsetzung stehen unterschiedliche Angebote zur Verfügung. In der Regel werden die Jugendlichen oder jungen Erwachsenen durch eines der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) oder durch einen Sozialdienst dem Kompetenzzentrum Arbeit KA zugewiesen (Ausnahme: inizio).

Direkter Link zur Homepage:	http://www.bern.ch/stadtverwaltung/bss/sozialamt/kompetenzzentrum/jugendliche/
Das Angebot	
MiniMax	Junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss
Motivationssemester	für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Lehrstelle
inizio	für Jugendliche mit schulischen und sprachlichen Schwierigkeiten
Lena (Lehrstellennachweis)	für Lehrstellensuchende http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung.html

Details zu den Angeboten:

<http://www.bern.ch/stadtverwaltung/bss/sozialamt/kompetenzzentrum/jugendliche/>

[Zurück zur Übersicht](#)

Institutionen

Gump- und Drahtesel Waldeggstrasse 27 3097 Liebefeld Tel.: 031 979 70 70 Fax: 031 979 70 79 info@gump-drahtesel.ch	Arbeitsmarktintegration
Direkter Link zur Homepage	http://www.gumpesel.com/gump_drahtesel/portrait/portrait.html
	<p>Gump- und Drahtesel ist ein Unternehmen der Stiftung für soziale Innovation.</p> <p>Die Spielzeug-Recyclingwerkstatt Gumpesel und die Recyclingwerkstatt Drahtesel haben sich als soziales Unternehmen zusammengeschlossen.</p>
Angebote Angebote für ALV-Versicherte	<p>Der Gump- & Drahtesel bietet als Partner des beco – Berner Wirtschaft Arbeitsmarktliche Massnahmen und Kollektivkurse zur beruflichen Integration von erwerbslosen ALV-Versicherten an.</p>
Angebote für nicht ALV-Versicherte	<p>Gump- und Drahtesel mit Pico Bollo bietet inspirative Massnahmen zur sozialen und beruflichen Integration von Menschen ohne Erwerb an, die nicht ALV-versichert sind. Die individuellen Lösungen halten eine ideale Balance zwischen Qualität, Leistung und vernünftigen Preisen.</p>

<p><u>Angebote für Firmen</u></p>	<p>Gump- und Drahtesel und Pico Bollo halten auch attraktive Angebote und Module nach Mass bereit, die auf die Bedürfnisse und den erfolgreichen Nutzen von Firmen und ArbeitgeberInnen zugeschnitten sind.</p>
<p><u>Für Sie und alle</u></p>	<p>Die Recycling- und Integrationswerkstätten Gump- und Drahtesel, 2009 mit dem Titel «Swiss Social Entrepreneur» ausgezeichnet, bieten nicht nur Menschen ohne Erwerbsarbeit und in Notlagen berufliche und soziale Integration an. Wir halten auch eine breite Palette an piffigen Leistungen und unkonventionellen Produkten für Sie und alle bereit.</p>

http://www.gumpesel.com/gump_drahtesel/portrait/portrait.html

[Zurück zur Übersicht](#)

Weitere und ähnliche Arbeitsintegrationsprojekte

Kanton Aargau Projekt „5 vor 12“ – „11:55“

<http://www.ag.ch/1155/de/pub/idee.php>

**Kanton Basel-Stadt Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt
Strategiegruppe Jugendarbeitslosigkeit**

<http://www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch/>

<http://www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch/massnahmen-u-projekte.htm>

http://www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch/massnahmen-u-projekte/projekte-in-planung/projekte-in-planung-projektetails.htm#Case_Management_Berufsbildung

[Zurück zur Übersicht](#)

Weitere Informationen über:

- **Soziale und Berufliche Integration**
- **Bedürfnisse der Arbeitgebenden**
- **Informationsportal für Arbeitgebende**
- **Arbeitsagogik Berufsberatung Schweiz**

Avenir social – Soziale und Berufliche Integration

<http://www.avenirsocial.ch/de/p42003260.html>

Zeitschrift Sozial Aktuell, Nr. 5 Mai 2010

**Compasso.ch: Berufliche Eingliederung - Die Bedürfnisse der Arbeitgebenden -
Informationsportal für Arbeitgebende**

<http://www.compasso.ch/de/p90000285.html>

Arbeitsagogik

http://www.berufsberatung.ch/dyn/6010.aspx?id_funktion=3231&id_branch=286

[Zurück zur Übersicht](#)

Quellen:

Arbeitsagogik

URL: http://www.berufsberatung.ch/dyn/6010.aspx?id_funktion=3231&id_branch=286

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Arbeitsplattform.ch

URL: <http://www.arbeitsplattform.ch/>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Avenir social – Soziale und Berufliche Integration

URL: <http://www.avenirsocial.ch/de/p42003260.html>

(Zugriffsdatum: 25.10.2010)

Caritas Bern – FlicFlac-Stellennetz

URL: <http://www.caritas-bern.ch/p84001081.html>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Chanze Z!

URL: <http://www.google.ch/search?q=chance+z+zofingen&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:de:official&client=firefox-a>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Gump- und Drahtesel

URL: http://www.gumpesel.com/gump_drahtesel/portrait/portrait.html

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Kanton Aargau Projekt „5 vor 12“ – „11:55“

URL: <http://www.ag.ch/1155/de/pub/idee.php>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

SAH Bern

URL: <http://www.sah-be.ch/index.php?id=de-124161090845>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Sozial Aktuell, Nr. 5 Mai 2010

**Compasso.ch: Berufliche Eingliederung - Die Bedürfnisse der Arbeitgeber -
Informationsportal für Arbeitgebende**

URL: <http://www.compasso.ch/de/p90000285.html>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

Stadt Bern – bern.ch

URL: <http://www.bern.ch/stadtverwaltung/bss/sozialamt/kompetenzzentrum/jugendliche/>

(Zugriffsdatum: 14.07.2010)

[Zurück zur Übersicht](#)

Verzeichnis der Arbeitgebenden in der Region Laupen

Arbeitgebende	Kontakt	Branche	Tätigkeitsfelder	Geschäftsform
Wander AG	Fabrikstrasse 10 3176 Neuenegg Tel.: 031 377 21 22 E-Mail:...	Lebensmittelindustrie	Fliessbandarbeiten, Reinigung	Aktiengesellschaft
Hirschi	Lindenberg 23 4058 Basel Tel.: 061 683 73 33 E-Mail:...	Gastronomie	Service, Küche	Genossenschaft

Vereinbarung

zwischen

Der/dem Arbeitgebenden:

und

Der/dem Arbeitnehmenden:

für ein befristetes Praktikumsverhältnis von _____._____ - _____._____._____ entspricht der 1. Phase des Projektes JobChance.

1. Anstellung

Die/der Arbeitnehmende wird im Rahmen des Projektes JobChance des Sozialdienstes Amt Laupen als Projektteilnehmer/in verpflichtet.

2. Arbeitspensum

Die Arbeitszeiten richten sich nach den im Betrieb üblichen Bestimmungen. Das Arbeitspensum beträgt _____%, dies entspricht einer Wochenarbeitszeit von _____Std.

3. Lohn

Die/der Projektteilnehmende erhält keinen Lohn von der/dem Arbeitgebenden.

4. Termine mit dem Sozialdienst Amt Laupen

Im Falle einer 100%-Anstellung, sind der/dem Projektteilnehmenden Termine beim Sozialdienst Amt Laupen zu gewähren. Die/der Projektteilnehmende ist darum bemüht diese Termine auf Randzeiten zu legen und ist verpflichtet der/dem Arbeitgebenden eine Bestätigung des Sozialdienst Amt Laupen vorzulegen.

5. Ferienanspruch

Es besteht kein Anspruch auf Ferien.

6. Spezielle Rechte und Pflichten

Rechte seitens Projektteilnehmende:

- Anspruch auf Einblick in das Berufsfeld
- Anspruch auf Zeitfenster zur Wahrnehmung von Terminen auf dem Sozialdienst Amt Laupen
- Anspruch auf Hilfestellung des AAG

Pflichten seitens Projektteilnehmende:

- Einhalten von Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) gemäss betrieblicher Bestimmung
- Einhalten von Sorgfaltspflichten
- Vorlegen von Terminbestätigungen des SDAL
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG

Rechte seitens Arbeitgebende:

- Anspruch auf Hilfestellung des AAG
- Anspruch auf sofortige Auflösung der Vereinbarung

Pflichten seitens Arbeitgebende:

- der/dem Projektteilnehmenden einen Einblick in das Berufsfeld verschaffen
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG

Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Datum:

Die/der Projektteilnehmende:

Anhang:

Präsenzliste

Vereinbarung

zwischen

Der/dem Arbeitgebenden:

und

Der/dem Arbeitnehmenden:

für ein befristetes Probeverhältnis von ____ . ____ . ____ bis ____ . ____ . ____

entspricht der 2. Phase des Projektes JobChance.

1. Anstellung

Die/der Arbeitnehmende wird im Rahmen des Projektes JobChance des Sozialdienstes Amt Laupen als Projektteilnehmer/in verpflichtet.

2. Arbeitspensum

Die Arbeitszeiten richten sich nach den im Betrieb üblichen Bestimmungen. Das Arbeitspensum beträgt ____%, dies entspricht einer Wochenarbeitszeit von ____Std.

3. Lohn

Die/der Projektteilnehmende erhält keinen Lohn von der/dem Arbeitgebenden.

4. Termine mit dem Sozialdienst Amt Laupen

Im Falle einer 100%-Anstellung, sind der/dem Projektteilnehmenden Termine beim Sozialdienst Amt Laupen zu gewähren. Die/der Projektteilnehmende ist darum bemüht diese Termine auf Randzeiten zu legen und ist verpflichtet der/dem Arbeitgebenden eine Bestätigung des Sozialdienst Amt Laupen vorzulegen.

5. Ferienanspruch

Bei 100% _____ Tage im Jahr. Drei Monate entsprechen _____ Tage.

6. Spezielle Rechte und Pflichten

Rechte seitens Projektteilnehmende:

- Anspruch auf Einarbeitung in das Berufsfeld
- Anspruch auf Zeitfenster zur Wahrnehmung von Terminen auf dem Sozialdienst Amt Laupen
- Anspruch auf Hilfestellung des AAG

Pflichten seitens Projektteilnehmende:

- Einhalten von Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) gemäss betrieblicher Bestimmung
- Einhalten von Sorgfaltspflichten
- Vorlegen von Terminbestätigungen des SDAL
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG

Rechte seitens Arbeitgebende:

- Anspruch auf Hilfestellung des AAG
- Anspruch auf sofortige Auflösung der Vereinbarung

Pflichten seitens Arbeitgebende:

- der/den Projektteilnehmenden in das Tätigkeitsfeld ein zu arbeiten
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG
- Rahmen schaffen, dass die vereinbarten Ziele erreicht werden können

Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Datum:

Die/der Projektteilnehmende:

Anhänge:

Zielvereinbarung

Präsenzliste

Anhang Zielvereinbarung

zwischen

Der/dem Arbeitgebenden:

und

Der/dem Arbeitnehmenden:

Die Zielvereinbarung ist Bestandteil der Vereinbarung über den Einsatz eines Projektarbeitsplatzes JobChance. Sie dient als Weiterentwicklungsmöglichkeit der/des Projektteilnehmenden sowie als Orientierungshilfe für die/den Arbeitgebende/n.

Die Ziele beziehen sich einerseits auf die Rahmenbedingungen innerhalb der Institution, andererseits auf die Schlüsselkompetenzen der/des Projektteilnehmenden. Die Zielvereinbarung ist nicht unwiderruflich, sie kann während eines Einsatzes modifiziert werden.

Die/der Projektteilnehmende ist verpflichtet nach bestem Wissen und Gewissen auf die Zielerreichung hin zu arbeiten. Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet einen Rahmen zu schaffen, in welchem die Ziele erreicht werden können.

1. Zielvereinbarung

betreffend Rahmenbedingungen:

1. _____

2. _____

3. _____

Logo des SDAL

betreffend Schlüsselkompetenzen:

1. _____

2. _____

3. _____

Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Datum:

Die/der Projektteilnehmende:

Vereinbarung

zwischen

Der/dem Arbeitgebenden:

und

Der/dem Arbeitnehmenden:

für ein befristetes Probeverhältnis von ____ . ____ . ____ bis ____ . ____ . ____

entspricht der Verlängerung der 2. Phase des Projektes JobChance.

1. Anstellung

Die/der Arbeitnehmende wird im Rahmen des Projektes JobChance des Sozialdienstes Amt Laupen als Projektteilnehmer/in verpflichtet.

2. Arbeitspensum

Die Arbeitszeiten richten sich nach den im Betrieb üblichen Bedingungen. Das Arbeitspensum beträgt ____%, dies entspricht einer Wochenarbeitszeit von ____Std.

3. Lohn

Die/der Projektteilnehmende erhält keinen Lohn von der/dem Arbeitgebenden.

4. Termine mit dem Sozialdienst Amt Laupen

Im Falle einer 100%-Anstellung, sind der/dem Projektteilnehmenden Termine beim Sozialdienst Amt Laupen zu gewähren. Die/der Projektteilnehmende ist darum bemüht diese Termine auf Randzeiten zu legen und ist verpflichtet der/dem Arbeitgebenden eine Bestätigung des Sozialdienst Amt Laupen vorzulegen.

5. Ferienanspruch

Bei 100% _____ Tage im Jahr. Drei Monate entsprechen _____ Tage.

6. Spezielle Rechte und Pflichten

Rechte seitens Projektteilnehmende:

- Anspruch auf Einarbeitung in das Berufsfeld
- Anspruch auf Zeitfenster zur Wahrnehmung von Terminen auf dem Sozialdienst Amt Laupen
- Anspruch auf Hilfestellung des AAG

Pflichten seitens Projektteilnehmende:

- Einhalten von Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeiten) gemäss betrieblicher Bestimmung
- Einhalten von Sorgfaltspflichten
- Vorlegen von Terminbestätigungen des SDAL
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG

Rechte seitens Arbeitgebende:

- Anspruch auf Hilfestellung des AAG
- Anspruch auf sofortige Auflösung der Vereinbarung

Pflichten seitens Arbeitgebende:

- der/den Projektteilnehmenden in das Tätigkeitsfeld ein zu arbeiten
- Melden von Schwierigkeiten beim AAG
- Rahmen schaffen, dass die vereinbarten Ziele erreicht werden können

Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Datum:

Die/der Projektteilnehmende:

Anhänge:

Zielvereinbarung

Präsenzliste

Anhang Zielvereinbarung

zwischen

Der/dem Arbeitgebenden:

und

Der/dem Arbeitnehmenden:

Die Zielvereinbarung ist Bestandteil der Vereinbarung über den Einsatz eines Projektarbeitsplatzes JobChance. Sie dient als Weiterentwicklungsmöglichkeit der/des Projektteilnehmenden sowie als Orientierungshilfe für die/den Arbeitgebende/n.

Die Ziele beziehen sich einerseits auf die Rahmenbedingungen innerhalb der Institution, andererseits auf die Schlüsselkompetenzen der/des Projektteilnehmenden. Die Zielvereinbarung ist nicht unwiderruflich, sie kann während eines Einsatzes modifiziert werden.

Die/der Projektteilnehmende ist verpflichtet nach bestem Wissen und Gewissen auf die Zielerreichung hin zu arbeiten. Die/der Arbeitgebende ist verpflichtet einen Rahmen zu schaffen, in welchem die Ziele erreicht werden können.

1. Zielvereinbarung

betreffend Rahmenbedingungen:

1. _____

2. _____

3. _____

Logo des SDAL

betreffend Schlüsselkompetenzen:

1. _____

2. _____

3. _____

Datum:

Die/der Arbeitgebende:

Datum:

Die/der Projektteilnehmende:

- 7.3. Die Konzepte Öffentlichkeitsarbeit und Networking
- 7.3.1. Konzept Öffentlichkeitsarbeit
- 7.3.2. Konzept Networking

Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts JobChance

Presseartikel in den Gemeindezeitschriften Laupen, Neueneegg und Mühleberg

Um das Projekt JobChance in der Bevölkerung der Region Laupen zu verankern, eignen sich Presseartikel in den Gemeindezeitschriften. Mit Artikeln kann die gesamte Bevölkerung der Region gleichzeitig über den aktuellen Stand des Projekts JobChance informiert werden. Wichtig ist die Redaktionstermine zu kennen, denn die Gemeindezeitschriften erscheinen unterschiedlich und nur ca. vier bis sechs Mal im Jahr.

- Laupen: www.laupen.ch/content/e1007/e1200/e2281/index_ger.html#e2286
- Neueneegg: www.neueneegg.ch
- Mühleberg: www.muehleberg.ch/de/2_Politik/gemeindeversammlung.php

Im November 2010 wurde bereits ein Inserat in den Gemeindezeitschriften Laupen und Neueneegg publiziert. Dabei wurde die Bevölkerung über das Bestehen des Projekts und über dessen Ziele informiert. Der Redaktionsschluss der Gemeindezeitschrift Mühleberg wurde hingegen knapp verpasst. Die Kontakte zu den Gemeindezeitschriften verwaltet Karin Möscherberger.

Laupenmarkt

Der SDAL kann sich und das Projekt JobChance am Laupenmarkt im Mai 2011 der Bevölkerung der Region präsentieren. Dieser findet immer am dritten Freitag im Monat Mai und am zweiten Freitag im Monat November statt.

Ziele dieser Präsentation sind: dass der SDAL am Puls der Bevölkerung ist und spürt welche Wünsche, Anregungen oder Kritiken vorhanden sind, dass der SDAL Fragen zum Projekt JobChance beantworten kann und dass er aufzeigt, welche Arbeit der SDAL für die Eingliederung der WSH-Beziehenden in den Arbeitsmarkt leistet. Neben dem Projekt JobChance soll der SDAL sein Tagesgeschäft ebenfalls am Laupenmarkt präsentieren. Damit der Stand am Laupenmarkt an Attraktivität für die Bevölkerung gewinnt, können folgende Massnahmen überlegt und realisiert werden:

- Unterlagen (Flyer, Broschüre etc.) mit Informationen über das Projekt JobChance
- Unterlagen (Flyer, Broschüre etc.) mit Informationen über das Tagesgeschäft des SDAL

- Ein Glücksrad mit unterschiedlichen Gewinnpreisen
- Tombolalose mit unterschiedlichen Gewinnpreisen
- Persönlichkeiten einbeziehen, welche am Stand präsent sind und das Projekt mittragen

Laupenmarkt: www.laupen.ch/content/e1191/index_ger.html

Printprodukte

Das Projekt JobChance braucht für die Öffentlichkeitsarbeit Printprodukte wie Flyers oder Broschüren, um beispielsweise am Laupenmarkt eine Information in schriftlicher Form abgeben zu können. Bisher hat der SDAL Printprodukte meist selber entworfen und sie bei einer Druckerei in Auftrag gegeben. Welches Format und welcher Inhalt die Printprodukte haben sollen, muss die AAG und der SDAL gemeinsam prüfen und umsetzen.

Formatvorlagen können auf der Webseite der Jobfactory Print eingesehen und bestimmt werden. www.print.jobfactory.ch/de/index.html

Webseite des SDAL

Die bereits existierende Webseite des SDAL (www.sdal.ch) soll auch für das Projekt JobChance genutzt werden. Beispielsweise kann eine eigene Rubrik (analog Kontakt, Aktuell, Verband, Betrieb, Vormundschaft etc.) erstellt werden, welche mit aktuellen Informationen über das Projekt sowie Kontaktangaben und weiterem ausgestattet ist.

In einem weiteren Schritt kann überlegt werden, ob es sinnvoll ist eine eigene, vom SDAL losgelöste, Webseite zu betreiben. Dabei ist zu beachten, dass eine Webseite regelmässig aktualisiert werden muss, damit sie für die Leser interessant bleibt. Der Aufwand dafür darf nicht unterschätzt werden, denn eine aktiv geführte Webseite wird einige Ressourcen beanspruchen, welche voraussichtlich der AAG nicht zur Verfügung stehen werden.

Persönlichkeiten

Wenn die Bevölkerung erkennt, dass bekannte Persönlichkeiten sich für das Projekt JobChance engagieren, nehmen sie es eher wahr und ihr Interesse am Verlauf des Projekts steigert sich. Zudem verleihen Persönlichkeiten dem Projekt JobChance mehr Glaubwürdigkeit.

Da die Region Laupen nicht mit bekannten Persönlichkeiten gespickt ist, sind Politiker die bekanntesten Personen der Region. Eine mögliche Person, welche das Projekt unterstützen könnte und zudem viele Menschen in der Region kennt, ist der Präsident des Gewerbever-

bandes Herr Andreas Schlecht. Andere könnten die Gemeindepräsidenten der Gemeinde Laupen (Urs Balsiger), Neuenegg (René Wanner) und Mühleberg (Kurt Herren) sein.

Presseartikel in Tageszeitungen

Nach dem das Projekt JobChance gestartet ist und erste Erfolge verbuchen konnte, kann die Öffentlichkeitsarbeit auf Tageszeitungen erweitert werden. In erster Linie eignen sich dafür die Freiburger Nachrichten (www.freiburger-nachrichten.ch) und die Berner Zeitung (www.bernerzeitung.ch), welche genutzt werden können um das Projekt über die Region Laupen hinaus bekannt zu machen.

Radiostationen / Fernsehsender

Mit Radiostationen und Fernsehsender kann das Projekt JobChance über andere Kanäle als dem Medium Zeitung in der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Allerdings gilt das gleiche Vorgehen wie bei Presseartikeln in Tageszeitungen. Erst soll das Projekt JobChance in der Region bekannt gemacht werden, damit sich in einem zweiten Schritt die Öffentlichkeitsarbeit auf andere Regionen ausdehnen kann. Folgende Radiostationen und Fernsehsender würden sich für diese Ausdehnung eignen:

- Regional Journal des Radio DRS:
www.drs.ch/www/de/drs/sendungen/regionaljournal-bern-freiburg-wallis.html
- Alternativradiosender RaBe: www.rabe.ch
- TeleBärn: www.telebaern.ch

Was muss bei der Öffentlichkeitsarbeit beachtet werden?

Das Konzept der Öffentlichkeitsarbeit ist für die Bevölkerung der Region Laupen vorgesehen und nicht für die Akquirierung von Arbeitgebenden. Für die Akquirierung ist das Konzept des Networkings zu nutzen.

Die AAG muss auf Fragen, Reaktionen oder auch Kritik der Bevölkerung gegenüber dem Projekt JobChance vorbereitet sein, um jederzeit adäquat Auskunft geben zu können.

Konzept für das Networking des Projekts JobChance

Argumente für das Projekt JobChance

Das Projekt JobChance hat für Arbeitgebende überzeugende Argumente. Erstens kostet der WSH-Beziehende den Arbeitgebenden mindestens vier Monate nichts. Erst nach der definitiven Anstellung mit einem Vertrag nach Obligationenrecht müssen Arbeitgebende Lohnzahlungen vornehmen. Bis dahin erhält der WSH-Beziehende zusätzlich eine Integrationszulage von der Sozialhilfe. Zweitens kann der Arbeitgebende bei Uneinigkeiten mit dem WSH-Beziehenden jederzeit aus dem Projekt aussteigen. Diese beiden Argumente nehmen den Arbeitgebenden Druck und geben ihnen dadurch die Möglichkeit das Projekt ohne Risiko kennenzulernen.

Gegenleistung für Arbeitgebende

Mit überzeugenden Gegenleistungen können Arbeitgebende für eine Mitarbeit beim Projekt JobChance gewonnen werden. Deshalb sollten Arbeitgebende eine Gegenleistung erhalten. Folgende Möglichkeiten sind denkbar, müssen aber stetig überprüft, verändert oder ergänzt werden:

- Regelmässige Treffen/Apéros, welche von der AAG organisiert werden. Diese dienen der Netzwerkpflege und können als Plattform für den Austausch über Erfahrungen der einzelnen Arbeitgebenden genutzt werden.
- Die Bekanntmachung der Arbeitgebenden welche das Projekt unterstützen. Beispielsweise durch die Publizierung der Firmenlogos auf der Webseite des SDAL oder in Inseraten. Allerdings müssen die Arbeitgebenden dieser Gegenleistung vorgängig zustimmen.
- Die Arbeitgebenden, welche einen Projektarbeitsplatz anbieten, können ihr soziales Engagement als Eigenwerbung nutzen. Engagieren sich Arbeitgebende bei sozialen Projekten, hat das einen positiven Einfluss auf deren Kundschaft und kann Vertrauen in diese Betriebe stärken.
- Ein Label entwickeln, beispielsweise in Form eines Stickers, welchen die Arbeitgebenden an oder in ihrem Betrieb anbringen können.

Kontakt zum Gewerbeverband Amt Laupen

Das Projektteam ist mit dem Präsidenten des Gewerbeverbandes Amt Laupen in Kontakt getreten. Herr Andreas Schlecht begrüsst das Projekt JobChance und ist bereit seinen Möglichkeiten entsprechend Unterstützung zu leisten. Einerseits konnte dadurch eine Plattform geschaffen werden, welche der AAG die Möglichkeit bietet dem Gewerbeverband persönlich das Projekt JobChance zu präsentieren. Dies wird am 24. März 2011 an einer Vollversammlung des Gewerbeverbandes Amt Laupen möglich sein.

Auf der anderen Seite hat Andreas Schlecht signalisiert, dass er einen Arbeitsplatz für das Projekt JobChance in seiner Firma as-immobilien zur Verfügung stellen würde.

Die Details der Präsentation und des möglichen Arbeitsplatzangebots müssen die AAG und Herr Schlecht zu gegebener Zeit klären. Deshalb wird der Kontakt an die neue AAG übergeben.

Kontaktangaben: Andreas Schlecht, as immobilien ag, Murtenstrasse 18, 3203 Mühleberg, E-Mail: andreas.schlecht@as-immo.ch, Geschäft: 031 / 752 05 55, Natel: 079 / 447 16 00, www.as-immo.ch

Vorgängerstudierendenprojekt

Das Vorgängerstudierendenprojekt hat drei Arbeitgebende aus der Region Laupen interviewt. Wer diese sind ist den Unterlagen des Vorgängerstudierendenprojektes zu entnehmen. Diese drei Unternehmen wissen bereits von der Existenz des Projekts JobChance und können dadurch für die Akquirierung eines Arbeitsplatzes für WSH-Beziehende als erstes kontaktiert werden.

Persönliches Vorsprechen

Das persönliche Vorsprechen bei Arbeitgebenden ist eine gute Methode um Arbeitsplätze zu gewinnen. Der grosse Vorteil dieser Methode ist, dass die Arbeitgebenden von Beginn an ein Gesicht vor sich haben, welches sie mit dem Projekt in Verbindung bringen. Gegenüber einem Brief oder einem Telefonanruf steigt dadurch die Hemmschwelle nein zum Projekt zu sagen. Zudem kann die AAG einen Betrieb gezielt aussuchen, beispielsweise wenn WSH-Beziehende einen Arbeitsplatz in einem speziellen Fachbereich wünschen.

Der Nachteil des persönlichen Vorsprechens ist der damit verbundene Zeitaufwand. Doch die erhöhten Erfolgchancen für einen neuen Projektarbeitsplatz sind den grösseren Zeitaufwand wert.

Gewerbeausstellung / Versammlung von Gewerbevertretern

Jegliche Versammlungen von Gewerbevertretern in der Region Laupen sollten von der AAG genutzt werden, um ihr Networking auszubauen. Denn bei diesen Veranstaltungen können auf einmal viele neue Kontakte zu Arbeitgebenden geknüpft werden.

Ein Beispiel für solche Versammlungen ist der Verein L'Affiche, bei dem sich viele Arbeitgebende aus Laupen organisieren und sich regelmässig Treffen. Zudem organisierte der Verein dieses Jahr den Weihnachtsmarkt in Laupen.

L`Affiche: www.laupen.ch/content/e1019/e1198/e1503/index_ger.html

Printprodukte

Das Projekt JobChance braucht für das Networking Printprodukte wie Flyers oder Broschüren, um beispielsweise am Treffen mit dem Gewerbeverband Amt Laupen eine Information in schriftlicher Form abgeben zu können. Bisher hat der SDAL Printprodukte meist selber entworfen und sie bei einer Druckerei in Auftrag gegeben. Welches Format und welcher Inhalt die Printprodukte haben sollen, muss die AAG und der SDAL gemeinsam prüfen und umsetzen.

Formatvorlagen können auf der Webseite der Jobfactory Print eingesehen und bestimmt werden. www.print.jobfactory.ch/de/index.html

Briefversand an Arbeitgebende

Die Arbeitgebenden können mit einem allgemeinen Briefversand über das Projekt JobChance informiert werden. Der Vorteil ist, dass die Arbeitgebenden gezielt ausgesucht und auf einmal und vor allem gleichzeitig angefragt werden können. Doch die Erfolgchancen eines solchen Massenbriefversandes sind meist gering, da die Arbeitgebenden zuwenig Zeit haben `Werbung` zu lesen. Diese Methode kann aber genutzt werden, wenn die AAG die Arbeitgebenden der Region Laupen über einen bestimmten Stand im Projekt informieren will. Beispielsweise Ende des Jahres 2011, wenn das Projekt JobChance erste Erfolge erreicht. Der grosse Zeitaufwand eines solchen Briefversandes darf nicht vergessen werden und muss daher im Voraus gut geplant sein.

Gewerbeverzeichnis

Die Gewerbeverzeichnisse der Gemeinden Laupen, Neueneegg und Mühleberg geben eine Übersicht über die unterschiedlichen Betriebe in der Region Laupen:

Gewerbeverzeichnis Laupen: www.laupen.ch/content/e1019/e1198/e1529/index_ger.html

Gewerbeverzeichnis Neuenegg: www.neuenegg.ch/index.php?id=24

Gewerbeverzeichnis Mühleberg:

www.muehleberg.ch/de/unternehmensverzeichnis/index.php?navid=120

Was muss beim Networking beachtet werden?

Das Konzept des Networkings ist für die Akquirierung von Arbeitgebenden vorgesehen und nicht für die Bevölkerung der Region Laupen. Für die Bevölkerung ist das Konzept der Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen.

Ein Netzwerk muss gepflegt werden. Das heisst, dass Arbeitgebende immer wieder kontaktiert und auch an Treffen eingeladen werden müssen. Nur dank diesem persönlichen Austausch kann das Vertrauen wachsen und somit die Erfolgchancen des Projekts JobChance steigern.

Die Region und somit auch die Arbeitgebenden sind politisch bürgerlich geprägt. Darauf muss sich die AAG bei Verhandlungen mit Arbeitgebenden vorbereiten, denn die eigene politische Einstellung darf bei solchen Treffen nicht zum Thema werden.

Die AAG muss sich bei Treffen mit Arbeitgebenden bewusst sein wie sie sich kleidet und wie sie auftritt. Dafür muss sie in der Vorbereitung herausfinden welcher Dresscode bei den jeweiligen Treffen angebracht ist.

- 7.4. Gesuch zum Lastenausgleich für den Kanton Bern
- 7.4.1. Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich
 - a) Verhältnis Beratung und Akquirierung
 - b) Finanzierungsnachweis
 - c) Stellenausschreibung

Kommunale Integrationsangebote (Umsetzung der Motion Gfeller): Gesuch für die Zulassung der Kosten zum Lastenausgleich ab 2010 für nachfolgende Dienstleistungen

Kategorie des Angebots	
Handelt es sich um ein neues Angebot, das erstmals aufgrund der Umsetzung der Motion Gfeller bereitgestellt wird?	ja <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Hat es in der Gemeinde bereits ein vom Kanton finanziertes BIAS-Angebot oder ein gemeindefinanziertes Integrationsangebot für Sozialhilfebeziehende?	ja <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
Finanziert die Gemeinde bereits ein Integrationsangebot für Sozialhilfebeziehende?	ja <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/>
Ist eine Mengenausweitung des bereits bestehenden Integrationsangebots ab 2010 geplant?	ja <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/>

Gesuchstellerin	
Gemeinde	Gemeindeverband Sozialdienst Amt Laupen (SDAL) Angeschlossenene Verbands- oder Partnergemeinden: Laupen, Neuenegg, Mühleberg Ferenbalm, Gurbrü, Golaten, Kriechenwil, Münchenwiler, Wileroltingen
Standort des Angebots	Privatwirtschaftliche Unternehmen des ersten Arbeitmarktes im Amtsbezirk Laupen und den angrenzenden Gemeinden.
 Anbieter Name/Bezeichnung Verantwortliche Person (Name, Erreichbarkeit)	Sozialdienst Amt Laupen, Krankenhausweg 14, Postfach 103, 3177 Laupen Co-Geschäftsleiter Fachdienste, Martin Isenschmid Tel: 031 / 747 20 40 Mail: martin.isenschmid@sdal.ch

Angebot	
Name des Angebots	Projekt JobChance (ehem. Arbeitstitel: Projekt "Motivationsarbeitsplätze")

<p>Ziel / Nutzen des Angebots</p>	<p>Ziel: Junge erwachsene WSH-Beziehende sind im ersten Arbeitsmarkt tätig und durch neue Kontakte und Beziehungen sozial integriert. Dies wird dadurch erreicht, dass sie ihre Ressourcen kennen und ihre (Schlüssel)Kompetenzen erweitern. Dieser Kompetenzerwerb fördert das Selbstvertrauen, zukunftsorientiertes Denken und Handeln und schafft Orientierung im Alltag. Im Weiteren begünstigt eine sinnvolle Arbeit die finanzielle Sicherheit und Eigenständigkeit.</p> <p>Nutzen: Das Integrationsangebot fördert die finanzielle Unabhängigkeit und Eigenständigkeit der jungen WSH-Beziehenden. Dies hat positive Auswirkungen auf ihr Selbstvertrauen, ihre Tagesstruktur und ihre Stellung in der Gesellschaft. Auf Seite der Projektteilnehmer wird der Fokus auf das (Wieder-)Erlernen und Erweitern von Kompetenzen und Fähigkeiten gelegt, die einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.</p> <p>Das 3-Phasenmodell (siehe Anhang) ermöglicht das schrittweise Hinarbeiten auf eine (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt und gewährleistet, dass sowohl Projektteilnehmende wie auch Arbeitgebende in diesem anspruchsvollen Prozess professionell begleitet werden. Die professionelle Begleitung bietet beiden Parteien Sicherheit im Prozess und Schutz vor Überforderung.</p>
<p>Definition der Zielgruppe (Alter, Geschlecht, soziale und berufliche Kompetenzen etc.)</p>	<p>Der Fokus des Projektes richtet sich in 1. Linie auf die Gruppe der arbeitslosen Personen ohne Lehrabschluss im Alter von 18 - 25 Jahren.</p> <p>Diese Gruppe umfasst im Moment im SDAL 13 junge Erwachsene beiden Geschlechts.</p> <p>Ein späterer Ausbau der Zielgruppe auf andere Altersgruppen ist wünschenswert.</p> <p>Die sozialen und beruflichen Kompetenzen sind sehr individuell.</p>
<p>Art der Einsatzplätze (Gruppen- / Einzeleinsatzplätze)</p>	<p>Einzelarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt im Amtsbezirk Laupen und den angrenzenden Gemeinden.</p>
<p>Beschreibung der Betriebsstruktur (Räumlichkeiten, Maschinen, Werkzeuge etc.)</p>	<p>Gemäss der jeweiligen privatwirtschaftlichen Unternehmung, die einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.</p>
<p>Beschreibung der Tätigkeiten / Aktivitäten</p>	<p>Gemäss der Stellenprofile der jeweiligen privatwirtschaftlichen Unternehmung, die einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.</p> <p>Pro Arbeitsplatz wird durch die SozialarbeiterIn/ArbeitsagogIn (AAG) der JobChance ein Stellenbeschrieb und ein Anforderungsprofil für die Stelle erarbeitet.</p>

<p>Aussagen zu Betreuung, Begleitung und Beratung (Ziel, Inhalt, Methode/Form, Umfang/Dauer)</p>	<p>Ziel: Das Ziel der Beratung der Teilnehmenden ist es, sie in diesem anspruchsvollen Integrationsprozess zu begleiten, zu beraten und zu unterstützen. Es geht einerseits darum Wissen zu vermitteln und zu reaktivieren sowie die Handlungskompetenzen zu stärken und zu erweitern. Wie aus der theoretischen Herleitung ersichtlich ist, geschieht dies am effektivsten, wenn in der Beratung wichtige Aspekte wie berufsspezifische Kompetenzen, Wissen um die Bedingungen und Auswirkungen der Erwerbslosigkeit sowie wirkungsvolle Beratungsmethoden berücksichtigt werden.</p> <p>Inhalt: Der Inhalt der Beratungseinheiten ist auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Die Projektteilnehmenden sollen laufend auf die Anforderungen in der Arbeitswelt vorbereitet werden und einen geschützten Rahmen für die Bearbeitung von Problemen, Ängsten und Erfolgen haben. Das bedeutet, es werden Kompetenzprofile erstellt, Standortbestimmungen sowie Evaluationen durchgeführt (siehe dazu auch 3-Phasenmodell). Im Sinne einer gelingenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt werden die Teilnehmenden auch bei Gesprächen und Verhandlungen mit Arbeitgebenden unterstützt.</p> <p>Methode / Form: Wie aus der theoretischen Herleitung und aus der Praxis des SDAL ersichtlich ist, wird eine systemische und ressourcenorientierte Beratungsarbeit als sinnvoll erachtet. Die Form der Beratungsgespräche kann formell, im Büro des AAG bzw. im Büro des Arbeitgebenden, sowie informell, zwischen „Tür und Angel“, geschehen. Wichtig ist jedoch, dass die fixen Gesprächstermine (siehe dazu auch 3-Phasenmodell) in einem formellen Rahmen durchgeführt werden.</p> <p>Umfang / Dauer: Gespräche werden obligatorisch gemäss den Prozessschritten des 3-Phasenmodells durchgeführt; es handelt sich um 7 - 8 Gesprächstermine. Jedoch können die Teilnehmenden während der ganzen Dauer des JobChance Projektarbeitsplatzes (max. 1 Jahr) die professionelle Beratung des AAG in Anspruch nehmen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit die Unterstützung der AAG bei Schwierigkeiten mit den Arbeitgebenden einzufordern.</p>
<p>Name und berufliche Qualifizierung (Ausbildung) der Betreuungspersonen</p>	<p>dipl. Sozialarbeiter HFS/FH / oder gleichwertige Ausbildung</p>

<p>Umfang des neuen Angebots: geplante Anzahl Jahresplätze</p>	<p>7 - 9 Jahresstellen 3 - 4 befristete, niederschwellige Einsatzplätze nach saisonalem Bedarf der Anbieter (Bauern, Gemeindeverwaltung, usw.) zum Aufbau der benötigten Schlüsselkompetenzen der Kandidat/innen.</p>
<p>Bei bestehenden, gemeindefinanzierten Angeboten: geplante Anzahl Jahresplätze</p>	<p>, davon Erhöhung der Platzzahl per 2010</p>
<p>Angaben zur Zuweisung (Ablauf, Kriterien etc.)</p>	<p>Das 3-Phasenmodell beinhaltet für die Projektteilnehmenden und die Arbeitgebenden ein Kurzpraktikum, eine Probephase und das Lehr- oder Arbeitsverhältnis.</p> <p>Um zu gewährleisten, dass Projektteilnehmende Arbeitsplätzen zugewiesen werden, welche ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, müssen Kompetenz- bzw. Anforderungsprofile ausgefüllt und anschliessend verglichen werden. Somit wird eine allfällige Übereinstimmung der Profile von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden sichtbar. Von den drei Schlüsselkompetenzen, welche von den Arbeitgebenden (im Anforderungsprofil) als die wichtigsten priorisiert werden, sollten von den Arbeitnehmenden (im Kompetenzprofil) mindestens zwei erfüllt sein. Bei Ergebnissen, in welchen die allfällige Übereinstimmung nicht vorhanden ist, muss die AAG im Einzelfall eine Einschätzung vornehmen. Die zuständigen Sozialarbeitenden des SDAL sind bei den Entscheidungen ein zu beziehen, um eine erweiterte Sichtweise zu eröffnen.</p> <p>Das Kurzpraktikum (1. Phase, Dauer 4 Wochen) dient einerseits dem gegenseitigen sich Kennen lernen von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden. Dies geschieht in einem formellen Rahmen im Betrieb der/des Arbeitgebenden. Andererseits dient das Kurzpraktikum der/dem Projektteilnehmenden zum Kennen lernen des Berufsfeldes und dessen Tätigkeiten. Die Projektteilnehmenden sollen Einblick in ein Berufsfeld erhalten ohne jedoch von den Anforderungen überfordert zu werden.</p> <p>Die Probephase (2. Phase) dient der Überprüfung der Eignung der Projektteilnehmenden. Dies geschieht in einem dreimonatigen Einsatz im Betrieb der Arbeitgebenden. Bei Bedarf kann die Probephase um weitere drei Monate verlängert werden.</p> <p>Die dritte Phase ist das Lehr- oder Arbeitsverhältnis nach Obligationenrecht. Während der 3. Phase steht den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden bei Bedarf ein professionelles Coaching zur Verfügung. Auf dieses haben die Arbeitnehmenden bis zu einem Jahr ab Beginn des Projektarbeitsplatzes auch als Einzelcoaching Anspruch. Wie dies im Einzelfall ausgestaltet wird, wird mit den Beteiligten vereinbart. An dieser Stelle wird auf das Beratungskonzept für die AAG verwiesen.</p>

<p>Angaben zur Zusammenarbeit mit der Gemeinde, dem Sozialdienst, anderen Anbietern</p>	<p>Das Projekt JobChance ist ein Angebot des Sozialdienstes Amt Laupen. Der/die zuständige Mitarbeiter/in ist beim SDAL angestellt.</p> <p>Der/die AAG wird mit den zuständigen Sozialarbeitenden des SDAL zusammenarbeiten (siehe dazu auch 3-Phasenmodell).</p>
---	---

Bedarfsnachweis

Aktuelle Angaben zur Auslastung im BIAS-Angebot, bei dem die Gemeinde beteiligt ist
Stichdatum: 30. Juni 2009

Name der Abrechnungsgemeinde	Gemeindeverband Sozialdienst Amt Laupen (SDAL)	
Gibt es freie Plätze im Angebot der sozialen Stabilisierung mit Perspektive auf berufliche Integration (BIP)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input checked="" type="checkbox"/>
Gibt es freie Plätze im Angebot der sozialen Integration (SI)?	ja <input type="checkbox"/>	nein <input checked="" type="checkbox"/>
Wird der ermächtigte BIAS-Gesamtkredit voraussichtlich ausgeschöpft?	ja <input checked="" type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>

Angaben der gesuchstellenden Gemeinde

<p>Wie viele Personen hat die Gemeinde vom 1.1.2009 - 30.6.2009 BIAS zugewiesen?</p>	<p>Im Zeitraum 01.01 - 30.06.2009 wies der SDAL 15 Personen in Einsatzplätze BIAS zu. Die Auslastung BI im 2009 erreichte 99,58% Die Auslastung im SI im 2009 erreichte 99,05%</p> <p>Im Zeitraum 01.01. - 30.11.2010 wies der SDAL 21 Personen in Einsatzplätze BIAS zu Die Auslastung im BI im Jahr 2010 erreichte 91,23% Die Auslastung SI/BIP im Jahr 2010 erreichte 125,45%</p>
<p>Wie schätzt die Gemeinde den zukünftigen Bedarf für niederschwellige Einsatzplätze ein?</p>	<p>Der SDAL schätzt den Bedarf an niederschwelligen Einsatzplätzen hoch ein.</p> <p>Begründung: Oft ist der Grund für Langzeitarbeitslosigkeit eine ungenügende berufliche Qualifikation oder gar keine Ausbildung. Die langzeitige Erwerbslosigkeit verstärkt das Problem. Die Integration dieser Personengruppen gestaltet sich sehr aufwändig und erfordert vor allem zu Beginn der Re-/Integration vermehrt niederschwellige Einsatzplätze.</p> <p>Zudem besteht Bedarf für niederprozentige Einsatzplätze (alleinerziehende Mütter, usw.).</p>

Finanzierung

Budgetierte Gesamtkosten	Gehalt Mitarbeitende "JobChance"	
	Mts-Gehalt GK 17 GS 27	6'870.30
	Beschäftigungsgrad 60%	4'122.20
	Jahresgehalt inkl. 13. Gehalt	53'588.60
	AHV / ALV inkl. Verw.-Kosten 6,171%	3'306.95
	BVG Beiträge AG	3'600.00
	UVG / NBU-Beitrag AG 1,512%	810.25
	KK-Beitrag AG 0,663%	355.30
	Kinderzulagen AG 1,70%	911.00
	Total Jahreslohnkosten inkl. Soz.leist.	62'572.10
Budgetierte Erträge	0.00	
Budget mit Finanzierungsnachweis ist vorhanden		ja <input checked="" type="checkbox"/>
Zur Lastenausgleichsberechtigung beantragte Kosten (pro Jahr)	54'000.00	

Kontakt	
Anschrift Kontaktpersonen bzw. -stelle für die Gesuchseingabe Name, (Funktion), Adresse, Telefon, E-mail	Martin Isenschmid Co-Geschäftsleiter Fachdienste Sozialdienst Amt Laupen Krankenhausweg 14 Postfach 103 3177 Laupen Tel: 031 / 747 20 40 Mail: martin.isenschmid@sdal.ch
Ort, Datum und Unterschrift (mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie die Richtigkeit der Angaben)	Laupen, 14.12.2010
Beilagen <i>Zwingend:</i> Budget mit Finanzierungsnachweis. <i>Fakultativ:</i> detailliertes Konzept, weitere Unterlagen zum Bedarfsnachweis, Curriculum vitae der Leitung- bzw. Betreuungspersonen, Flyer zum Angebot etc.	

Verhältnis Beratung und Akquirierung

Innerhalb des Projektes JobChance hat die/der Arbeitsagog/in vielfache Aufgaben. Sie berät und begleitet die Projektteilnehmenden schon vor dem Projekteinsatz und darüber hinaus. Ebenfalls ist sie bei Schwierigkeiten oder Unklarheiten Ansprechperson für die Arbeitgebenden. Weiter leitet sie auch die Verhandlungen von Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden und bietet Unterstützung und Hilfestellung bei Vorbereitung und Umsetzung des Projekteinsatzes.

Da das Projekt JobChance Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt fokussiert, welche im Idealfall in eine Festanstellung münden, ist eine weitere Aufgabe der Arbeitsagogin/des Arbeitsagogen die laufende Akquirierung von Arbeitgebenden. Arbeitgebende, welche Projektarbeitsplätze zur Verfügung stellen, sind zentraler Bestandteil des Projektes. Nur wenn ausreichend Arbeitgebende Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, kann das Projekt erfolgreich realisiert werden. Ohne Arbeitgebende keine Projektarbeitsplätze und somit keine Arbeitsintegration.

Das Verhältnis des Arbeitsaufwandes von Beratung/Begleitung und Akquirierung wird im Folgenden aufgeteilt. Dafür wird das 3-Phasenmodell nach Arbeitsaufwand aufgeschlüsselt und die einzelnen Phasen dargestellt. Die verwendeten Zeiteinheiten basieren auf theoretischem Wissen aus der Beratungsliteratur und dem Erfahrungswissen aus der sozialarbeiterischen Praxis des SDAL.

Arbeitspensum Arbeitsagog/in

100 % entsprechen 40 Arbeitsstunden pro Woche = 2'080 Arbeitsstunden pro Jahr

60% entsprechen 24 Arbeitsstunden pro Woche = **1'248 Arbeitsstunden** pro Jahr

1'248 Arbeitsstunden verteilt auf 9 Jahresarbeitsplätze = **138 Arbeitsstunden** pro Jahresarbeitsplatz

Arbeitsstunden nach 3-Phasenmodell pro Jahresarbeitsplatz

Vorbereitungsphase	20 Arbeitsstunden	15%
1. Phase Kurzpraktikum	35 Arbeitsstunden	25%
2. Phase Probephase	20 Arbeitsstunden	15%
Verlängerung 2. Phase	20 Arbeitsstunden	15%
3. Phase Lehr- Arbeitsverhältnis	10 Arbeitsstunden	7%
Abschlussphase	3 Arbeitsstunden	2%
Maximale Aufwendung für Akquirierung von Arbeitgebenden	30 Arbeitsstunden	21%

Im Gesuch beantragte Kosten, welche dem Lastenausgleich zugeführt werden sollen

9 Jahresarbeitsplätze x max. 500 CHF = 54'000 CHF

1 Jahresarbeitsplatz x max. 500 CHF = 6'000 CHF

Arbeitszeitaufschlüsselung

Maximale Aufwendung Akquirierung pro Jahresarbeitsplatz:

30 Arbeitsstunden = 21% von 54'000 CHF = 11'340 CHF

30 Arbeitsstunden = 21% von 6'000 CHF = 1'260 CHF

Beratungs- und Begleitungskosten:

108 Arbeitsstunden = 79% von 54'000 CHF = 42'660 CHF

108 Arbeitsstunden = 79% von 6'000 CHF = 4'740 CHF

Verhältnis Beratung und Begleitung zu Akquirierung

Die Berechnung, welche auf Basis des 3-Phasenmodells erstellt wurde, zeigt auf, dass das Verhältnis von Beratung und Akquirierung 5 zu 1 sein wird. Das bedeutet, dass die Arbeitsagogin/der Arbeitsagoge maximal 1/5 der Gesamtarbeitszeit für die Akquirierung neuer Projektarbeitsplätze aufwenden wird. Bei 9 Jahresarbeitsplätzen macht dies einen Betrag von 11'340 CHF. Der weitaus grössere Teil, welcher der Beratung und Begleitung der Projektteilnehmenden und Arbeitgebenden dient, wird hingegen 42'660 CHF ausmachen.

Finanzierungsnachweis Motivationsarbeitsplätze

Für die Betreuungskosten der KIA „Motion Gfeller“ wurden gemäss Beilage im Budget 2011 in den Lohnkosten Sozialarbeiter Fr. 60`678.-- (inkl. Sozialleistungen Arbeitgeber) eingerechnet. Das Budget 2011 hat der Vorstand des Sozialdienstes Amt Laupen an seiner Sitzung vom 29.06.2010 genehmigt.

Da keine Betriebskosten budgetiert wurden, fliesen auch keine in den Lastenausgleich.

Stellenausschreibung - Sozialdienst Amt Laupen

Für die Umsetzung des Konzepts „Motivationsarbeitsplätze Sozialdienst Amt Laupen“ suchen wir per XY. 2010 eine/n

Arbeitsagoin / Arbeitsagoge (60%)

Aufgabenprofil

Umsetzung eines Konzeptes für die Schaffung von Motivationsarbeitsplätzen für junge, vom Sozialdienst Amt Laupen unterstützte Erwachsene Sozialhilfebeziehenden ohne Ausbildung.

Sie unterstützen und begleiten die jungen Sozialhilfebeziehenden und entwickeln ein Anforderungs- sowie Kompetenzprofil mit dem Ziel einer Arbeitsintegration in den 1. Arbeitsmarkt.

Netzwerkarbeit mit verwandten Angeboten / Bildungsangebote

Lobbyarbeit für Arbeitgebende in der Region Laupen und Akquisition.

Öffentlichkeitsarbeit in der Region Laupen

Personenprofil

Als Arbeitsagoin/Arbeitsagoge sind Sie zuständig für die Umsetzung des Konzeptes „Motivationsarbeitsplätze Sozialdienst Amt Laupen“. Sie verfügen über eine qualifizierte Ausbildung in Arbeitsagogik und haben wenn möglich eine Weiterbildung in Berufsberatung absolviert und / oder Erfahrung in der Stellenvermittlung.

Für diese anspruchsvolle Umsetzung des Konzeptes suchen wir eine engagierte Persönlichkeit mit Ausbildung oder Weiterbildung im Projektmanagement, guten Kenntnissen im Bildungs- und Jobwesen sowie hoher Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen für die verschiedenen Zielgruppen Netzwerk- und Beziehungsarbeit der wirtschaftlichen Sozialhilfebeziehenden und den Arbeitgebenden in der Region Laupen.

Wir bieten Ihnen eine interessante und herausfordernde Tätigkeit in der Sie selbständig und aktiv die wirtschaftlichen Sozialhilfebeziehenden betreuen und begleiten sowie die Netzwerkarbeit zu den Arbeitgebenden aufbauen und sich der Sache annehmen.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter:

Telefon 031 747 20 40

Fax 031 747 20 49

E-Mail sozialdienst@sdal.ch

Homepage www.sdal.ch

Ihre Schriftliche Bewerbung mit Motivationsschreiben, tabellarischem Lebenslauf, Kopien Ihrer Qualifikationen und Referenzen senden Sie bitte bis spätestens zum XY.2010 an:

Karin Möschberger und Martin Isenschmid
Sozialdienst Amt Laupen SDAL
Krankenhausweg 14
Postfach 103
3177 Laupen

- 7.5. Gesprächsprotokolle
- 7.5.1. Gespräch mit Andreas Tereh, Leiter Brockenhaus b2 Clara Brocki
- 7.5.2. Gespräch mit Pascal Güntensberger, Projektleiter Die Charta – Radio X
- 7.5.3. Gespräch mit Andreas Schlecht, Präsident Gewerbeverband Laupen
- 7.5.4. Sitzung mit der Öffentlichkeitsarbeit - Arbeitsgruppe des SDAL
- 7.5.5. Gespräch mit Bea Stebler, Jobbörse Binningen
- 7.5.6. Gespräch mit Christian Crostelli, WorkNet AG, Olten

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffen mit Andreas Tereh, Leiter Brockenhaus b2 Clara Brocki

Montag 25.10.2010, 14.30 Uhr, Rohrer Christoph

Brockenhaus b2 – Was ist das überhaupt?

Im Brockenhaus arbeiten langzeitarbeitslose welche bereits seit einiger Zeit bei der Sozial Hilfe in Basel Stadt angemeldet sind.

Es bietet ihnen die Möglichkeit wieder Tritt in der Arbeitswelt zu fassen.

Das Ziel ist, die Menschen nach einem Aufenthalt im b2 wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der zweite Arbeitsmarkt ist meistens realistischer als der erste.

Was ist die grösste Problematik für Sozialhilfeempfangende, wenn sie nach langer Erwerbslosigkeit in der Arbeitswelt wieder Tritt fassen wollen?

Verbindlichkeit und ganz im speziellen die Pünktlichkeit. Daher müssen Arbeitgebende darauf vorbereitet sein, dass die WSH-Beziehenden zu Beginn mit dieser Thematik Probleme haben werden.

Andreas Tereh weist daher darauf hin, dass eine Präsenzliste, welcher beispielsweise der Arbeitgebende führt, sehr hilfreich sein kann.

Was sind Vorteile des Projekts JobChance?

Andreas Tereh nennt an erster Stelle die Kosten. Da die Arbeitgebenden in den ersten beiden Phasen keine Kosten übernehmen müssen und erst nach einer „Test- und Kennenlernphase“ eingestellt werden.

Weiter sagt er, die Arbeitgebenden können jederzeit aussteigen, wenn sie bemerken, dass der WSH-Beziehende nicht ihren Vorstellungen entspricht bzw. wenn dieser sich nicht an Abmachungen hält. Dies minimiert den Druck auf die Arbeitgebenden.

Welche Gegenleistungen können Arbeitgebenden angeboten werden, wenn sie sich bereit erklären beim Projekt mitzuarbeiten?

Andreas Tereh befürwortet Anlässe, bei denen sich Arbeitgebende austauschen können. So könnten beispielsweise Versagensängste von Arbeitgebenden abgebaut werden.

Ein Zertifikat/Label, welches der Arbeitgebende bei sich im Betrieb aufhängen kann, als Zeichen dass er sich sozial engagiert.

Dankesinserate in einer Zeitung

Diverse Hinweise

Die geographische Lage und der politische Faktor in der Region Laupen, mehrheitlich SVP Befürwortende, kann als Vorteil für das Projekt genutzt werden. Ihr Gedankengut ist, dass die WSH-Beziehenden nicht auf der faulen Haut herumliegen, sondern arbeiten sollen.

Der kulturelle Unterschied, welcher teilweise bei WSH-Beziehenden vorhanden ist, kann einen Einfluss auf die Arbeitsmoral derjenigen haben.

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffen mit Pascal Güntensberger, Projektleiter Die Charta – Radio X

Mittwoch 27.10.2010, 14.00 Uhr, Rohrer Christoph

Die Charta – Was ist das überhaupt?

Die Charta ist ein Text, welcher Arbeitgebende auffordert bei der Vergabe von Arbeitsplätzen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen keine Unterschiede zu machen. Die Chancengleichheit soll gewährleistet werden.

Arbeitgebende welche sich dafür bekennen, können diesen Text unterzeichnen.

Das Ziel ist innerhalb 4 Jahren, 100 Stellen für Menschen mit einer Behinderung zu schaffen.

Bisher (nach eineinhalb Jahren) haben 112 Arbeitgebende die Charta unterzeichnet. Allerdings konnten erst 7 Stellen geschaffen werden.

Die Kernfrage des Gesprächs war, wie das Radio X Arbeitgebende für ihr Projekt (die Charta) gewinnen konnte. Pascal Güntensberger gab darauf folgende Antworten:

Es ist von grosser Bedeutung, dass Arbeitgeberverbände hinter dem Projekt stehen und sich auch für deren Realisierung einsetzen. Dadurch steigen die Chancen, dass Arbeitgebende sich bereit erklären mitzumachen, da sie denken, wenn mein Verband dahinter steht, muss dies eine gute Sache sein.

Persönliche Kontakte sind von grossem Vorteil. Diese müssen oft über längere Zeit aufgebaut und gepflegt werden. Es kann dadurch eine Partnerschaft entstehen.

Wenn Persönlichkeiten für ein Projekt gewonnen werden können, kann das einen sehr positiven Einfluss auf das Projekt haben. Menschen entscheiden oft bzw. immer mehr bei ihrer Produktwahl auch nach dem Kriterium, welcher Betrieb sich beispielsweise sozial engagiert. Zudem werden zum Teil Persönlichkeiten für Events eingeladen, so dass Arbeitgebende diese Personen auch persönlich kennenlernen können.

Welche Gegenleistungen werden den Arbeitgebenden angeboten, wenn sie sich bereit erklären beim Projekt mitzuarbeiten?

Die Charta hat eine eigene Homepage (www.diecharta.ch) auf welcher sie alle Betriebe mit ihren Logos platziert.

Es werden regelmässig Events organisiert, bei denen sich die Arbeitgebenden untereinander austauschen können. Je nach dem werden sie auch zu anderen Anlässen eingeladen, als Dankeschön für ihre Bemühungen.

Die Plattform Radio hat sich sehr bewährt. Dadurch konnten mehrfach Betriebe vorgestellt werden und es wurden auch kleinere Dokumentationen aufgenommen und gesendet, wenn ein Mensch mit einer Behinderung seinen neuen Arbeitsplatz antrat.

Welche Öffentlichkeitsarbeit wäre für das Projekt sinnvoll?

Zum einen sollen Medien (Zeitung, Radio, TV) aktiv genutzt werden. Bsp. Inserate, Doks etc.

Zum anderen haben sich öffentliche Auftritte, zum Beispiel an Messen oder auf öffentlichen Plätzen, bewährt. Damit kann auf einfache Weise ein Projekt möglichst vielen Menschen Nahe gebracht und gleichzeitig ein Kontakt mit der Bevölkerung hergestellt werden.

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffen mit Andreas Schlecht, Präsident Gewerbeverband Region Laupen

Mittwoch 03.11.2010, 10.30 Uhr, Rohrer Christoph

Wie können Arbeitgebende motiviert werden, damit sie das Projekt JobChance unterstützen?

Gute Argumente müssen gefunden werden. Warum dieses Projekt und nicht ein anderes? Beispiele:

Es kostet Arbeitgebende nichts. -> erst nach Anstellung

Jederzeit kann der Arbeitgebende aussteigen, wenn er nicht zufrieden ist

Arbeitgebende können ihr Firmenprofil aufbessern durch soziales Engagement

Welche Gegenleistung für Arbeitgebende sind für das Projekt JobChance sinnvoll?

Die Sicht muss das PT mehr auf die Arbeitgebende Seite richten. Arbeitgebende wollen nicht auf der Homepage des SDAL sein, da nur Leute welche Probleme haben diese Seite besuchen. Es braucht eine Plattform welche von der öffentlichen Hand wahrgenommen werden kann.

Arbeitgebende wollen von der öffentlichen Hand profitieren, wenn sie sich am Projekt beteiligen. Bsp. indem sie bei Vergaben von Aufträgen bevorzugt werden, ähnliche wie das geschieht wenn Arbeitgebende Lehrlinge ausbilden.

Grundsätzlich wollen Arbeitgebende das Projekt nutzen um sich als Institution positiv gegenüber Dritten zu präsentieren.

Zertifikat / Label macht nur dann Sinn, wenn es mindestens vom ganzen Kanton getragen wird. Analog zum Lehrlings Label.

Treffen für Arbeitgebende erachtet A. Schlecht als sinnvoll, für einen gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Allerdings betont er, dass Arbeitgebende viele solcher Einladungen erhalten und deshalb nicht alle besuchen können.

Plattform für Akquirierung

Neujahrsapero 07. Jan. 2011 ist definitiv (A. Schlecht informiert den Vorstand an der Sitzung vom 08. Nov. 2011) -> 280 Einladungen, ca. 70-100 anwesende Gäste

A. Schlecht braucht bis am 17. November 2010 folgende Angaben, um die Einladungen zu versenden: Welche Personen werden anwesend sein? Wie heisst das Projekt? (inkl. kleiner Input wie er dafür werben soll)

Mögliche Umsetzung: 10 Min. freie Rede (ohne technische Hilfsmittel) von Ch. Rohrer inkl. 3 Fragen vom Plenum (Zusätzliche Reden von A. Schlecht und einem Gemeindepräsidenten). Das PT sollte die Chance, denn sie als junge motivierte Menschen geniessen, ausnutzen. Moderation durch A. Schlecht.

Inhalt: Kernthemen des Projekts. Um was geht es? Anschliessend Networking unter den anwesenden Gästen durch das gesamte Projektteam. Martin Isenschmidt könnte zudem als Ansprechperson vor Ort sein um Fragen über den SDAL zu beantworten.

Flyer verteilen mit den wichtigsten Eckpunkten sowie Kontaktangaben.

A. Schlecht betont mehrmals, wie wichtig es ist das Projekt „knackig“ zu präsentieren. Er macht das PT darauf aufmerksam dass Fragen nach eigener politischer Einstellung normal sein können

Der Apero wird von Arbeitgebenden aus allen Branchen und allen Alters besucht. Die politische Richtung ist bürgerlich geprägt.

A.Schlecht betont, dass es auch für ihn ein Novum ist soziale Themen in diesem Rahmen zu thematisieren.

Diverses

A Schlecht würde einen Briefversand erst nach dem Apero in Betracht ziehen. Dann mit dem konkreten Ziel, dass alle Arbeitgebende eingeladen werden, welche sich am Projekt beteiligen wollen. Vorsicht: Viele lesen Briefe vom SDAL nicht zwingend. Gilt je nach dem als uninteressant. A. Schlecht kennt den SDAL auch nur durch seine dreimonatige Tätigkeit im SDAL.

A. Schlecht betont, dass er sich bereit erklären würde, ein Arbeitsplatz bei den as-Immobilien für einen WSH-Beziehenden anzubieten. Zudem steht er als Referenz mit seinem Kopf für das Projekt zur Verfügung.

A. Schlecht sagt, dass die Arbeitgebenden tendenziell offen für solche Projekte sind. Allerdings sind wir auf solche mit einem gewissen sozialen Interesse angewiesen. (WSH-Beziehende welche sich engagieren erhalten Lorbeeren, tun sie dies nicht, werden sie schnell wieder fallengelassen)

Der SDAL genießt bei den Arbeitgebenden nicht den besten Ruf, da es oft um Geld oder Schweigepflichten geht (nennt ein Beispiel betreffend Schweigepflicht). Durch das Projekt kann der SDAL sich positiv bei den Arbeitgebenden bekannt machen.

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffen mit der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit des SDAL

Donnerstag 28.10.2010, 17.00 Uhr, Möschberger Karin (SDAL), Meier Rosmarie (SDAL), Hodler Sabine (SDAL), Isenschmid Martin (SDAL), Meier Paul (SDAL), Aebi Jolanda (PT) und Rohrer Christoph(PT)

Allgemein – Projektname „Motivationsarbeitsplätze“

Evt. Änderung des Projektnamens.

Motivationsarbeitsplätze impliziert: „Faulheit“ und „Aufwand“ und ist zu lang und schwerfällig für eine gute Vermarktung des Projektes.

→ SDAL sucht mit „interner Ausschreibung“ nach neuem Begriff

Öffentlichkeitsarbeit – Argumente für das Projekt

Laut Aussagen der Arbeitsgruppe ist der Unmut gegenüber WSH-Beziehenden in der Region Laupen spürbar. Dieser Unmut soll positiv genutzt werden:

Geld = SDAL bietet Hilfestellung für Eingliederung in Arbeitsmarkt

Perspektive = SDAL gibt den WSH-Beziehenden eine Perspektive

Eigenständigkeit = SDAL unterstützt die WSH-Beziehenden in einer eigenständigen Lebensführung

Motivation = Motivation auch auf der Seite der Bevölkerung fördern: „Die Chance packen!“ „Probieren wir es!“ „Jetzt geht etwas!“

Öffentlichkeitsarbeit – mögliche Kanäle und Plattformen um das Projekt in der Öffentlichkeit bekannt zu machen

Mögliche nutzbare Kanäle für schnelle und breite Information:

Laupenmärit → bietet dem SDAL die Möglichkeit am Puls der Bevölkerung zu sein. Chancen und Risiken des Projektes können so direkt kommuniziert werden. Der nächste Laupenmärit findet im Mai 2011 statt und ist somit für die jetzige Phase nicht nutzbar.

Gemeindezeitschriften → die grösseren Gemeinden der Region Laupen haben Gemeindezeitschriften, welche ca. 4 Mal jährlich erscheinen.

Webseiten → alle Gemeinden, welche dem SDAL angegliedert sind, haben Homepages.

Radio → DRS 1 bietet das Regionaljournal. Radio Fribourg wird in der Region empfangen. Radio Bern ebenfalls.

Zeitung → Fribourger Nachrichten sind jeweils am Donnerstag in der Region Laupen erhältlich.

Fernsehen → Tele Bärn ist der lokale Fernsehsender.

Es wird entschieden, dass die Kanäle erst genutzt werden, wenn das Projekt steht bzw. die AAG eingestellt ist und ihre Arbeit aufnehmen kann. Besonders Radio, Fernsehen und Webseiten werden erst genutzt, wenn das Projekt etabliert ist.

Im Moment beschränkt sich die Öffentlichkeitsarbeit auf die Gemeindezeitschriften und die Fribourger Nachrichten.

→ Karin Möscherberger ist zuständig für die Presstexte. Sie wird, mit Unterstützung von Christoph Rohrer, einen Presstext erstellen.

Öffentlichkeitsarbeit – mögliche Personen um das Projekt in der Öffentlichkeit bekannt zu machen

Mögliche nutzbare Personen für Erfolg versprechende Information:

Arbeitgebende → grundsätzlich wäre es gut, wenn Arbeitgebende gewonnen würden. Wenn Arbeitgebende gute Erfahrungen mit dem Projekt machen, hat das eine positive Wirkung auf andere. So kann auch der Zusammenhalt innerhalb der Arbeitgebenden der Region Laupen gestärkt werden: „Wenn er mitmacht, mach ich das auch!“

Bürgergemeinde → Christian Schumacher (Verwalter)

Politiker → René Wanner (Gemeindepräsident Neuenegg)

Gewerbeverband Amt Laupen → Andreas Schlecht (Präsident)

L’Affiche → Horst Ziörjen (Präsident)

Private → Thomas Binggeli (Thömus Veloschop)

Industrie → Stoppani Neuenegg

Verkauf → Landi Laupen

Es wird entschieden, dass auch Personen erst kontaktiert werden, wenn die AAG ihre Arbeit aufgenommen hat. Jedoch werden die Arbeitgebenden der Region Laupen, zeitgleich mit den Zeitungsberichten, separat per Brief informiert.

→ Karin Möscheberger und Christoph Rohrer werden gemeinsam den Brief für die Arbeitgebenden aufsetzen.

Networking – Kanäle für die Akquirierung

Als Hauptkanäle für die Gewinnung von Arbeitgebenden werden die Zeitungsberichte sowie das Neujahrsapéro des Gewerbeverbands bestimmt. Ob die Zeitungsberichte vor oder nach dem Neujahrsapéro erscheinen, hängt von den Redaktionsterminen der Gemeindezeitungen ab.

→ Karin Möschberger wird die Redaktionstermine in Erfahrung bringen.

Networking – Gegenleistung für die Arbeitgebenden

Es wird beschlossen, dass für die Arbeitgebenden, welche einen Motivationsarbeitsplatz anbieten, eine Gegenleistung angeboten wird.

Mögliche Gegenleistungen:

Label = die Arbeitgebenden können sich mit einem Label für ihr Engagement schmücken → die Arbeitgebenden werden durch das Label nicht bevorzugt, es gilt als Zeichen des Dankes und der Wertschätzung ihres Engagements.

Apéro = als Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung soll ein Apéro für die Arbeitgebenden dienen.

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffens mit Bea Stebler (Stellenvermittlerin) von der Jobbörse in Binningen / BL

Donnerstag 28.10.2010, 14.00 Uhr, Frei Patricia

Was ist die Jobbörse?

Die Jobbörse – Personalverleih – besteht seit 1999, ist ein niederschwelliges Angebot und bietet unter dem Motto „Arbeit statt Sozialhilfe“ niederschwellige Arbeitsplätze an.

Dies sind z.B. stundenweise Putz-, Umzugs-, Räumungseinsätze, etc.

Zielgruppe: Menschen die erwerbslos sind, Sozialhilfe empfangen und/oder eine IV-Rente beziehen.

Jährlich werden durchschnittlich 70 Menschen an temporäre Arbeitsplätze und/oder Arbeitseinsätze vermittelt.

Mit welchen Instrumenten arbeitet die Jobbörse für eine Aufnahme und eine Vermittlung von Menschen ohne Erwerbstätigkeit:

In der Jobbörse wird für die Aufnahme lediglich ein Personaldatenformular von der Zielgruppe ausgefüllt. Diese werden bei Bedarf angerufen und wenn möglich eingesetzt.

Bea Stebler ergänzt, dass die Erreichbarkeit je nach Person erschwert ist.

Wenn eine Person unsicher ist, was bei einer Arbeitslosigkeit oft der Fall sei, werden die Arbeitnehmenden von Bea Stebler beim ersten Antreten der Arbeit begleitet um dieser Schwelle entgegenzuwirken.

Dies habe eine positive Auswirkung auf das Netzwerk mit den Arbeitgebenden. Sie würden sich dadurch ernst genommen fühlen und hätten eine Ansprechperson, die sie zu Gesicht bekommen haben.

Was sind grosse Hürden für die Zielgruppe um die Rahmenbedingungen einhalten zu können?:

An erster Stelle stehen die Ausdauer und die Zuverlässigkeit.

Es benötige eine Angewöhnungsphase.

Die Kommunikation (Deutschkenntnisse) seien oft ein Problem. Dies würde sich jedoch mit der Zeit bessern, da sie durch das Arbeiten oder das Kommunizieren mit der Jobbörse immer mehr Übung mit der Sprache haben.

Auf meine Frage hin, ob die Pünktlichkeit ein Problem wäre, meint Bea Stebler, dass dies kulturell oder von der Dauer der Arbeitslosigkeit abhängig wäre.

Bea Stebler erachtet die Ausdauer als grösseres Problem. Oft reicht ein Job von 2 Stunden an einem halben Tag genügend aus. 2 Jobs an einem Tag, z.B. am morgen einer von 2 Stunden und am Nachmittag einer von 2 Stunden wären meist zuviel.

Sie habe gelernt geduldig zu sein und Verständnis für kurzfristige Absagen von Jobs zu haben. Und hat erkannt, dass Menschen die über eine längere Zeit nicht gearbeitet haben nicht direkt in einen 100%-Job zurückkehren können.

Einige der Arbeitgebenden haben Verständnis dafür und seien flexibel, wenige würden nach einem „faux-pas“ keine Arbeit mehr anbieten.

Projekt JobChance - Sozialdienst Amt Laupen

Protokoll des Treffens mit Christian Crostelli, Personalberater von WorkNet AG in Olten

Donnerstag 14.10.2010, 11.00 Uhr, Aebi Jolanda und Nyffeler Sarah

Die WorkNet AG ist seit 2009 mit einer Filiale in Olten vertreten, das Team agiert jedoch bereits seit 2002 im Raum Olten. WorkNet AG bietet die Vermittlung und Begleitung von Privatpersonen, sowie die Rekrutierung von geeignetem Personal für Unternehmen an.

Mit welchen Instrumenten arbeitet WorkNet AG für eine Aufnahme und eine Vermittlung von Menschen ohne Erwerbstätigkeit? :

Von grosser Wichtigkeit ist die Durchführung eines Assessments zu Beginn des Vermittlungsprozesses. Christian Crostelli verweist auf unterschiedliche, professionelle Kompetenzerfassungsinstrumente, welche in der WorkNet AG und anderen Personalvermittlungsunternehmen verwendet werden (Ultra Dex, Insight Discovery, Verhaltensfaktorenindikator der Scheelen AG). Bei jungen Menschen bietet es sich auch an einen Test (z.B. Lehrlinstest-Formular) durchzuführen, welcher hilfreich ist um Stärken zu eruieren. Viele Arbeitgebenden erwarten heutzutage von jungen Stellenbewerbenden einen der Bewerbung angefügten Basis- oder Multicheck.

Wie verläuft die Akquirierung von Arbeitgebenden? :

Meist sucht sich Christian Crostelli im Branchenbuch verschiedene Arbeitgebende und sucht das Erstgespräch durch telefonischen Kontakt. Dabei und auch beim späteren Besuch ist es von grossem Vorteil, wenn die Person von der Personalvermittlung bzw.-beratung über ein gewisses Verkaufstalent verfügt und sich extrovertiert gibt. Diese Eigenschaften ermöglichen es bei der Akquirierung von Arbeitgebende gute Ergebnisse zu erzielen. Um die Arbeitgebenden für das Projekt oder einen Stellenbewerbenden gewinnen zu können ist es wichtig beim Erstkontakt nicht von Verträgen, sondern nur von Vereinbarungen zu sprechen. Für unser Projekt empfiehlt Christian Crostelli Arbeitgebende auf die soziale Verantwortung von Unternehmen

hinzuweisen und insbesondere darauf, dass den potenziellen Arbeitgebenden bis zur endgültigen Vertragsunterzeichnung keine Kosten entstehen. Falls der Erstkontakt erfolgreich hergestellt werden konnte wird ein Termin vereinbart um eine Arbeitsplatzabklärung durchführen zu können. Bei der Arbeitsplatzbesichtigung achtet er besonders auf Lärmbelastung, Lichtverhältnisse und Temperatur. Christian Crostelli verweist auf das Pareto-Prinzip nach welchem Unternehmungen für die Akquirierung ausgesucht werden können.

Wie viel Zeit wird in der WorkNet AG für die Akquirierung aufgewendet? :

Die Akquirierung ist nach Aussagen von Christian Crostelli die Haupttätigkeit der Personalvermittlung. Sobald ein Arbeitgebender gewonnen werden konnte ist die Arbeit noch nicht erledigt, danach sind Aussendienst-Tätigkeiten unumgänglich um den Kontakt pflegen und aufrechterhalten zu können. Dazu gehören beispielsweise von Zeit zu Zeit Arbeitgebende als Dankeschön zu einem Mittagessen einzuladen, Präsentüberreichung und auch Nachbesuche falls eine Vermittlung erfolgreich war. Christian Crostelli weist darauf hin, dass es essenziell ist solche Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, das bedeutet u.a. Einholen von Empfehlungen. Beispielsweise Herr XY von der Unternehmung A hat sehr gute Erfahrungen mit der Personalvermittlung von WorkNet gemacht. Bei zukünftigen Akquirierungen kann auf diese Beziehungen zurückgegriffen werden.

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit erklären wir, dass wir den vorliegenden Projektbericht selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt haben. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Name Vorname: Aebi Jolanda
Unterschrift:

Name Vorname: Frei Patricia
Unterschrift:

Name Vorname: Nyffeler Sarah
Unterschrift:

Name Vorname: Rohrer Christoph
Unterschrift:

Ort, Datum: Basel, 11. Februar 2011