

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

Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Die Schweiz weist im Hinblick auf die Jugendarbeitslosigkeit und die berufliche Ausbildung eine ähnliche Ausgangssituation wie Österreich auf. Beide Länder verfügen über eine deutlich niedrigere Jugendarbeitslosigkeit als der europäische Durchschnitt und sind in der dualen Ausbildung erfolgreich.

Um einen vertieften Einblick in die Situation bzw. Maßnahmenlandschaft der Schweiz zu gewinnen, führte die KMU Forschung Austria im Jahr 2014 im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, eine qualitative Analyse der Schweizer Förderlandschaft für Jugendliche am Übergang von der Schule in die Berufswelt durch.¹ Dabei wurden mit Hilfe einer Literaturanalyse und ExpertInneninterviews sieben Maßnahmen als Good-Practice-Beispiele identifiziert.

2 Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in der Schweiz

Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche werden in der Schweiz zwei Hauptzielgruppen unterschieden. Einerseits Jugendliche im Alter zwischen 15 und 19 Jahren, die sich am Übergang von der Schule in die Sekundarstufe II befinden und andererseits arbeitslose junge Erwachsene am Übergang von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt. 15- bis 19-jährige arbeitslose Jugendliche suchen häufig eine Lehrstelle und sind daher das Zielpublikum von berufsbildenden Maßnahmen, die in den Verantwortungsbereich des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) fallen. Für die arbeitslosen jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 24 Jahren ist die Arbeitslosenversicherung zuständig. Diese Zielgruppe hat zumeist eine Ausbildung abgeschlossen und ist auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Die Maßnahmen der Arbeitslosenversicherung zielen vorwiegend darauf ab, zusätzliche praktische

Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen oder bieten ergänzende Bildungsmöglichkeiten.

3 Ausgewählte Good-Practice-Beispiele

Aus dem vielfältigen Maßnahmenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene wurden sieben Good-Practice-Beispiele identifiziert.

3.1 Das Jugendprojekt LIFT

Das Jugendprojekt LIFT² ist ein Integrations- und Präventionsprogramm an der Nahtstelle zwischen der Sekundarstufe I und der Berufsbildung des Vereins Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft NSW/RSE in Bern. Im Rahmen des Projektes werden an den Schulen in der gesamten Schweiz LIFT-Einheiten aufgebaut, die aus Schulkräften, Gemeindebehörden und dem lokalen Gewerbe bestehen. Ziel des Projektes ist es, die Jugendlichen frühzeitig für die Arbeitswelt zu sensibilisieren und an den Schulen die Berufswahlprozesse möglichst früh einzuleiten. SchülerInnen ab der 7. Schulstufe, die gefährdet sind, keinen erfolgreichen Übergang ins Berufsleben zu schaffen, können durch wöchentliche praktische Arbeitseinsätze an Wochenarbeitsplätzen in kleinen und mittleren Gewerbe-, Industrie- oder Dienstleistungsbetrieben der Region in der schulfreien Zeit erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln. Vorbereitende und begleitende Unterstützung bei der Bewältigung der Herausforderungen an ihrem Wochenarbeitsplatz wird den Jugendlichen im Rahmen von Modulkursen an den Schulen und durch Gruppen- und Einzelcoachings geboten. Die zentralen Erfolgsfaktoren des Jugendprojektes sind die frühzeitige Identifikation gefährdeter Jugendlicher und das Heranführen der Zielgruppe an eine praktische Arbeitstätigkeit. Das Sammeln von ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt ermöglicht es den Jugendlichen, eine konkrete Vorstellung von der Arbeitswelt zu erhalten und verschiedene praktische Tätigkeiten und Berufe kennenzulernen, um so eine realistischere Berufswahl treffen zu können. Auch eine Stärkung

¹ Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl (2015): AMS report 110: Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz: Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle »Schule – Beruf«. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.im-Menüpunkt-E-Library.

² www.jugendprojekt-lift.ch

der Sozialkompetenz, des Selbstvertrauens und eine persönliche Reifung der Jugendlichen sind zu beobachten.

3.2 Das Motivationssemester

Das Motivationssemester bzw. Semestre de motivation (SEMO),³ das grösstenteils von der Arbeitslosenversicherung finanziert wird, ist eine gut erprobte, erfolgreiche Massnahme, die seit 1994 umgesetzt wird. Im Jahr 2014 gab es 79 Programme (59 in der Deutschschweiz, 18 in der Westschweiz und zwei im Tessin). Die einzelnen Programme, die in der Regel sechs Monate dauern, sind selbstständig organisiert und variieren von Kanton zu Kanton. Ziele des Motivationssemesters sind, die Jugendlichen nach der Schulpflicht aufzufangen, schulische Lücken zu schliessen und sie zu motivieren, eine Berufsausbildung, eine weiterführende Schule oder eine gleichwertige Ausbildung aufzunehmen. Inhaltlich besteht das Motivationssemester aus einer Kombination von »Arbeit«, »Bildung« und »Coaching«. Der praktische Arbeitseinsatz kann im Rahmen von internen Werkstätten als Gruppenprogramm erfolgen oder in Form von externen Praktika bei Unternehmen als Einzeleinsatzplatz absolviert werden. Wesentliche Erfolgsfaktoren des Motivationssemesters sind die Arbeitsmarktnähe des Angebotes und der Kontakt zur Wirtschaft. Auch die flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten, die den Kantonen eine individuelle Anpassung des Angebotes an die regionalen Rahmenbedingungen ermöglichen, tragen zum Erfolg der Massnahme bei. Die Jugendlichen profitieren von der Teilnahme an einem Motivationssemester in erster Linie im Bereich des Sozialverhaltens und verbessern damit ihre Chancen auf eine berufliche Anschlusslösung.

3.3 Das Motivationssemester »SEMO Plus«

Das Motivationssemester »SEMO Plus«⁴ ist ein Pilotprojekt im Kanton Bern, das seit September 2013 an vier Standorten umgesetzt wird. Es ist ein niederschwelliges Programm für Jugendliche und junge Erwachsene, die für eine direkte berufliche Integration noch nicht bereit sind und einen ausgeprägten Förderbedarf aufweisen, mit dem Ziel, diese schrittweise und individuell an die Berufsbildung heranzuführen. »SEMO Plus« konzentriert sich – wie auch das Motivationssemester – auf die drei wesentlichen Inhalte »Arbeit«, »Bildung« und »Coaching«. Durch ihre Arbeitstätigkeit in internen Werkstätten und externen Betrieben erwerben die Jugendlichen jene Schlüsselkompetenzen, die für den Eintritt in die Arbeitswelt erforderlich sind. Im Bildungsbereich stehen persönlichkeitsbildende, alltags- und praxisorientierte Bildungseinheiten im Vordergrund, und das Coaching soll die TeilnehmerInnen dazu befähigen, schrittweise selbst Verantwortung zu übernehmen und aktiv zu werden. »SEMO Plus« ist auf eine länger andauernde Teilnahme (maximal 22 Monate) ausgerichtet. Eine Besonderheit ist, dass beim Ausmass der Teilnahme der individuelle Unterstützungsbedarf im Vordergrund steht. Der/Die Jugendliche nimmt nach seinen/ihren Möglichkeiten zu 20 bis 100 Prozent am Programm teil. Insbesondere die lange Massnahmedauer wird bei der ersten Einschätzung der Erfolgskriterien als fördernd hervorgehoben. Dadurch besteht kein zeitlicher Druck,

es kann so lange mit den Jugendlichen in Kleingruppen gearbeitet werden, bis sie für eine berufliche Integration bereit sind.

3.4 Das MentorInnenprogramm »Alter Connexion«

Das MentorInnenprogramm »Alter Connexion«⁵ ist ein 2004 eingeführtes MentorInnenprogramm des Kantons Neuchâtel, das sich an Jugendliche (insbesondere an MigrantInnen) richtet, die nicht arbeiten und auch nicht in Ausbildung sind. Ziel ist die (Re-)Integration Jugendlicher und junger Erwachsener in eine Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt. Im Zentrum des Programmes steht das MentorInnenteam bestehend aus jungen Erwachsenen, die sozial und beruflich gut integriert und in unterschiedlichen ausländischen Communities sowie sportlichen und kulturellen Umfeldern aktiv sind. Das MentorInnenteam wird von einem Führungsteam, das aus VertreterInnen verschiedener Jugendorganisationen aus der Region besteht, begleitet. Die Stärken des Programmes sind neben dem persönlichen Engagement der MentorInnen und des Führungsteams der informelle Charakter der Tätigkeit der MentorInnen, die in ihrer Community mit Jugendlichen arbeiten, und die hohe Flexibilität des Programmes. Dank der entstandenen Verbindungen wird die Begleitung der Jugendlichen auch nach der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Berufes weiterverfolgt. Ausserdem wird die positive Dynamik, die durch das Mentoring ausgelöst werden kann, hervorgehoben. Finden Jugendliche mithilfe eines Mentors bzw. einer Mentorin einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildungsstelle, fühlen sie sich häufig bestärkt, ihrerseits anderen Jugendlichen oder Familienmitgliedern Hilfestellung zu bieten.

3.5 Das »Case Management Berufsbildung«

Das »Case Management Berufsbildung«⁶ hat zum Ziel, gefährdete Jugendliche bzw. junge Menschen mit Mehrfachbelastungen frühzeitig zu erfassen, zu beobachten und über eine gewisse Zeitdauer – bis zu einem Abschluss auf Sekundarstufe II – zu begleiten, wobei die Integration in die Berufsbildung im Vordergrund steht. Eine fallführende Stelle sorgt über institutionelle Grenzen sowie über die Dauer der Berufswahl und Berufsbildung hinweg für ein planmäßiges, koordiniertes und kontrolliertes Vorgehen. Dabei erfolgt eine Bestandsaufnahme aller bereits existierenden Massnahmen an der Schnittstelle »Schule – Berufsbildung«. Durch die Abstimmung der Aktivitäten aller Beteiligten soll eine Effizienzsteigerung erreicht werden. Für die Umsetzung des »Case Management Berufsbildung« sind die Berufsbildungsämter der Kantone zuständig. Ende 2013 wurde das »Case Management Berufsbildung« in 24 Kantonen flächendeckend eingeführt, der Großteil befindet sich in der Konsolidierungsphase. Die meisten Kantone haben das »Case Management Berufsbildung« aus einer Hand etabliert. In diesen sehen sich die Jugendlichen während des oft mehrjährigen Prozesses der beruflichen Integration einer spezialisierten Fachkraft gegenüber, die mit der Person und ihren Problemlagen vertraut ist, Massnahmen bzw. Akteure koordiniert und in Bezug auf ihre Eignung hinterfragt. Die Implementierung des »Case Management Berufsbildung« verläuft erfolgreich, wenn es als eigene Fachstelle organisiert und in der Hierarchie relativ hoch angesiedelt wird, wenn es ohne Bruchstelle zwischen

3 www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitslos/arbeitsmarktliche_massnahmen_old_rbe/motivationssemester

4 www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/motivationssemesterplus.html

5 www.alterconnexion.ch

6 www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01496/index.html?lang=de

der Volksschule und der Sekundarstufe II aus einer Hand erfolgt und eine steuernde und gestaltende Instanz erkennbar ist, die die Maßnahmen für die Jugendlichen im Auge hat.

3.6 Maßnahmen zur Einbindung der Eltern in die Berufswahl

Da die Eltern eine zentrale Rolle für den Erfolg bei der Berufs- und Lehrstellensuche Jugendlicher einnehmen, werden in der Schweiz in verschiedenen Kantonen Projekte umgesetzt, die darauf abzielen, insbesondere Eltern jugendlicher MigrantInnen in den Berufswahlprozess miteinzubeziehen. Das von der Berufs- und Studienberatung des Kantons Thurgau 2013 eingeführte Projekt »Migration, Transition und Elternbildung«⁷ des Kantons Thurgau umfasst beispielsweise ein zielgruppengerechtes Bildungsangebot, mit dem Eltern von MigrantInnen in den Berufswahlprozess eingebunden und so befähigt werden, ihre Kinder bei der Berufs- oder Schulwahl und Lehrstellensuche kompetent zu begleiten. Eine weitere Initiative ist »Integras – für MigrantInnen«⁸ des Amtes für Jugend und Berufsberatung des Kantons Zürich. Regionale Berufsinformationszentren bieten Veranstaltungen zum schweizerischen Bildungssystem und zur Berufswahl mit interkulturellen ÜbersetzerInnen bzw. »KulturvermittlerInnen« für Eltern mit Migrationshintergrund an. Dabei berichten auch Lernende aus den jeweiligen Sprachgruppen über ihre Erfahrungen bei der Berufswahl und Lehrstellensuche. Von 2007 bis 2010 wurde das Projekt »Elterntreff Berufswahl«⁹ im Kanton Basel umgesetzt. Um den Eltern die Wichtigkeit der Berufsbildung zu vermitteln, wurde ein zielgruppengerechtes und sprachgruppenspezifisch ausgestaltetes Elternbildungsangebot erarbeitet. Dieses bestand aus Elterntreffs (mit zwölf bis fünfzehn Personen, in unterschiedlichen Sprachen), Videos sowie Begleitbroschüren in neun verschiedenen Sprachen. Die Eltern erhielten zudem Kontakte zu MigrantInnen, deren Kinder bereits eine Berufslehre absolvierten. Der Erfolg der verschiedenen Informationsangebote ist stark an den persönlichen Einsatz und die gute Vernetzung der ProjektmitarbeiterInnen geknüpft, denn das Erreichen der Eltern hat sich oftmals als herausfordernd und zeitintensiv herausgestellt. Vor allem über praktische Beispiele – z.B. durch die Teilnahme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die ihren Werdegang erläutern – können der Zielgruppe die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten nähergebracht werden.

3.7 Das Projekt »Match-Prof«

Das Projekt »Match-Prof«¹⁰ des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das 2014 ins Leben gerufen wurde, zielt darauf ab, das Matching zwischen Lehrstellenangebot und den Lehrstellensuchenden zu verbessern. Die Zahl der offenen Lehrstellen und der Personen in Zwischenlösungen soll durch die Maßnahme markant gesenkt werden. Im Rahmen von »Match-Prof« werden Projekte gefördert, die die Berufsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beschleunigen, das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt verbessern oder zusätzliche Rekrutierungspotentiale erschließen. Im Fokus dieser

Projekte stehen besonders Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial in kognitiver oder praktischer Hinsicht sowie Personen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten. Die Umsetzung von »Match-Prof« erfolgt durch unterschiedliche Organisationen der Arbeitswelt auf kantonaler Ebene. Ein Beispiel ist das Projekt »MatchProf BE«¹¹ des Kantons Bern, das sich an MigrantInnen richtet, die »fit« für die Lehre sind. Der Fokus dieser Maßnahme liegt nicht auf der individuellen Begleitung der MigrantInnen, sondern auf der Vermittlung. Es werden gezielt Lehrbetriebe gesucht, die diesen Jugendlichen eine Chance geben wollen. Andere Projekte von »Match-Prof« bewegen sich im Bereich der Vermittlung von Lehr- oder Schnupperstellen, der Erschließung von zusätzlichem Potenzial oder dem Aufbau von Matching-Organisationen.

4 Lessons learnt

Die Analyse der Good-Practice-Beispiele in der Schweiz ermöglichte die Identifikation verschiedener Erfolgsfaktoren zur Förderung der beruflichen Integration von Jugendlichen. Zunächst ist es wichtig, möglichst frühzeitig den Berufswahlprozess zu initiieren und die Jugendlichen an eine Berufsausbildung heranzuführen. Neben der Zielgruppe an sich ist es von besonderer Bedeutung, die Eltern als wichtige Akteure im Berufswahlprozess miteinzubeziehen. Insbesondere Eltern jugendlicher MigrantInnen gilt es gezielt anzusprechen. Niederschwellige Informations- und Bildungsangebote in unterschiedlichen Sprachen und das Initiieren eines Erfahrungsaustausches mit anderen MigrantInnen, deren Kinder bereits eine Berufsausbildung absolvieren, sind hilfreiche Mittel, um das Interesse der Eltern für den weiteren beruflichen Werdegang ihrer Kinder zu wecken und sich mit den verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen. Ein anderer innovativer Weg, um Jugendliche zu einer Ausbildung und zur Annahme einer Arbeitsstelle zu bewegen, ist, junge erfolgreiche MentorInnen als Vorbilder und Identifikationsfiguren einzusetzen.

Um den Erfolg des Integrationsprozesses sicherzustellen, ist auch die langfristige Begleitung der Jugendlichen wichtig. Durch das Sammeln von praktischer Arbeitserfahrung können die Jugendlichen nicht nur einen besseren Einblick in das Berufsleben gewinnen und praktische Arbeitskenntnisse erwerben, sondern in erster Linie im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenzen profitieren. Des Weiteren gilt es, mit dem Maßnahmenangebot auch besonders gefährdete Jugendliche zu adressieren und für diese niederschwellige Angebote zu setzen. In der praktischen Arbeit mit Jugendlichen und Eltern sind engagierte MitarbeiterInnen, die mit verschiedenen Berufsfeldern vertraut sind und das System »Schule – Beruf – Arbeitsmarkt« gut kennen, unerlässlich. Darüber hinaus ist es hilfreich, die Zusammenarbeit der Akteure an den verschiedenen Schnittstellen zwischen Schule und Beruf zu optimieren und die Schulen stärker in den beruflichen Integrationsprozess der Jugendlichen einzubinden. Auch im Hinblick auf die Unternehmen gilt es, diese verstärkt in die Maßnahmengestaltung für Jugendliche zu involvieren, da sie mit ihrem Angebot an Praktikums- und Ausbildungsplätzen wesentlich dazu beitragen, eine realitätsnahe Qualifizierung sicherzustellen.

7 www.abb.tg.ch/documents/MedienkonferenzMigration.pdf

8 www.berufsberatung.zh.ch/integras

9 <http://edudoc.ch/record/33930?ln=de>

10 www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html

11 www.erz.be.ch/matchprof

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...

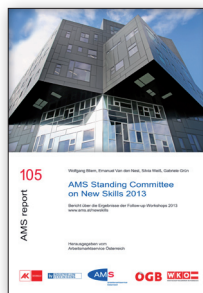


AMS report 104

Christina Enichlmair, Eva Heckl

Erfolg arbeitsmarktpolitischer Bildungsmaßnahmen
Angewandte Kriterien und Indikatoren am Beispiel Deutschland

ISBN 978-3-85495-471-9



AMS report 105

Wolfgang Bliem, Emanuel Van den Nest, Silvia Weiß, Gabriele Grün

AMS Standing Committee on New Skills 2013

Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013
www.ams.at/newskills

ISBN 978-3-85495-581-2

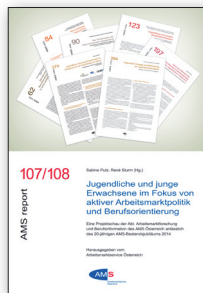


AMS report 106

Regina Haberfellner, René Sturm

Zur Akademisierung der Berufswelt
Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie

ISBN 978-3-85495-582-0



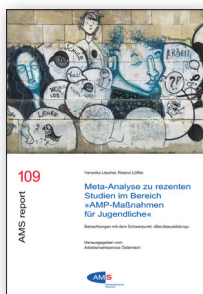
AMS report 107/108

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich anlässlich des 20-jährigen AMS-Bestandsjubiläums 2014

ISBN 978-3-85495-583-9

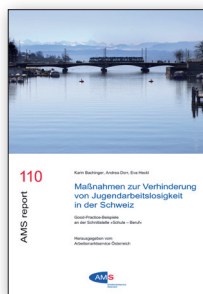


AMS report 109

Veronika Litschel, Roland Löffler

Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich »AMP-Maßnahmen für Jugendliche«
Betrachtungen mit dem Schwerpunkt »Berufsausbildung«

ISBN 978-3-85495-585-5



AMS report 110

Karin Bachinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

Maßnahmen zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz
Good-Practice-Beispiele an der Schnittstelle »Schule – Beruf«

ISBN 978-3-85495-586-3

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorinnen

KMU Forschung Austria – Austrian Institute for SME Research
Gußhausstraße 8, 1040 Wien
Tel.: 01 5059761, E-Mail: office@kmuforschung.ac.at
Internet: www.kmuforschung.ac.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

April 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

