Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Soziale Arbeit
Forschung und Entwicklung

Evaluation Jucomo

Berufsintegration, sprachliche Förderung und soziale Vernetzung für jugendliche und junge erwachsene Migrantinnen und Migranten

Schlussbericht

Sylvie Kobi
Milena Gehrig
Vera Bäriswyl

Im Auftrag von

Förderverein cocomo.

September 2012

Vorwort

Die vorliegende Evaluationsstudie konnte nur aufgrund der Mithilfe zahlreicher Personen durchgeführt werden.

Wir danken…

- der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich für die Begleitung der Evaluation,
- Herrn Franz Ryser, Geschäftsführer des Fördervereins Cocomo, für die Offenheit gegenüber dem Forschungsteam und das Vertrauen in das Evaluationsvorhaben,
- Frau Emine Braun, Angebotsleiterin von Jucomo, für die kompetente Unterstützung beim Feldzugang und die Ansprechbarkeit für sämtliche Fragen während der gesamten Evaluation,
- Frau Linda Braun für ihre Ausführungen zur Sprachförderung bei Jucomo,
- den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die Offenheit in den Interviews,
- den betrieblichen Zuständigen für ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Online-Befragung oder der telefonischen Umfrage,
- den zuweisenden Stellen für ihr Engagement beim Ausfüllen der Online-Befragung und
- Frau Philomela Kaetzke von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften für das kompetente Lektorat.

Sylvie Kobi, Milena Gehrig, Vera Bäriswyl

Das Wichtigste in Kürze

Ziel der Evaluation	Wirkungen des Angebots Jucomo bei den Teilnehmenden, den Betrieben und den zuweisenden Stellen erfassen.
Methodisches Vorgehen	Die Evaluation umfasst verschiedene forschungsmethodische Zugänge: Eine Auswertung der Teilnehmerdaten und Journale von Jucomo (Aktenanalyse), persönliche qualitative Interviews mit zehn Angebotsteilnehmerinnen und -teilnehmern, eine Online-Befragung der zuständigen Personen aller Betriebe und zuweisenden Stellen, mit welchen Jucomo seit Angebotsstart zusammengearbeitet hat sowie eine telefonische Befragung der Betreuungspersonen der Betriebe, in welchen die interviewten Teilnehmenden arbeiten.
Stärken des Angebots	- Jucomo überzeugt durch das klare Phasenmodell der beruflichen Integration (Eignungsabklärung, Lerneinsatz, Vorlehre, Lehre). Durch die Vermittlung von Jucomo können die Teilnehmenden verschiedene Arbeitseinsätze absolvieren, die dann wiederum zu weiteren Einsätzen (im selben oder in anderen Betrieben) führen. - Jucomo verfügt über ein grosses Netz an Kooperationsbetrieben, die für Einsätze vermittelt werden können. Die Bereitschaft der bereits einbezogenen Betriebe für weitere Einsätze ist hoch. - Neben der Hauptwirkung von Jucomo, die Teilnehmenden in Arbeitseinsätze zu vermitteln, sind viele weitere Wahrnehmungs- und Verhaltensänderungen auf Seiten der Teilnehmenden sichtbar (z.B. Selbstsicherheit, Selbstständigkeit, Zuversicht für die Zukunft u.a.). - „Man ist nicht allein“ ist die Hauptstärke von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden. Die Jugendlichen können sich bei allen Fragen und Schwierigkeiten während der Ausbildung und des Einsatzes in den Betrieben an Jucomo wenden und erhalten hierbei Unterstützung, auch noch nach Ablauf der Hauptphase des Programms (d.h. während der Nachbetreuungsphase). Den Teilnehmenden steht in der Regel *eine* Betreuungsperson zur Verfügung, was die Konstanz der Begleitung gewährleistet. - Die Betriebe und zuweisenden Stellen schätzen die bedarfsorientierte Kontakthäufigkeit mit Jucomo: Die Kontaktpersonen bei Jucomo sind verfügbar, wenn Bedarf da ist, was zur Entlastung der Betriebe und zuweisenden Stellen führt.

Schwierigkeiten/Herausforderungen des Angebots	- Bei einem Fünftel der Teilnehmenden erfolgt ein frühzeitiger Austritt aus dem Angebot, bei einem Teil dieser Gruppe gelingt die berufliche Integration aber dennoch; diese Personen finden eine Festanstellung. - Für eine Teilnahme an Jucomo ist auf Seiten der Jugendlichen „sehr viel Geduld“ und die Einsicht nötig, dass die Teilschritte am Schluss zum Erfolg führen und eine Ausbildung für den weiteren beruflichen Erfolg notwendig ist. Sind diese Voraussetzungen nicht vorhanden, kann dies zu einem frühzeitigen Ausstieg aus dem Programm führen. - In der sprachlichen Förderung ist in einzelnen Fällen eine Unterforderung der Teilnehmenden spürbar. - Die Zusammenarbeit mit Jucomo wird von den Betrieben und zuweisenden Stellen zwar sehr positiv bewertet, doch scheinen die Zuständigkeiten nicht in jedem Fall genügend geklärt zu sein.
Empfehlungen	Die Empfehlungen beziehen sich auf folgende Aspekte: - Beibehaltung des Phasenmodells der beruflichen Integration mit gleichzeitigem Erhalt der Motivation der Teilnehmenden für den „langen Weg“. - Beibehaltung des individuellen Coachings der Teilnehmenden. - Unterforderung bei der sprachlichen Förderung vermeiden, allenfalls durch stärkere Teilnehmerorientierung im Kurs. - Zuständigkeiten zwischen Betrieben/zuweisenden Stellen und Jucomo noch besser klären. - Die Fälle, die das Angebot Jucomo frühzeitig verlassen, auswerten, d.h. differenziert mögliche Austrittsgründe erfassen und daraus Massnahmen ableiten. - Abklären, auf welche Art Jucomo auch nach Projektende Angaben zur beruflichen Integration der ehemaligen Teilnehmenden erheben könnte. Diese Daten sind notwendig, um die Nachhaltigkeit des Programms beurteilen zu können.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 11

1.1 Angebotsbeschreibung Jucomo 11
1.2 Evaluationsauftrag 13
1.3 Ziel und Fragestellung 13
1.3.1 Ziel 13
1.3.2 Fragestellung 13

2 Literatur- und Forschungsstand 15

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen 15
2.2 Zahlen aus der Asyl- und Sozialhilfestatistik 15
2.3 Forschungsstand 16
2.3.1 Erfolg gemessen an der Erwerbsquote 16
2.3.2 Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration 17

3 Methodisches Vorgehen 19

3.1 Aktenanalyse 19
3.2 Persönliche Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 19
3.3 Telefonische und Online-Befragung der Betriebe 21
3.4 Online-Befragung der zuweisenden Stellen 22
3.5 Interview Sprachförderung 22

4 Ergebnisse 23

4.1 Zielgruppe 23
4.2 Angebotsprofil 24
4.3 Zusammenarbeitsbeurteilung 27
4.3.1 Sicht der Teilnehmenden 27
4.3.2 Sicht der Betriebe 31
4.3.3 Sicht der zuweisenden Stellen 35
4.4 Wirkungen des Angebots auf die Teilnehmenden 39
4.4.1 Sicht der Teilnehmenden 39
4.4.2 Sicht der Betriebe 41
4.4.3 Sicht der zuweisenden Stellen 44
4.5 Einfluss von Jucomo auf die Betriebe 46
4.6 Einfluss von Jucomo auf die zuweisenden Stellen 48
4.7 Änderungsvorschläge 49
4.8 Verläufe 50

5 Diskussion 52

6 Empfehlungen 55

Literatur 57

Anhang 1: Wirkungsannahmen der ZHAW zum Angebot Jucomo 59
Anhang 2: Interviewleitfaden für die Gespräche mit Teilnehmenden 60
Anhang 3: Fragebogen Online-Befragung Betriebe 64
Anhang 4: Fragebogen Online-Befragung zuweisende Stellen 70

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über den Integrationsprozess im Angebot Cocomo (Förderverein Cocomo, 2012) 11
Tabelle 2: Übersicht über Sprachförderangebote von Jucomo 12
Tabelle 3: Evaluationsfragen geordnet nach Evaluationsebene 14
Tabelle 4: Anzahl Asylgesuche, Bestand anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen (jeweils die fünf grössten Gruppen) 15
Tabelle 5: Zielgruppen und Fokus bisheriger Studien 16
Tabelle 6: Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration 17
Tabelle 7: Arbeitseinsätze der Teilnehmenden während der Zeit bei Jucomo 20
Tabelle 8: Rücklauf Befragung der Betriebe 21
Tabelle 9: Teilnehmerprofil Jucomo 23
Tabelle 10: Angebotsprofil Jucomo 25
Tabelle 11: Wahrnehmung der Sprachförderung von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden 28
Tabelle 12: Wahrnehmung der Berufsfachschule aus Sicht der Teilnehmenden 29
Tabelle 13: Wahrnehmung Begleitung durch Jucomo 30
Tabelle 14: Einfluss von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden 40
Tabelle 15: Anzahl Personen mit vorzeitigem Ausstieg aus dem Programm nach Austrittsgrund 51
Tabelle 16: Stärken und Verbesserungspotential von Jucomo geordnet nach Evaluationsebene 54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl Teilnehmende (Zahl in den blauen Kreisen) nach Anzahl Einsätzen vs. Anzahl involvierter Betriebe (N gültig=70) 24
Abbildung 2: Wichtigkeit des Kontaktes mit Jucomo aus Sicht der Betriebe 31
Abbildung 3: Beurteilung der Häufigkeit der Kontakte mit Jucomo durch die Betriebe 32
Abbildung 4: Klarheit der Zuständigkeiten zwischen den Betrieben und Jucomo 33
Abbildung 5: Wichtigkeit unterschiedlicher Kontaktarten aus Sicht der zuweisenden Stellen 35
Abbildung 6: Bewertung der Häufigkeit der Kontakte durch die zuweisenden Stellen 36
Abbildung 7: Klarheit der Zuständigkeiten zwischen zuweisenden Stellen und Jucomo (N=35) 37
Abbildung 8: Einfluss auf Angebotsteilnehmende aus Sicht der Betriebe 42
Abbildung 9: Möglichkeit der Anstellung im Betrieb ohne Vermittlung durch Jucomo 43
Abbildung 10: Einfluss von Jucomo auf die Angebotsteilnehmenden aus Sicht der zuweisenden Stellen 44
Abbildung 11: Einfluss von Jucomo auf den Betrieb 47
Abbildung 12: Einfluss von Jucomo auf die zuweisenden Stellen 48
Abbildung 13: Anzahl Teilnehmende mit vorzeitigem Austritt bzw. regulärem Verlauf 50

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht zeigt die Ergebnisse der Evaluation des Angebots von Jucomo auf. In einem ersten Teil werden das Angebot von Jucomo beschrieben, der Evaluationsauftrag dargelegt und Ziele sowie Fragestellungen der Evaluation aufgezeigt. Der Forschungsstand zur Thematik ist Thema des zweiten Kapitels. In Kapitel 3 erfolgt die Beschreibung des methodischen Vorgehens der Evaluationsstudie. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse präsentiert. In der Diskussion der Ergebnisse (5. Kapitel) werden die Erkenntnisse mit dem Literatur- und Forschungsstand verknüpft und mit Blick auf die Evaluationsfragen dargestellt. Den Abschluss bilden Empfehlungen (6. Kapitel).

1.1 Angebotsbeschreibung Jucomo

Jucomo ist ein Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 25 Jahren, die anerkannte Flüchtlinge oder vorläufig aufgenommene Personen sind[1]. „Oberstes Ziel ist die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Angebotsteilnehmenden durch nachhaltige Verbesserung der Berufschancen“ (Förderverein Cocomo, o. J.). Das Angebot besteht seit August 2009. In sechs Phasen (Beratung, Akquisition, Eignungsabklärung, Lerneinsatz, Vorlehre an der Berufsfachschule Winterthur und Lehre) werden die Teilnehmenden auf ihre Ausbildung vorbereitet (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über den Integrationsprozess im Angebot Cocomo (Förderverein Cocomo, 2012)

Phase		Beschreibung	Dauer
Phase 1	Beratung	Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung für Berufsausbildung	1 bis 3 Monate
Phase 2	Akquisition	Unterstützung bei Suche nach Ausbildungs- oder Lerneinsatzplatz	1 bis 2 Monate
Phase 3	Eignungsabklärung	Praktische Fähigkeitsabklärung in einem Kooperationsbetrieb	2 bis 4 Wochen
Phase 4	Lerneinsatz[2]	Lerneinsatz in einem Kooperationsbetrieb	3 bis 12 Monate
Phase 5	Vorlehre an der Berufsfachschule Winterthur	Vorbereitung auf die Anforderungen des Berufsschulunterrichts	1 Jahr
Phase 6	Lehre	Eidgenössisch anerkannte Berufsausbildung	2 bis 4 Jahre

Nach ca. einem Jahr erfolgt die Nachbetreuung der Beteiligten im Rahmen der Ausbildung. In dieser Phase unterstützen die Beraterinnen und Berater die Teilnehmenden individuell während der Ausbildung und pflegen den Kontakt zu den Ausbildungsstätten sowie den Lehr- bzw. Arbeitsbetrieben.

In Bezug auf die *Sprachförderung* hat Jucomo ein breites Angebot. Dieses unterscheidet sich in den unterschiedlichen Phasen des Programms. In der ersten vier Phasen gehen die Teilnehmenden einen Tag pro Woche in den Deutschkurs von Jucomo, in der Vorlehre ist es ein halber Tag, und in der Lehre wird das Angebot stark individualisiert und nur noch bedarfsbezogen angeboten.

[1] 80 % der Teilnehmenden müssen diese Kriterien erfüllen, 20 % dürfen einen anderen Status haben (Förderverein Cocomo, o. J., S. 4).

[2] Im vorliegenden Bericht wird der Begriff „Praktikum“ synonym zum Lerneinsatz verwendet.

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Rahmenbedingungen der Sprachförderangebote von Jucomo.

Tabelle 2: Übersicht über Sprachförderangebote von Jucomo

	TN[3] ohne Einsatz, TN in Berufseignungsabklärung und TN in Praktika	TN in Vorlehre	TN in Lehre
Frequenz	1 Tag/Woche	½ Tag pro Woche als Ergänzung zur Berufsfachschule	Jeweils an zwei Tagen pro Woche ab 16 bis 18 Uhr
Freiwilligkeit	Bei Bedarf	Obligatorisch für alle	Bei Bedarf
Kurszusammensetzung	Nach Deutschniveau unterschiedene Kurse Jucomo und Cocomo-TN in der Regel in getrennten Kursen (aufgrund des Alters)	Nach Deutschniveau unterschiedene Klassen (Einteilung durch Berufsfachschule) Gleiche Klasse wie in Vorlehre	Ca. 1 bis 3 TN pro Kurs, individualisierter Stützunterricht
Aktuelle Anzahl Kurse/Klassen	7 (8-12 Personen pro Klasse)	4 (ca. 12 Personen pro Klasse)	
Themen	Arbeitsmarktorientierter Deutschkurs	Individuell auf Bedürfnisse der TN ausgerichtet, Theater in der zweiten Semesterhälfte (ca. 3 ½ Monate)	

Jucomo orientiert sich bei der didaktischen Ausrichtung der Sprachförderung am „Rahmenkonzept für die arbeitsmarktorientierte Deutschförderung“ des SECO (Maurer, 2006, 2010). Der Unterricht findet in unterschiedlichen Angebotsniveaus statt, innerhalb dieser Niveaus ist es aber eine Aufgabe der Kursleitungen, der Heterogenität der Sprachkenntnisse flexibel zu begegnen, z.B. durch Arbeit in Kleingruppen. Dieser Aspekt der „Teilnehmerorientierung“ ist auch im Rahmencurriculum für die sprachliche Förderung von Migrantinnen und Migranten verankert (Lenz et al., 2009, S. 43-44): „Entsprechende Angebote zeichnen sich dadurch aus, dass sie die (teilweise sehr heterogenen) Merkmale der Zielgruppe und der Individuen zur Kenntnis nehmen und ihre Angebote sinnvoll darauf abstimmen, etwa durch eine Feinabstimmung der Kursziele oder durch Binnendifferenzierung bis zu einer Individualisierung der Lernziele.“

Wichtigste Partner für Jucomo sind neben den Jugendlichen die Firmen, welche Praktikums- und Ausbildungsplätze anbieten. Diese werden von Jucomo „Kooperationsbetriebe“[4] genannt. Daneben pflegt Jucomo mit den zuweisenden Stellen einen intensiven Austausch. Weitere involvierte Beteiligte sind die Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich (Finanzierung), die Berufsfachschulen, freiwillige Mitarbeitende, die Eltern bzw. Beistände der Jugendlichen, Lehrpersonen für die Sprachförderung, externe Fachstellen sowie die „Stiftung Chance“ als Triage-Stelle, welche die Teilnehmenden den entsprechenden Angeboten zuweist. Jucomo verfügt aktuell über 60 Plätze. Die Kosten für Flüchtlinge sowie für vorläufig aufgenommene Personen, die im Kanton Zürich wohnhaft sind, werden von der Fachstelle für Integrationsfragen gedeckt. Für Migrantinnen und Migranten mit anderen Aufenthalts-Stati (z.B. Schweizerinnen und Schweizer mit Migrationshintergrund, Personen mit Ausweis C ohne Flüchtlingsstatus oder mit Aufenthaltsbewilligung B ohne Flüchtlingsstatus u.a.) bzw. für Teilnehmende aus anderen Kantonen übernehmen die zuweisenden Stellen die Kosten.

Die Projektkosten pro Platz belaufen sich auf 1‘550 Franken/Monat (für die ersten 12 Monate) (Ryser, 2010).

Die Jucomo-Beraterinnen und -Berater betreuen pro 100 %-Stelle 18 Dossiers[5].

[3] „TN“ wird im vorliegenden Bericht als Abkürzung für Teilnehmer bzw. Teilnehmerin verwendet.
[4] In diesem Bericht wird der Einfachheit halber jeweils von „Betrieben“ gesprochen.
[5] Gemäss Mail von Frau Emine Braun vom 26.6.2012.

1.2 Evaluationsauftrag

Der Förderverein Cocomo hat das Departement Soziale Arbeit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) beauftragt, die Evaluation von Jucomo durchzuführen. Da das Angebot massgeblich von der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich finanziert wird, begleitete Herr Raymond Kane von der Fachstelle für Integrationsfragen die Evaluation.

Bei der Evaluation sollten insbesondere die Wirkungen des Angebots fokussiert und der gesamte Zeitraum der Massnahmen (bei Jucomo ab August 2009) abgedeckt werden. Die Evaluationsvorstellungen wurden in einer Sitzung mit Herrn Franz Ryser, Geschäftsführer des Fördervereins Cocomo, Frau Emine Braun, Angebotsleiterin von Jucomo und Herrn Kane von der Fachstelle für Integrationsfragen am 29. September 2011 konkretisiert.

1.3 Ziel und Fragestellung

1.3.1 Ziel

Die Evaluation hat folgende zwei Hauptziele:

- Die Wirkungen des Angebots Jucomo bei den Teilnehmenden, den Betrieben und den zuweisenden Stellen erfassen. Dabei sollen sowohl beabsichtigte als auch unbeabsichtigte Wirkungen erhoben werden.
- Erkenntnisse darüber gewinnen, was für welche Teilnehmenden unter welchen Bedingungen wirkt (siehe hierzu z.B. Otto, 2007, S. 9), d.h. welche Interventionen von Jucomo und welche Faktoren auf Seiten der Jugendlichen zu welchen Wirkungen führen.

Aufgrund von zwei Gesprächen mit den Verantwortlichen von Jucomo (29.9. und 4.10.2011), Projektunterlagen sowie Erkenntnissen aus bisherigen Studien (siehe insbesondere Häfeli & Schellenberg, 2009) hat die ZHAW mögliche Wirkungen des Projektes herausgearbeitet. Diese sind in Anhang 1 aufgeführt.

Der Fokus der Evaluation liegt auf den am Projekt beteiligten Personen. Weitere Faktoren, welche die Berufsintegration beeinflussen (z.B. Gesellschaft, Familie, Freizeit und Peers bzw. Schule und Lehrpersonen), werden im Rahmen der Evaluation nicht berücksichtigt.

1.3.2 Fragestellung

Die Evaluationsfragen beziehen sich zum einen auf mögliche intendierte bzw. nicht intendierte Wirkungen der Interventionen von Jucomo auf die Beteiligten (Teilnehmende, Betriebe, zuweisende Stellen) sowie auf das Zusammenspiel von Interventionen und Wirkungen (was wirkt wie bei wem?). Um dieses Zusammenspiel adäquat erfassen zu können, werden auch die Interventionen von Jucomo (aus Sicht der Beteiligten und durch eine Aktenanalyse) in den Blick genommen. In Tabelle 3 sind die Evaluationsfragen geordnet nach Evaluationsebene aufgeführt.

Tabelle 3: Evaluationsfragen geordnet nach Evaluationsebene

Evaluationsebene	Evaluationsfragen (In blauer Schrift: Fragen, die nicht in der Offerte aufgeführt waren)
Profil TN und Interventionen von Jucomo	Welche Teilnehmenden hat Jucomo von August 2009 bis Juni 2012 betreut? Wie sehen die individuellen Begleitungsverläufe der Jucomo-Teilnehmenden aus? (Intensität der Betreuung, Art der Interventionen) Wie beurteilen die Teilnehmenden, Betriebe und zuweisenden Stellen die Zusammenarbeit mit Jucomo? Wie viele Teilnehmende betreut ein Coach von Jucomo durchschnittlich? (August 2009 bis Juni 2012)
Wirkungen	*Wirkungen auf Teilnehmende:* Erhöht Jucomo das physische und psychische Wohlbefinden der Teilnehmenden? Wird das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden gestärkt? Welche sozial-integrativen Wirkungen hat Jucomo (z.B. Erhöhung soziales Kapital durch Familienbesuche, vermehrte soziale Kontakte durch Lerneinsätze)? Verbessern sich die sprachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden? Führt Jucomo nach 12 Monaten zu einem Ausbildungsplatz (Vorlehre/Lehre)? Welche nicht antizipierten Wirkungen hat Jucomo auf die Teilnehmenden? *Wirkungen auf Betriebe:* Werden die Betriebe durch Jucomo entlastet? Zeigt sich aus der Zusammenarbeit mit Jucomo eine höhere Bereitschaft der Betriebe, in Zukunft weitere Jugendliche aufzunehmen? Kann Jucomo verhindern, dass von Seiten der Betriebe Einsätze oder Ausbildungen frühzeitig beendet werden? Welche nicht antizipierten Wirkungen hat Jucomo auf die Betriebe? *Wirkungen auf zuweisende Stellen:* Welche Wirkungen von Jucomo sind bei den zuweisenden Stellen auszumachen?
Wirkungsketten	Welche Einzelmassnahmen (Coaching, Deutschkurse, berufsspezifische Sprachförderung u.a.) führen zu welchen Ergebnissen? Welche Bedeutung hat die Vorlehre für den weiteren Verlauf der beruflichen Integration? In welchen Fällen kommt es zur vorzeitigen Beendigung der Jucomo-Betreuung? Was sind die Gründe hierfür?

2 Literatur- und Forschungsstand[6]

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die „soziale, berufliche und kulturelle Integration“ von anerkannten Flüchtlingen ist in Art. 91, Abs. 4 des AsylG (Asylgesetz vom 26. Juni 1998, SR 142.31) verankert. Aber auch vorläufig aufgenommene Personen können seit 2006 an Integrationsprojekten teilnehmen. Ausserdem haben sie gemäss Art. 61 des AsylG[7] die Möglichkeit, eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Seit 2008 zahlt der Bund dem Kanton pro anerkanntem Flüchtling oder vorläufig aufgenommener Person eine einmalige Integrationspauschale von Fr. 6‘000. In der Verordnung über die Integration von Ausländern (VIntA) ist in Art. 18 Abs. 2 geregelt dass 20 % der Integrationspauschale des Bundes an den Kanton erfolgsorientiert vergeben werden soll. Erfolg wird gemessen an der Erwerbsquote der Zielgruppe. Es hat sich nun aber gezeigt, dass kein Zusammenhang zwischen der Höhe der finanziellen Aufwendungen und der Erwerbsquote besteht, weshalb in Zukunft dieser Artikel allenfalls wieder aus dem Gesetz gestrichen wird.

2.2 Zahlen aus der Asyl- und Sozialhilfestatistik

Gemäss Bundesamt für Migration (2012) wurde der grösste Teil der Asylgesuche im Jahr 2011 von Personen aus Eritrea gestellt, gefolgt von Anträgen aus Tunesien, Nigeria, Serbien und Afghanistan. Auch beim Bestand der anerkannten Flüchtlinge (Stand: Nov. 2011) machen Personen aus Eritrea den grössten Anteil aus[8]. Daneben weisen auch die Türkei, der Irak, Bosnien und Herzegowina sowie Vietnam hohe Prozentanteile auf. Bei den vorläufig Aufgenommenen rangiert Somalia an erster Stelle, während Eritrea den fünften Platz einnimmt (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Anzahl Asylgesuche, Bestand anerkannter Flüchtlinge und vorläufig aufgenommener Personen[9] (jeweils die fünf grössten Gruppen)

Anzahl Asylgesuche im Jahr 2011		Bestand anerkannte Flüchtlinge Nov. 2011		Bestand vorläufig Aufgenommene Dez. 2011	
Eritrea	3‘356 (14.9 %)	Eritrea	7‘479 (27.7 %)	Somalia	3‘600 (15.4 %)
Tunesien	2‘574 (11.4 %)	Türkei	3‘583 (13.3 %)	Serbien	2‘985 (12.8 %)
Nigeria	1‘895 (8.4 %)	Irak	2‘301 (8.5 %)	Irak	2‘074 (8.9 %)
Serbien	1‘217 (5.4 %)	Bosnien & Herzegowina	2‘272 (8.4 %)	Sri Lanka	2‘009 (8.6 %)
Afghanistan	1‘052 (4.7 %)	Vietnam	1‘394 (5.2 %)	Eritrea	1‘933 (8.3 %)
Übrige	12‘457 (55.2 %)	Übrige	9‘949 (36.9 %)	Übrige	10‘709 (46.0 %)
Total:	22‘551 (100 %)	Total:	26‘978 (100 %)	Total:	23‘310 (100 %)

Quelle: Bundesamt für Migration (2012, S. 3, 8 & 9)

[6] Der in diesem Bericht abgedruckte Literatur- und Forschungsstand findet sich auch in einem Evaluationsbericht des Angebots „Case Management zur beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen“, der zeitgleich zum vorliegenden Bericht erstellt wurde.

[7] Art 61 des AsylG: „Personen, denen die Schweiz Asyl gewährt oder die sie als Flüchtlinge vorläufig aufgenommen hat, werden eine Erwerbstätigkeit sowie der Stellen- und Berufswechsel bewilligt.“

[8] Eritrea ist im Jahr 2011 auch das Land mit der grössten Anzahl Asylgewährungen (75.3 %) (Bundesamt für Migration, 2012, S. 13). Die Anerkennungsquote über alle Nationen gerechnet beträgt im Jahr 2011 21 % (ebd., S. 14).

[9] In dieser Statistik werden sowohl vorläufig aufgenommene Flüchtlinge als auch vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer dargestellt. Im Unterschied zu den vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen erfüllen vorläufig aufgenommene Ausländerinnen und Ausländer den Flüchtlingsstatus nicht. Der Anteil der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge am Gesamt aller vorläufig aufgenommenen Personen beträgt im Jahr 2011 17% (Bundesamt für Migration, 2012, S. 5).

2.3 Forschungsstand

In der Schweiz haben sich verschiedene Forscherinnen und Forscher mit den möglichen Wirkungen von Programmen der sozialen und beruflichen Integration befasst. Während sich die einen Studien hauptsächlich mit der Zielgruppe der Jugendlichen befassen, fokussieren andere Untersuchungen Sozialhilfebeziehende, Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und andere Personen mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Zielgruppen und Fokus bisheriger Studien

Zielgruppe	Fokus
Jugendliche	- Übergänge obligatorische Schule-Erwerbsleben: Erfolgsfaktoren (Riedweg et al., 2011) - Integrationsprobleme von jungen Erwachsenen (Krummenacher, 2009)
Sozialhilfebeziehende	- Bestandesaufnahme Angebote zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration im Kanton Zürich (Riedweg et al., 2011) - Reintegrationsquoten bei Personen in Arbeitsintegrationsprogrammen (Aeppli & Ragni, 2009) - Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren von Teillohn- und Qualifizierungsstellen für Sozialhilfebeziehende (Mey & Benz, 2010)
Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	- Kosten und Wirkungen von Integrationsprojekten für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene (Gutmann et al., 2007; Gutmann et al., 2008) - Evaluation von Pilotprojekten beruflicher Integration für Flüchtlinge (Ganter & von Glutz, 2008) - Controlling der Integration von B-Flüchtlingen: Art der Projekte, Erfolg (Bundesamt für Migration, 2008): - Synthesebericht des Bundes zu Integrationsmassnahmen (Bundesamt für Migration, 2009) - Kantonsunterschiede bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen (Lindenmeyer et al., 2008)
Personen mit Migrationshintergrund	- Interventionsprojekt mit Roundtables (Jugendliche mit Migrationshintergrund, Personen aus dem Bildungsbereich, Vertreterinnen und Vertreter aus Betrieben) (Berthoud & Probst, 2009) - Ausschluss von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Lehrlingsselektion (Imdorf, 2010)

2.3.1 Erfolg gemessen an der Erwerbsquote

Das Bundesamt für Migration befragte im Jahr 2006 Flüchtlinge mit positivem Entscheid und involvierte Institutionen zu drei Zeitpunkten (Zeitpunkt beim Entscheid, 1 Jahr nach Entscheid und 5 Jahre nach Entscheid) und kam zum Schluss, dass 32 % der Flüchtlinge fünf Jahre nach ihrer Einreise *erwerbstätig* sind, wobei das Bundesamt keine Unterscheidung nach Beschäftigungsgrad machte (Bundesamt für Migration, 2008, S. 10). Interessant ist, dass zum Zeitpunkt des Asylentscheids diese Zahl 22 % betrug, dann aber ein Jahr nach dem Entscheid auf 17 % abfiel. Das Bundesamt für Migration erklärt dies mit einer Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen bzw. mit familiären Verpflichtungen (ebd., S. 10).

Die Erwerbsquote[10] von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen ist im Vergleich zu den übrigen Ausländerinnen und Ausländern tief. Während Ausländerinnen und Ausländer im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2010 eine Erwerbsquote von 65.7 %[11] aufweisen, beträgt diese Quote bei vorläufig aufgenommenen Personen mit einem Aufenthalt bis sieben Jahre 31.2 %, für anerkannte Flüchtlinge sogar nur 16.5 % (Bundesamt für Migration, 2011, S. 42).

[10] Anteil der Erwerbspersonen am Gesamt der erwerbsfähigen Bevölkerung (d.h. Bevölkerung ab 15 Jahren).

[11] Bei Schweizerinnen und Schweizern beträgt diese Zahl Ende 2010 59.6 %.

Gemäss der Sozialhilfestatistik des Bundes im Flüchtlingsbereich[12] (Bundesamt für Statistik, 2011, S. 18) sind im Jahr 2010 14.8 % der *sozialhilfeempfangenden* anerkannten Flüchtlinge, die sich fünf oder weniger Jahre in der Schweiz aufhalten, erwerbstätig. 37.3 % sind erwerbslos und 47.8 % zählen zu den „Nichterwerbspersonen". Für die vorläufig aufgenommenen Personen, die sieben oder weniger Jahre in der Schweiz sind, ist der Anteil der Erwerbstätigen mit 15.9 % etwas höher[13] (ebd.). Gründe für die höheren Erwerbsquoten der vorläufig Aufgenommenen insgesamt liegen gemäss Expertinnen und Experten in einem „weniger schwerwiegenden biographischen Hintergrund" bzw. in einem höheren Anteil an „ökonomisch bedingter Migrationsmotivation" (Lindenmeyer et al., 2008, S. 35).

Der Erfolg von Programmen wird meist – und vielfach ausschliesslich – mit dem Indikator „Erwerbsquote" gemessen. Dabei interessiert, wie hoch diese Erwerbsquote bei der anvisierten Gruppe ist.

In den vom Bundesamt für Migration finanzierten 33 Projekten konnten z.B. bis drei Monate nach Abschluss dieser im Jahr 2006 40 % aller Teilnehmenden eine Erwerbstätigkeit aufnehmen (Bundesamt für Migration, 2009, S. 6), 27 % davon mit einem festen Vertrag, 8 % mit einem befristeten Vertrag und 5% mit einer Lehrstelle (Gutmann et al., 2007, S. 9). Im Jahr 2007 wurden 31 Projekte finanziert, wobei 49 % aller Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten (Gutmann et al., 2008, S. 2).

2.3.2 Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration

Neben dem unter 2.3.1 genannten Indikator „Erwerbstätigkeit" interessieren für die vorliegende Evaluationsstudie aber insbesondere, welches mögliche Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration sind.

In Tabelle 6 werden die Ergebnisse von Studien zu Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration bei verschiedenen Zielgruppen vorgestellt. Blau markiert sind die Faktoren, die explizit in Bezug zu Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen genannt werden. Die Tabelle zeigt auf, dass sowohl Faktoren auf der Ebene der jeweiligen Programme, auf der Ebene der Betriebe, der zuweisenden Stellen, aber auch auf Seiten der Teilnehmenden und ihres Umfeldes für den Erfolg bzw. Misserfolg beruflicher Integration relevant sind.

Tabelle 6: Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration

	Erfolgsfaktoren	Misserfolgsfaktoren
Programmbezogene Faktoren	Sorgfältige Abklärungen, frühzeitiges Assessment	Obligatorisch verordnete „Einheitsmassnahmen", bei welchen ein Minimum an Autonomie nicht festzustellen ist
	Frühzeitige Förderung	
	Konstanz in der Beratung	Zuständigkeitswechsel
	Qualität der Beziehung zw. Klienten und Beratenden	Förderung der Unselbständigkeit
	Individuelle Begleitung	
	Betreuung über die Massnahme hinaus	
	Handlungsressourcen gestärkt	Handlungsautonomie in Frage gestellt
	Transparente Information der TN über Ziel einer Massnahme	
	Information und Motivation der Arbeitgeber	
	Aufgabenteilung soziale Betreuung und Arbeitsmarktintegration, Regelung von Schnittstellen (Klare Rollenteilung der verschiedenen Akteure: zuweisende	

[12] Die Statistiken machen nur Angaben zu den Personen des Flüchtlingsbereichs ab 15 Jahren, die in die finanzielle Zuständigkeit des Bundes fallen, d.h. anerkannte Flüchtlinge, die sich fünf oder weniger Jahre in der Schweiz aufhalten und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die sich sieben oder weniger Jahre in der Schweiz aufhalten.

[13] Der Anteil der Erwerbslosen beträgt bei den vorläufig Aufgenommenen 38.3 %, 45.8 % sind „Nichterwerbspersonen".

	Erfolgsfaktoren	Misserfolgsfaktoren
	Stellen, Betriebe, Programm)	
	Gemeinsames Verständnis der beteiligten Stellen	
	Deutschkurse vor und auch während der Ausbildung oder Anstellung	
	Breite Palette von Massnahmen	
	Schnupperlehren, Praktika als Vorbereitung für Integration in Arbeitsmarkt	
	Aufbau von beruflichen Netzwerken	
	Für Jugendliche bis 25 Jahre Fokus auf Bildung	
	Massnahmen in Regelstrukturen	
	Interinstitutionelle Zusammenarbeit	
Betrieb	Fordernde, aber nicht überfordernde Tätigkeiten	Konflikte im Betrieb
	Inhaltliche und methodische Vielseitigkeit	Unklarheit über Status der vorläufig Aufgenommenen, Arbeitsbewilligung bei vorläufig Aufgenommenen
	Gutes Arbeitsklima	Vorurteile, Diskriminierung
	Mitbestimmungsmöglichkeiten	
zuweisende Stelle	Gute Beratung der TN durch zuweisende Stelle → erhöhte Motivation	Falsche Zuweisungsentscheide
	Qualifizierte Abklärung als Voraussetzung für optimale Zuweisung der TN zu einzelnen Programmen (wenn möglich durch Triagestelle)	
Sprachschule, Berufsschule	Engagement Lehrpersonen	
	Gute Beziehung Lernende-Lehrperson	
	Abwechslungsreicher Unterricht	
Personenbezogene Ebene	Motivation der Teilnehmenden	Mangelnde Motivation
	Erleben von Autonomie	
	Programm/Projekt als sinnhaft erlebt	
	Kognitive, fachliche und soziale Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften (Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeitserwartungen u.a., „Arbeitstugenden“, Grundarbeitsfähigkeit)	Mangelnde Basisqualifikationen oder Überqualifizierung Fehlende Leistungsbereitschaft Überschätzung der eigenen Fähigkeiten
	Sprachkenntnisse	Ungenügende Sprachkenntnisse
	Berufswahl- und Übergangskompetenzen: Klarheit des Berufswunsches, Offenheit für andere Berufe	Fehlendes Arbeitsmarktwissen, negative Einstellung zur Berufsbildung
	Aufenthaltsdauer in der Schweiz (je länger in der Schweiz, desto eher erwerbstätig)	Flüchtlingsspezifische biographische Besonderheiten (Traumatisierungen u.a.)
		Gesundheitliche Probleme
Familie und sozialer Hintergrund	Genügend stabile programmexterne Faktoren	Labile Lebenssituationen der TN, stark belastende programmexterne Faktoren, beschränkte Aufenthaltsgarantie[14]
	soziale Kontakte im lokalen Umfeld	Ausgrenzungsprozesse, Diskriminierung
	Unterstützendes Umfeld	Mangelnde Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

[14] Gemäss einer Informationsbroschüre des Bundes (Staatssekretariat für Wirtschaft & Bundesamt für Migration, 2009, S. 2) bleiben ca. 90 % der vorläufig aufgenommenen Personen langfristig in der Schweiz. Arbeitsbewilligungen werden bei den zuständigen kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden eingeholt.

3 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Evaluation lehnt sich an den Ansatz der „realistic evaluation“ von Pawson und Tilley (1997) sowie die Überlegungen von Sager und Ledermann (2006, S. 252) zur Kombination der „realistic evaluation“ mit der „qualitative comparative analysis“ an. Für beide Zugänge ist typisch, dass bei der Wirkungsbeurteilung nicht einzelne Einflüsse, sondern „Konstellationen im Mittelpunkt der Untersuchungen“ (Sager & Ledermann, 2006, S. 252) stehen, d.h. es wird untersucht, welche Ausgangsbedingungen in Kombination mit welchen Interventionen zu welchen Ergebnissen führen. Hierfür eignet sich ein Vorgehen, welches qualitative und quantitative Vorgänge kombiniert und verschiedene Erhebungsmethoden einbezieht, besonders.

Diese Evaluationsstudie kombiniert deshalb folgende forschungsmethodische Zugänge:

- Aktenanalyse
- Persönliche qualitative Interviews mit zehn Angebotsteilnehmerinnen und -teilnehmern[15] von Jucomo
- Online-Befragung aller Betriebe und zuweisenden Stellen, die seit Start des Angebots mit Jucomo gearbeitet haben
- Telefonische Befragung der Betriebe, in welchen die zehn persönlich interviewten Teilnehmenden arbeiten
- Kurzgespräch mit Frau Linda Braun, Kursleiterin der Sprach- und Lernförderung von Jucomo.

3.1 Aktenanalyse

Das Ziel der Aktenanalyse bestand darin, soziodemographische Angaben zu den Teilnehmenden, Hinweise zu den durchgeführten Arbeitseinsätzen sowie zur Anzahl von frühzeitigen Austritten zu erhalten. Ausserdem sollte die Aktenanalyse ein Bild der durchgeführten Interventionen von Jucomo vermitteln (welche Interventionen führen die Jucomo-Beraterinnen und Berater wann durch?).

Zum einen wurden Daten zu 83 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Tabellen und Listen von Jucomo zu den drei Staffeln (2009/2010, 2010/2011 und 2011/2012) analysiert[16], zum anderen wurden exemplarisch (für zehn zufällig ausgewählte Teilnehmende der Staffel 2010/2011) die „Journale“, in welchen die Beraterinnen und Berater ihre Interventionen festhalten, ausgewertet[17].

3.2 Persönliche Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Auswahlkriterien

Für die Befragung sollten zehn Teilnehmende ausgewählt werden, die sich bei Jucomo in der Nachbetreuungsphase (Staffel 2010/2011) befinden. Diese Auswahl sollte garantieren, dass die Jugendlichen über eine mindestens einjährige Erfahrung mit Jucomo berichten konnten.

23 Personen haben im 2010 bei Jucomo begonnen, davon kamen 15 potentiell für Interviews in Frage, da sie sich zum Zeitpunkt der Untersuchung noch im Programm befanden (die übrigen acht Personen waren bereits aus dem Angebot ausgestiegen)[18].

Die Interviewpartnerinnen und -partner wurden so ausgewählt, dass beide Geschlechter vertreten waren und eine möglichst heterogene Zusammensetzung bezüglich der Herkunftsländer und des Alters garantiert werden konnte.

[15] Für eine einfachere Lesbarkeit wird in den folgenden Zeilen statt von „Angebotsteilnehmern“ von „Teilnehmern“ gesprochen, obschon Jucomo den Begriff „Angebotsteilnehmerinnen und -teilnehmer“ verwendet.

[16] Von Interesse waren folgende Variablen: Programmbeginn, Programmende, Alter, Geschlecht, Herkunftsland, Ausweis.

[17] Hierbei wurden die Einträge in den Journalen in die Kategorien „Coaching“, „Kontakte Betrieb“, „Kontakte Zuweiser“, „Kontakte Berufsschule“, „Kontakte mehrere“ und „Diverses“ eingeteilt.

[18] Von grossem Interesse wäre es sicher auch gewesen, Personen, die das Programm abgebrochen haben, zu interviewen. Aufgrund antizipierter Zugangsschwierigkeiten zu dieser Gruppe wurde jedoch davon abgesehen.

Sample

Die interviewten Personen stammen aus Eritrea, dem Irak, Kolumbien, Sri Lanka und Syrien. Acht Personen sind unter 25 Jahre alt, zwei Personen sind 25 oder älter. Obschon für die qualitativen Interviews keine gleiche Verteilung angestrebt wurde, entspricht diese in etwa der Verteilung bei allen Teilnehmenden von Jucomo zum Zeitpunkt der Erhebung (Staffel 2009/2010 und 2010/2011)[19]. Fünf Personen sind Frauen, fünf Männer[20].

Die zehn interviewten Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben jeweils verschiedene Einsätze bei Betrieben absolviert, in einzelnen Fällen (Fall 1, 2 und 3) sogar mehrere Einsätze im selben Betrieb (Details siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Arbeitseinsätze der Teilnehmenden während der Zeit bei Jucomo

Fallnummer	Einsatzformen Blaue Schrift: Einsätze im selben Betrieb
1	Vorlehre – Lehre
2	Berufseignungsabklärung – Praktikum – Praktikum – Vorlehre
3	Praktikum – Vorlehre
4	Praktikum – Vorlehre
5	Berufseignungsabklärung – Praktikum – Vorlehre
6	Vorlehre – Lehre
7	Praktikum
8	Vorlehre – Lehre
9	Vorlehre – Berufseignungsabklärung – Lehre (in Aussicht)
10	Vorlehre – Lehre

Zugang zum Feld

Der Feldzugang wurde über die Leiterin von Jucomo, Frau Emine Braun, hergestellt. Es stand den Jugendlichen frei, an der Evaluation teilzunehmen oder nicht.

Durchführung der Erhebung

Die Interviews wurden mit Hilfe eines Leitfadens (siehe Anhang 2) vom 16.2.2012 bis zum 15.3.2012 durchgeführt. Alle Interviews fanden auf Deutsch statt und wurden entweder bei den interviewten Personen zu Hause (1)[21], in der Schule für Wirtschaft und Sprache in Winterthur (4), in den Räumlichkeiten von Jucomo (3) oder in einem Café/Restaurant durchgeführt (2). Sie dauerten durchschnittlich 38 Minuten[22]. Den Jugendlichen wurde am Ende des Gesprächs als Dankeschön ein Kinogutschein überreicht und das Einverständnis für die Befragung der Betriebszuständigen eingeholt.

Aufbereitung und Auswertung der Interviews

Sämtliche Interviews wurden mit dem Einverständnis der Jugendlichen auf Tonband aufgenommen und anschliessend ins Hochdeutsche transkribiert. Anschliessend erfolgte die erste Auswertung in Anlehnung an die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) anhand eines Kategorienrasters, welches in deduktiven (erste deduktive Kategorien aus dem Interviewleitfaden) und induktiven Schritten (Kategorien aus dem Material) entwickelt wurde. Die Analyse fand softwaregestützt mit MAXqda[23] statt.

19 Alle Jucomo-Teilnehmenden Staffel 2009/2010 sowie 2010/2011: 79 % sind unter 25 Jahre alt.
20 Alle Jucomo-Teilnehmenden Staffel 2009/2010 sowie 2010/2011: 59 % sind Männer, 41 % sind Frauen.
21 In der Klammer wird jeweils die Anzahl der Personen genannt.
22 Das kürzeste Gespräch dauerte 25, das längste 58 Minuten.
23 MAXqda ist ein Programm zur Analyse qualitativer Daten. Informationen hierzu finden sich unter: http://www.maxqda.de

3.3 Telefonische und Online-Befragung der Betriebe

Ziel der Befragung

Das Ziel der Befragung der Betriebe war es, die Sicht dieser zur Zusammenarbeit mit Jucomo zu erfassen, Herausforderungen in dieser zu entdecken und Angaben zu Wirkungen von Jucomo (auf die Teilnehmenden und Betriebe) aus Betriebssicht zu erhalten.

Grundgesamtheit

Befragt werden sollten alle Betriebe, die seit Start des Programms mit Jucomo zusammengearbeitet haben. Damit sichergestellt werden konnte, dass insbesondere die Betriebe der Jugendlichen, die bereits befragt wurden, an der Befragung teilnehmen, wurden diese separat telefonisch (und nicht online) befragt.

Information der Betriebe

Die Betriebe wurden von der Leiterin des Angebots per Brief und Mail auf die Evaluation aufmerksam gemacht. Ausserdem wurde den Betrieben die Möglichkeit gegeben, nicht an der Befragung teilzunehmen (durch entsprechende Meldung an Jucomo).

Nach Ablauf der Rückmeldefrist sendete Jucomo der ZHAW 55 Adressen der Betriebe für die Online- sowie die telefonische Befragung zu. 50 stellen die Grundgesamtheit dar. Fünf Personen meldeten zurück, dass sie aufgrund von fehlender Erfahrung mit Jucomo nicht an der Untersuchung teilnehmen können.

Durchführung der Befragung

Die Online-Befragung wurde im Befragungstool „Unipark“ umgesetzt und fand vom 29. März bis und mit 29. April 2012 anhand eines Fragebogens mit geschlossenen und mehreren offenen Fragen (siehe Anhang 3) statt. Zweimal wurden die Befragten mittels eines Reminders an die Befragung erinnert und für eine Teilnahme motiviert. Zur Erhöhung des Rücklaufs wurde es auch den für die Online-Befragung Angeschriebenen freigestellt, das Interview telefonisch durchzuführen. Eine Person nahm dieses Angebot in Anspruch.

Die telefonischen Interviews wurden im selben Zeitraum wie die Online-Befragungen durchgeführt. Beide Erhebungsformen fanden mit demselben Fragebogen (siehe Anhang 3) statt. Den Befragten wurde Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten zugesichert.

Rücklauf

Insgesamt konnten 32 von 50 Personen befragt werden, was einem Rücklauf von 64 % entspricht (Details siehe Tabelle 8). Dies ist ein erfreuliches Ergebnis, insbesondere im Vergleich zu einer Metaanalyse von Rücklaufquoten bei Online-Befragungen, in welcher bei 68 Befragungen eine durchschnittliche Rücklaufquote von 36.6 % vermerkt wurde (Cook et al., 2000, S. 826). Der hohe Rücklauf ist sicherlich der guten Vorinformation durch Jucomo, den zweifachen Erinnerungsschreiben und dem Interesse der Teilnehmenden an der Evaluation zu verdanken (vgl. hierzu auch Maurer & Jadura, 2009, S. 67).

Tabelle 8: Rücklauf Befragung der Betriebe

Art der Befragung	Anzahl angefragte Personen	Rücklauf Anzahl Personen, Prozent in Klammern
Telefonische Befragung der Betriebe der zehn Teilnehmenden, die zuvor persönlich befragt wurden	10	7 (=70 %)
Online-Befragung aller übrigen Betriebe	40	25 (=63 %)
Total	**50**	**32 (=64 %)**

3.4 Online-Befragung der zuweisenden Stellen

Ziel der Befragung

Das Ziel der Befragung der zuweisenden Stellen (Sozialdienste, Asylorganisation u.a.) war es, die Sicht dieser Gruppe zur Zusammenarbeit mit Jucomo zu erfassen, Herausforderungen in dieser zu entdecken und Angaben zu Wirkungen von Jucomo (auf die Teilnehmenden und zuweisenden Stellen) aus Sicht der Zuweiser zu erhalten.

Grundgesamtheit

Befragt werden sollten alle zuweisenden Stellen, die seit Start des Programms mit Jucomo zusammengearbeitet haben.

Information der zuweisenden Stellen

Die zu Befragenden wurden gleich informiert wie die Betriebe. Auch ihnen stand die Möglichkeit offen, sich von der Adressliste streichen zu lassen, wenn sie nicht an der Befragung interessiert waren. Eine Institution nutzte diese Möglichkeit.

Nach Ablauf der Rückmeldefrist sendete Jucomo der ZHAW 62 Adressen für die Online-Befragung zu. Neun Personen meldeten zurück, dass sie über keine oder nur wenig Erfahrung mit Jucomo verfügen und deshalb den Fragebogen nicht beantworten würden. Auch Abwesenheiten der zuständigen Personen (Urlaub u.a.) wurden genannt. Bei einer Adresse war eine Mailzustellung nicht möglich. Der Fragebogen erreichte nach Abzug dieser zehn Personen deshalb noch 52 Personen.

Durchführung der Befragung

Die Online-Befragung fand vom 3. bis und mit 29. April 2012 statt. Zweimal wurden die Befragten mittels Reminder an die Befragung erinnert und für eine Teilnahme motiviert. Zur Erhöhung des Rücklaufs wurde es den Angeschriebenen wie bei den Betrieben freigestellt, das Interview telefonisch durchzuführen. Eine Person nahm dieses Angebot in Anspruch. Der verwendete Fragebogen entspricht weitgehend dem, der schon bei der Befragung der Betriebe eingesetzt wurde (siehe Anhang 4). Den Befragten wurde auch bei dieser Befragung Vertraulichkeit und Anonymisierung der Daten zugesichert.

Rücklauf

Insgesamt konnten 37 von 52 Personen befragt werden, was einem Rücklauf von 71 % entspricht. Dies ist ein höherer Rücklauf als bei den Betrieben, und er ist für die befragte Gruppe als sehr hoch einzuschätzen, denn bei den zuweisenden Stellen wäre aufgrund der hohen Fallzahlen sowie der eher geringen Kontakte mit Jucomo mit einem eher tiefen Rücklauf zu rechnen gewesen.

3.5 Interview Sprachförderung

Zur Erfassung der sprachlichen Förderung von Jucomo (Kursangebot, Kurszuweisungen, Erfahrungen mit den verschiedenen Sprachangeboten) wurde eine Kursleiterin von Jucomo, Frau Linda Braun, interviewt. Das Interview fand am 27.6.2012 statt, dauerte ca. 30 Minuten und wurde protokollarisch erfasst (keine Tonbandaufnahme).

4 Ergebnisse

4.1 Zielgruppe

Gemäss Projektantrag für das Jahr 2012 (Ryser, 2010) richtet sich das Angebot von Jucomo – wie bereits erwähnt – an vorläufig aufgenommene Personen und anerkannte Flüchtlinge sowie Migrantinnen und Migranten mit einem anderweitigen Status[24]. Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 25 Jahren.

Eine Auswertung der Teilnehmerdaten zeigt, dass etwas weniger als zwei Drittel der Teilnehmenden Männer sind. Die meisten fallen in die Alterszielgruppe, nur vier Personen sind älter als 25 Jahre. Ca. 13 % sind unter 18, 39 % sind zwischen 18 und 21 Jahre alt und 45 % zwischen 22- und 25-jährig. Mehr als ein Drittel (37 %) der Teilnehmenden kommt aus Eritrea. Gut vertreten sind auch die Länder Somalia, Kongo, Sri Lanka, Afghanistan und Kolumbien. Etwas weniger als die Hälfte der Teilnehmenden hat eine B- oder C-Bewilligung, die übrigen 54 % verfügen über einen F-Status (vorläufig aufgenommene Personen).

Weitere Details zum Teilnehmerprofil sind in Tabelle 9 abgebildet.

Tabelle 9: Teilnehmerprofil Jucomo

Variable	Kategorie	Anzahl Personen	Anzahl in Prozent
Geschlecht (N gültig=83)	männlich	54	65.1 %
	weiblich	29	34.9 %
Alter (N gültig=83)	<18	11	13.3 %
	18-21	32	38.5 %
	22-25	36	43.4 %
	über 25	4	4.8 %
Herkunftsländer (N gültig=83)	Eritrea	31	37.4 %
	Somalia	7	8.4 %
	Kongo	6	7.2 %
	Sri Lanka	6	7.2 %
	Afghanistan	6	7.2 %
	Kolumbien	6	7.2 %
	Irak	4	4.8 %
	Angola	3	3.6 %
	Übrige (Syrien, Iran, Kosovo, Türkei, Elfenbeinküste, Burkina Faso, Aserbaidschan, Äthiopien, Mongolei, Saudi-Arabien, Mazedonien)	14	16.9 %
Aufenthaltsstatus (N gültig=83)	C	1	1.2 %
	B	37	44.6 %
	F	45	54.2 %

In den Interviews mit den zehn ausgewählten Teilnehmenden waren weitere Aspekte von Interesse, beispielsweise, wie die jungen Erwachsenen zu Jucomo gekommen sind. Die Ergebnisse zeigen, dass ein Teil der Befragten (fünf Personen) durch Bekannte und Verwandte an Jucomo verwiesen wird (Nachbarinnen, Kollegen, Eltern), in vier Fällen erfolgt der Kontakt über den Sozialdienst, und bei einer Person hat der Betrieb den Jugendlichen an Jucomo verwiesen.

Der berufliche Hintergrund der Befragten ist sehr unterschiedlich: Während die einen bereits eine lange und erfolglose Suche nach Stellen oder Ausbildungsplätzen hinter sich haben, befanden sich ande-

[24] 20 % der Teilnehmenden dürfen in diese Kategorie fallen.

re vor Jucomo in Arbeitsverhältnissen mit schlechten Arbeitsbedingungen oder konnten aufgrund fehlender Aufenthaltsbewilligungen keine Berufsintegrationsprogramme in Anspruch nehmen.

4.2 Angebotsprofil

Für die 83 Teilnehmenden aller Staffeln (2009/2010, 2010/2011 und 2011/2012) konnte Jucomo insgesamt 197 Einsätze vermitteln, darunter ca. 40 % Berufseignungsabklärungen von einem Tag bis zu maximal einem Monat, 26 % Praktika (auch „Lerneinsätze“ genannt), 21 % Vorlehren und 13 % Lehren. Bei ca. zwei Dritteln der Teilnehmenden wurden zwei bis vier Einsätze vermittelt, bei den übrigen Personen kein oder ein Einsatz beziehungsweise fünf oder sechs Einsätze (für Details siehe Tabelle 10 auf der nächsten Seite).

Auffallend häufig bleiben die Teilnehmenden für die verschiedenen Einsätze im selben Betrieb. Auf einen Betrieb fallen durchschnittlich 1.8 Einsätze. Abbildung 1 zeigt auf, wie viele Teilnehmende (weisse Zahl im blauen Kreis) mit wie vielen Einsätzen und Betrieben konfrontiert waren, d.h. 16 Teilnehmende hatten einen Einsatz bei einem Betrieb, 15 Teilnehmende führten zwei Einsätze beim selben Betrieb durch usw. Wenn pro Einsatz und Teilnehmerin/Teilnehmer jeweils ein anderer Betrieb zum Zuge käme, müssten alle Punkte auf der blauen Linie liegen, sie liegen aber auf der schwarzen Linie, was die Tendenz zum Verbleib im selben Betrieb deutlich aufzeigt.

In den Unterlagen und Tabellen von Jucomo wurden 92 Betriebe namentlich erwähnt (bei einigen Einsätzen fehlten die Angaben). Jucomo scheint damit über ein breites Netz an Betrieben zu verfügen, die je nach Bedarf wieder für Einsätze angefragt werden können. 43 % der Betriebe haben Erfahrungen mit mehr als einem Einsatz (ein Betrieb hatte bereits acht Einsätze). 57 % hatten im Rahmen *eines* Einsatzes Kontakt mit Jucomo.

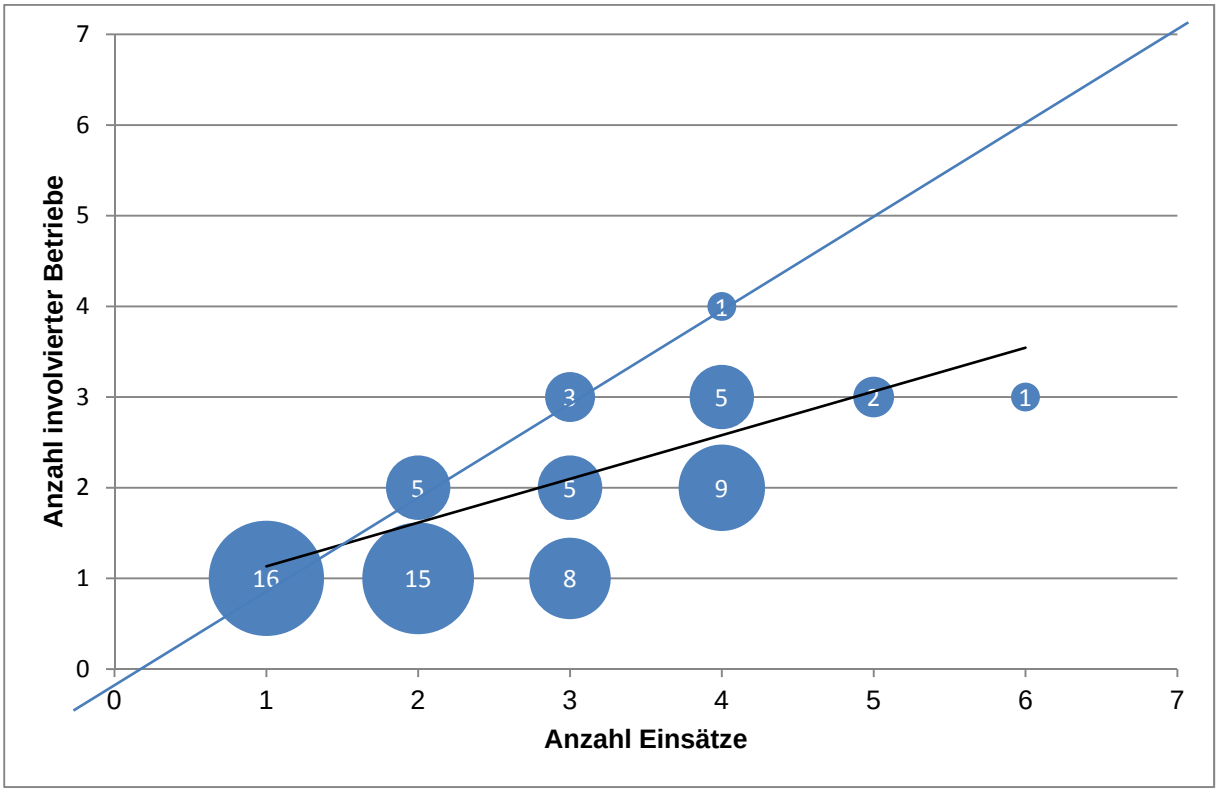


Abbildung 1: Anzahl Teilnehmende (Zahl in den blauen Kreisen) nach Anzahl Einsätzen vs. Anzahl involvierter Betriebe (N gültig=70)

Bei 21 von 83 Personen, d.h. bei ca. 25 % der Fälle, wurde der Einsatz bei Jucomo frühzeitig beendet. Dies aus verschiedenen Gründen, wobei belastende Lebenssituationen und gesundheitliche Probleme an erster Stelle stehen. Fünf Personen hatten während der Zeit bei Jucomo eine Festanstellung gefunden, die sie einer Ausbildung vorzogen. Zum Teil fehlte aber auch die Kooperationsbereitschaft der Teilnehmenden, was sich zum Beispiel im Fernbleiben am Arbeitsplatz oder Abwesenheiten in der Sprachförderung äussern kann. Diese 21 Teilnehmenden waren von einem Monat bis 17 Monate bei Jucomo, bevor das Arrangement beendet wurde. Im Durchschnitt sind es ca. sieben Monate, nach welchen die Teilnehmenden frühzeitig aus dem Programm ausscheiden.

Folgende Tabelle 10 zeigt die genauen Zahlen zu den im vorherigen Abschnitt vorgestellten Ergebnissen auf.

Tabelle 10: Angebotsprofil Jucomo

Variable	Kategorie	Anzahl	TN/Einsätze	Anzahl in Prozent
Berufliche Integration (N gültig=197; alle Einsätze, auch wenn Name des Betriebs nicht genannt)	Berufseignungsabklärungen	78	Einsätze	39.6 %
	Praktika	52	Einsätze	26.4 %
	Vorlehre	42	Einsätze	21.3 %
	Lehre	25	Einsätze	12.7 %
Anzahl Teilnehmende nach Anzahl vermittelter Einsätze (N gültig=83)	kein Einsatz vermittelt	8	TN	9.6 %
	1 Einsatz vermittelt	16	TN	19.3 %
	2 Einsätze vermittelt	22	TN	26.5 %
	3 Einsätze vermittelt	19	TN	22.9 %
	4 Einsätze vermittelt	15	TN	18.1 %
	5 Einsätze vermittelt	2	TN	2.4 %
	6 Einsätze vermittelt	1	TN	1.2 %
Anzahl involvierter Betriebe pro teilnehmender Person (N gültig=83)	Kein Betrieb	8	TN	9.6 %
	1 involvierter Betrieb	39	TN	47.0 %
	2 involvierte Betriebe	19	TN	22.9 %
	3 involvierte Betriebe	11	TN	13.3 %
	4 involvierte Betriebe	1	TN	1.2 %
	fehlende Angabe	5	TN	6.0 %
Anzahl Einsätze vs. Anzahl involvierter Betriebe (N gültig=70)	1-1 (1 Einsatz - 1 Betrieb)	16	TN	22.9 %
	2-1 (2 Einsätze - 1 Betrieb)	15	TN	21.4 %
	2-2 (2 Einsätze - 2 Betriebe)	5	TN	7.1 %
	3-1 (3 Einsätze - 1 Betrieb)	8	TN	11.4 %
	3-2 (3 Einsätze - 2 Betriebe)	5	TN	7.1 %
	3-3 (3 Einsätze - 3 Betriebe)	3	TN	4.3 %
	4-2 (4 Einsätze - 2 Betriebe)	9	TN	12.9 %
	4-3 (4 Einsätze - 3 Betriebe)	5	TN	7.1 %
	4-4 (4 Einsätze - 4 Betriebe)	1	TN	1.4 %
	5-3 (5 Einsätze - 3 Betriebe)	2	TN	2.9 %
	6-3 (6 Einsätze - 3 Betriebe)	1	TN	1.4 %
Anzahl Betriebe pro Einsatz (N gültig= 92 Betriebe; 170 Einsätze; nur die namentlich genannten Betriebe)	1 Einsatz	53	Betriebe	57.6 %
	2 Einsätze	23	Betriebe	25.0 %
	3 Einsätze	7	Betriebe	7.6 %
	4 bis 8 Einsätze	9	Betriebe	9.8 %

Variable	Kategorie	Anzahl	TN/Einsätze	Anzahl in Prozent
Gründe für frühzeitigen Ausstieg aus dem Programm	Belastende Lebenssituation und Gesundheit	7	TN	33.3[25] %
	Festanstellung gefunden	5	TN	23.8 %
	Fehlende Kooperationsbereitschaft seitens des/der Teilnehmenden	5	TN	23.8 %
	Andere Gründe (Ausreise, geringe Sprachkenntnisse, Überweisung an anderen Anbieter, nicht bereit für berufliche Integration)	4	TN	19.0 %

Die Aktivitäten der Coachenden wurden anhand von zehn zufällig ausgewählten Fällen der Staffel 2010/2011 erfasst. Hierbei wurden die Einträge in den Journalen ausgewertet. Es zeigt sich, dass direkte Coachingaktivitäten mit den Teilnehmenden (Beratung, Unterstützung bei Bewerbungen, Troubleshooting) 43 % der Einträge in den Journalen ausmachen. Kontakte mit den Betrieben stehen mit ca. 18 % an zweiter Stelle, während Kontakte mit zuweisenden Stellen ca. 8 % ausmachen. Die übrigen 31 % der Aktivitäten wurden von den Coachenden der Kategorie „Diverses“ zugeordnet.

[25] Aufgrund der Rundung auf eine Stelle nach dem Komma ergeben die Zahlen zusammengezählt nicht immer exakt 100 %.

4.3 Zusammenarbeitsbeurteilung

4.3.1 Sicht der Teilnehmenden

Funktionswahrnehmungen

Die interviewten zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer schreiben Jucomo – und insbesondere der zuständigen Beraterin – folgende Funktionen und Aufgaben zu:

- Sprachförderung
- Vermittlung von Berufseignungsabklärungen, Lerneinsätzen, Vorlehrstellen und Lehrstellen
- Beratung (Coaching bei Bewerbungen/Vorstellungsgesprächen, Anweisungen zum Arbeitsverhalten, Anweisungen bei Handlungsunsicherheiten)
- Troubleshooting, Vermittlung bei Konflikten
- Bewertung/Kontrolle

Wie bereits in Kapitel 4.2 erwähnt, nimmt die Sprachförderung bei Jucomo einen hohen Stellenwert ein. Während der gesamten Zeit bei Jucomo besuchen die Teilnehmenden mindestens einmal pro Woche einen von Jucomo durchgeführten Sprachkurs.

Die Vermittlung von Stellen hat in den Gesprächen ebenfalls eine grosse Wichtigkeit. Die Teilnehmenden sind der Ansicht, dass sie ohne Jucomo die betreffende Stelle nicht gefunden hätten. Oftmals versuchten die Jugendlichen vor der Teilnahme bei Jucomo jahrelang vergeblich, den Einstieg in eine Arbeitsstelle oder eine Ausbildung zu schaffen. Durch Jucomo klappte dieser Einstieg dann meist.

Der Beratungsteil beinhaltet Bewerbungscoachings, Vorbereitung der Teilnehmenden auf Vorstellungsgespräche, Anweisungen zum Arbeitsverhalten in der Schweiz und Vorschläge bei Handlungsunsicherheiten.

Jucomo vermittelt ausserdem bei Konflikten zwischen dem Betrieb und den Jugendlichen, d.h. greift ein, wenn Vorgaben von Betriebsseite nicht eingehalten werden, Konflikte unter Mitarbeitenden bestehen und nicht von den Jugendlichen selbst gelöst werden können.

Ebenfalls im Arrangement von Jucomo enthalten sind bewertende und kontrollierende Aspekte. In Standortgesprächen wird jeweils gemeinsam mit den Teilnehmenden und den Betrieben (bzw. weiteren Beteiligten) überprüft, ob vereinbarte Ziele erreicht wurden. Unentschuldigtes Fernbleiben in den Deutschkursen wird unter Umständen den Betrieben gemeldet.

Beurteilung der Angebote von Jucomo durch die Teilnehmenden

Wird das gesamte Angebot von Jucomo in den Blick genommen, zeigen folgende zwei Zitate prägnant auf, was das „Essentielle“ von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden ist:

> Also ich muss sagen, dass Jucomo mir das Leben gegeben hat. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Aber man muss viel Geduld haben. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Das erste Zitat zeigt auf, dass Jucomo den Teilnehmenden in den meisten Fällen eine Zukunftsperspektive vermitteln kann. Im zweiten Zitat wird sichtbar, dass für diese Perspektive „Geduld“ nötig ist. Aufgrund der zum Teil langen und mehrmaligen Praktikumseinsätze, Vorlehren und dann anschliessend Lehren brauchen die Teilnehmenden Geduld, um ihre Ziele zu erreichen, wie in folgendem Zitat deutlich wird:

> Aber man muss viel, viel Geduld haben. Weil sechs Monate oder zehn Monate Praktikum... Und dann ein Jahr Vorlehre. Und nachher zwei oder vier Jahre. Das ist der Plan. Wenn man das akzeptiert, dann wird es am Ende gut. (Interviews Angebotsteilnehmende)

In den folgenden Zeilen werden die Angebote von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden dargestellt. Angaben zu möglichen Wirkungen der einzelnen Bereiche von Jucomo sind aber erst in Kapitel 4.4.1 Thema. Im vorliegenden Kapitel geht es weniger um Wirkungen, sondern vielmehr um die Ausgestaltung der Programmelemente aus Sicht der Jugendlichen.

Bei der Beurteilung der *Sprachförderangebote* gehen die Meinungen der Teilnehmenden auseinander. Geschätzt wird der „geschützte Rahmen" der Angebote, der es auch erlaubt, Fehler zu machen. Oft angesprochen wird von den Teilnehmenden der „Spassfaktor" („wir haben alle Spass zusammen") der Kurse und das gegenseitige Lernen voneinander. Besonders positiv hervorgehoben wird das Theater im Rahmen des Sprachkurses während der Vorlehre. Die Teilnehmenden schätzen es, ihre Situation schauspielerisch darstellen zu können und damit interkulturelle Verständigung zu ermöglichen.

Eher kritisch beurteilt wird in Einzelfällen der Lerngewinn der Kurse. Einerseits führt die Homogenität[26] der Herkunftsländer der Teilnehmenden in einzelnen Kursen dazu, dass die Kursmitglieder untereinander in der Herkunftssprache sprechen, andererseits fehlen zum Teil individuelle Lernmöglichkeiten und Teilnehmende fühlen sich unterfordert. Tabelle 11 zeigt die Details der positiven und negativen Anmerkungen der Teilnehmenden zu den Sprachkursen auf.

Zum fehlenden Lerneffekt meint ein Teilnehmer:

> Manchmal sind die Themen so einfach, dann ist uns so langweilig. Dann sagen wir immer, ja, ok, du sagst einfach, du bist krank und gehst nach Hause. Ja, man lernt nichts, oder. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Tabelle 11: Wahrnehmung der Sprachförderung von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden

Angebot	Positive Aspekte	Schwierigkeiten Herausforderungen
Deutschkurs von Jucomo - während Praktikum - während Berufseignungsabklärungen - bei Personen ohne Arbeitseinsatz	- Gute Lehrpersonen - Individualisierter Unterricht - Buch - Einüben der Grammatik gelingt gut	- Frequenz (1 Tag/Woche) zu wenig für Personen, die nicht in einem Arbeitseinsatz sind - Lerneffekt gering (Wiederholungen, zu wenig Kurse für Fortgeschrittene, wenige Übungen) - Nationalitätenhomogene Kurse
Deutschkurs während Vorlehre	- Engagierte Lehrpersonen - Alle sind in einer ähnlichen Situation - man darf Fehler machen, wird nicht ausgelacht, andere Teilnehmenden erklären nicht Verstandenes - Spass in der Gruppe - Man profitiert voneinander (Personen, die weniger lange in der Schweiz sind von Personen, die schon länger hier sind) - Man lernt auch Schweizerdeutsch - Gibt Struktur - Multicheck, Ausflüge, Theater in der zweiten Jahreshälfte ist eine tolle Erfahrung	- Nationalitätenhomogene Kurse - Lerneffekt gering (langweilig, Themen zu einfach, zu einfache Übungen, kein Buch, zu wenig Hausaufgaben) - Individuelles Lernen zum Teil nicht möglich
Individuelle Sprachförderung	- Schweizerdeutsch, Englisch, Deutsch: Angebot wird nach Bedarf durch Jucomo vermittelt. Positiv erlebt.	

Positiver eingestellt sind die befragten Teilnehmenden aber in Bezug auf den Unterricht an der Berufsfachschule im Rahmen der Vorlehre (1 ½ Tage pro Woche), der nicht von Jucomo angeboten wird. Die Teilnehmenden sehen sich in diesem Kurs eher gefordert (mehr Hausaufgaben, strengere Lehrerinnen und Lehrer) als im Sprachkurs von Jucomo. Kritik wird von einer Person an den vielen Hausaufgaben geäussert und darin, dass in der Berufsfachschule nur Personen von Jucomo seien, was dazu führe, dass man nicht so viel lerne. Für einzelne Personen ist der Inhalt des Kurses Repetition (Details siehe Tabelle 12).

[26] Die Kurszuteilung erfolgt nach Niveau und nach Angebotstyp (Jucomo bzw. Cocomo). Da sehr viele Personen im Angebot von Jucomo aus Eritrea stammen (siehe Kapitel 4.1), ist es nicht vermeidbar, dass in einem Kurs viele Personen aus diesem Land stammen.

Der Unterricht in der Berufsfachschule im Rahmen der Lehre wird von den interviewten Teilnehmenden, die diese besuchen, als sehr positiv erlebt. Die Lehrerinnen und Lehrer werden geschätzt, der Inhalt wir als interessant empfunden und die Hilfsbereitschaft der Mitschülerinnen und Mitschüler wird positiv erwähnt. Nur in einem Fall ergaben sich Anfangsschwierigkeiten, da die Teilnehmerin von ihren Mitschülerinnen und Mitschülern aufgrund ihrer Deutschfehler ausgelacht wurde (Details siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Wahrnehmung der Berufsfachschule aus Sicht der Teilnehmenden

Angebot	Positive Aspekte	Schwierigkeiten/Herausforderungen
Unterricht an der Berufsfachschule im Rahmen der *Vorlehre*	- Hausaufgaben, strenger, Hausaufgabenkontrolle - Lerngewinn hoch - Gute Lehrerinnen und Lehrer - Spannende Inhalte, „macht Spass“ - Nette Kolleginnen und Kollegen - Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Klassen, nationalitätengemischte Klassen	- Viele Hausaufgaben, neben der Arbeit schwierig zu bewältigen - Nur Personen von Jucomo, man lernt nicht so gut Deutsch - Inhalt ist Repetition
Unterricht an der Berufsfachschule im Rahmen der *Lehre*	- Läuft gut - Hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen - Macht Freude am Lernen - Gute und hilfsbereite Lehrerinnen und Lehrer	- In der Berufsfachschule wurde Teilnehmerin am Anfang ausgelacht, wenn sie Fehler machte

Die individuelle Begleitung, die Jucomo anbietet, wird fast ausschliesslich als positiv erlebt. Bei den meisten interviewten Personen war während der gesamten Zeit bei Jucomo jeweils eine Beraterin/ein Berater Ansprechperson für einen/eine Jugendliche. Konstanz in der Beratung kann dadurch gut gewährleistet werden. Die Teilnehmenden schätzen es, dass sie sich bei allen Fragen und Problemen jederzeit bei Jucomo melden können. Dieses Gefühl „nicht alleine zu sein“ ist für die Teilnehmenden wichtig:

> Dass man weiss, wenn man Hilfe braucht, dass man jemanden anrufen kann und sagen, hey, können Sie mir vielleicht damit helfen? Das finde ich gut. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Einfach immer, wenn ich Hilfe brauche, dann rufe ich an. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Jugendlichen schreiben den Jucomo-Beraterinnen und -Beratern ein hohes Unterstützungspotential in verschiedenen Fragen zu: Jucomo organisiert Nachhilfe, klärt Fragen, gibt „Tipps“ bei Unsicherheiten, coacht bei Bewerbungen, vermittelt bei Konflikten im Betrieb und informiert über Besonderheiten in der Schweiz. Ein Teilnehmer sieht die Beratenden sogar als eine Art Elternersatz. Nachfolgend zwei Zitate zum hohen Unterstützungspotential der Jucomo-Coaches:

> Und wie sie mit uns umgehen, wie sie mit uns sprechen und wie sie uns unterstützen, ist wirklich Nummer eins. Ich konnte wirklich keine andere Organisation finden, die den Leuten so hilft. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Du hast ein Problem gemacht. Und die Leute von Cocomo kommen, sie sprechen mit dem Chef und beruhigen ihn. Das finde ich, machen die Cocomo-Leute wie ein Papa und eine Mama. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Begleitung ist nicht nur rein auf den Arbeitseinsatz fokussiert, sondern bezieht auch andere Aspekte im Leben der Teilnehmenden mit ein (Wohnungssuche, finanzielle Situation u.a.). Dies schätzen die befragten Personen, wie in folgendem Zitat deutlich wird:

> Das ist auch etwas Gutes von Cocomo. Wenn ich dort hingehe, dann sprechen wir nicht immer über die Arbeit, sondern wir sprechen auch über anderes, wie es geht, wie es der Familie geht. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Ja, für mich macht sie [die Beraterin] alles, denke ich. Sie kommt, sie hilft mir, manchmal hilft sie mir auch, eine Wohnung zu suchen. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Qualität der Beziehung zur Beraterin/zum Berater wird als sehr hoch eingeschätzt. Die Teilnehmenden nehmen die Coaches als hilfsbereit, interessiert, nachfragend, genau, strukturiert, zielorien-

tiert, transparent und zum Teil auch streng (was als positiv erlebt wird) wahr. Positiv erwähnt wird auch die Langzeitbetreuung, die den Teilnehmenden Sicherheit gibt:

> Also, sie unterstützen dich von Anfang an bis am Ende. Und sie sagten mir nicht, also, du hast eine Lehrstelle gefunden, dann brauchst du uns nicht mehr, sondern sie bleiben mit mir, bis die Lehre fertig ist. Und das finde ich toll. Das jemand mit mir ist, bis ich fertig bin, und sie können mir wirklich gut helfen. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Kontakthäufigkeit zwischen Beraterin und den betreffenden Teilnehmenden ist sehr unterschiedlich und erfährt über die Zeit auch eine Veränderung. Einige werden enger betreut und auch seitens der Betreuerin bzw. des Betreuers kontaktiert. Bei anderen liegt die Initiative hauptsächlich bei den Teilnehmenden, die sich bei Bedarf melden.

Kritisiert wird von Einzelpersonen das lange Warten auf eine Stelle oder dass man sich nicht getraue, sich bei der Beraterin bzw. einem Berater zu melden, weil man den Eindruck hat, sie/er sei überlastet. In einem Einzelfall wird die eher kontrollierende Tätigkeit von Jucomo (Meldung an Betrieb, dass Teilnehmender an einer Veranstaltung fehlt) nicht als altersadäquat wahrgenommen und als Eingriff in die Privatsphäre bewertet (Details siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Wahrnehmung Begleitung durch Jucomo

Positives	Schwierigkeiten/Herausforderungen
- *„Ich bin nie alleine“*: Ansprechbarkeit der Begleitperson bei Bedarf: bei Fragen kann man jederzeit anrufen, fast immer erreichbar - *Hohes Unterstützungspotential*: Begleiterin/Begleiter organisieren Nachhilfe, klären Fragen, geben Tipps bei Unsicherheiten, coachen bei Bewerbungen, vermitteln bei Konflikten im Betrieb und informieren über Besonderheiten der Schweiz (Arbeitsverhalten, Kommunikationsspezifika u.a.) - *Hilfe in allen Fragen*, die die Teilnehmenden beschäftigen (z.B. Wohnungssuche, finanzielle Unterstützung über Stiftungen, Empfehlungsschreiben für Gemeinde, Stipendien, Finanzierung Unterrichtsmaterial oder Arbeitskleider) - *Qualität der Beziehung zur Beraterin/zum Berater*: hilfsbereit, interessiert, hören zu, fragen nach, „wie eine Freundin“, streng und genau, evaluieren die Zusammenarbeit, Freude an der Arbeit mit den TN spürbar, strukturierte und zielorientierte Vorgehensweise, Mitgefühl spürbar, offenes Sprechen über Probleme ist möglich, transparente Ziele und transparentes Programm - Nachbetreuung Auf das gesamte Jucomo-Angebot bezogen: - Man fühlt sich willkommen - Vorgehen „Schritt für Schritt“	- *Lange Wartezeit*, bis Stelle gefunden wurde - Man meldet sich nicht bei Beraterin/Berater (obschon diese sagte, dass man sich melden soll), weil man den Eindruck hat, dass sie/er *überlastet* ist - *Kontrolltätigkeiten* von Jucomo als negativ erachtet (z.B. Meldung an Betrieb, wenn Teilnehmender an einer Veranstaltung gefehlt hat). Auf das gesamte Jucomo Angebot bezogen: - Obligatorische Veranstaltungen - „man braucht viel Geduld“

4.3.2 Sicht der Betriebe

Die befragten Betreuungspersonen der Betriebe wurden gebeten anzugeben, wie wichtig ihnen verschiedene Arten des Kontaktes und Austauschs mit Jucomo sind. Jeweils 28 bis 31 Personen haben die einzelnen Aussagen bewertet. Am häufigsten als wichtig beurteilt wird der Kontakt mit Jucomo bei Schwierigkeiten mit den Angebotsteilnehmenden im Betrieb. Alle Antwortenden[27] schätzen diesen als eher oder sehr wichtig ein. Der Kontakt mit Jucomo bei Fragen und Unklarheiten wird etwas häufiger als sehr wichtig (62 % sehr wichtig, 35 % eher wichtig), der Informationsaustausch (63 % eher wichtig, 33 % sehr wichtig) und Auswertungsgespräche (55 % eher wichtig, 42 % sehr wichtig) werden häufiger als eher wichtig eingeschätzt. Bei der Beurteilung der Wichtigkeit von Kontakten in der Anfangsphase ist die Streuung der Antworten grösser als bei den übrigen Items. Zwei Personen sind der Ansicht, dass dieser Kontakt nicht so wichtig sei, während die übrigen Befragten diesen als sehr wichtig beziehungsweise eher wichtig bezeichnen.

Ergänzend wurde erwähnt, dass der Kontakt am Anfang der Zusammenarbeit vor allem im Hinblick auf den Vertragsabschluss, die Finanzierung und die Klärung von offenen Fragen wichtig sei.

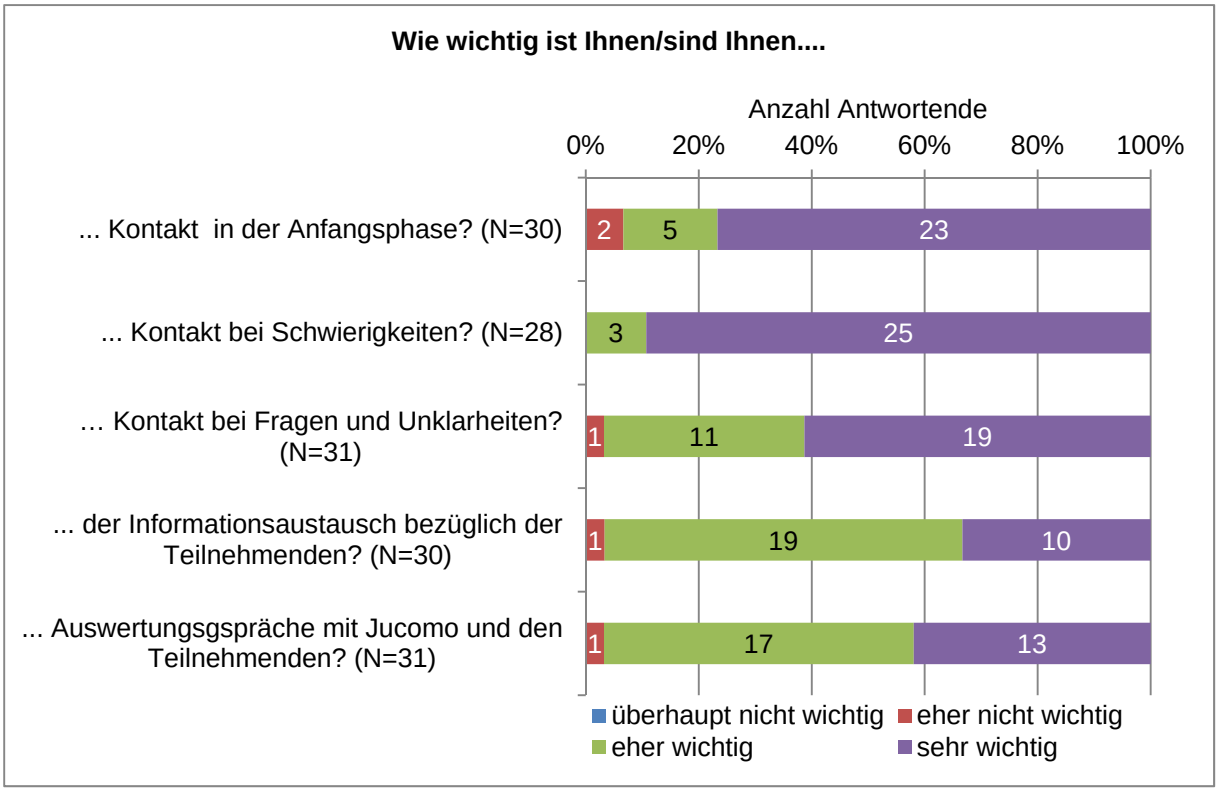


Abbildung 2: Wichtigkeit des Kontaktes mit Jucomo aus Sicht der Betriebe

Die Häufigkeit der Kontakte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo wurde von jeweils 14 bis zu 29 Personen beurteilt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Häufigkeit der Kontakte generell als gerade richtig eingeschätzt wird. Veranstaltungen von Jucomo werden von einer Person als zu häufig beurteilt. Der E-Mail und Briefkontakt hingegen findet gemäss einer Person zu selten statt. Die Häufigkeit von Veranstaltungen von Jucomo können nur 14 von 32 Personen beurteilen (Details siehe Abbildung 3).

[27] Mit allen antwortenden Personen sind diejenigen Personen gemeint, welche die Frage beantwortet haben und auch eine Bewertung vorgenommen haben. Diejenigen Personen, die angegeben haben die Frage nicht beantworten bzw. die Aussage nicht beurteilen zu können, wurden ausgeschlossen.

Unter weiteren Bemerkungen wurde darauf verwiesen, dass mehr Kontakt über Mails anstatt Briefpost gewünscht wird (1)[28]. Hinsichtlich der Veranstaltungen von Jucomo wurde angemerkt, dass diese aufgrund der vielen beruflichen Termine nicht besucht werden konnten (1). Zusätzlich wurde erwähnt, dass am Anfang der Kontakt häufiger ist und mit der Zeit nur noch der Austausch gesucht wird, wenn Probleme anstehen, der Kontakt also sehr individuell und abhängig von der Person und dem Arbeitsstand ist (2). Dieser individuell nach Bedarf variierende Kontakt wird als positiv empfunden (2).

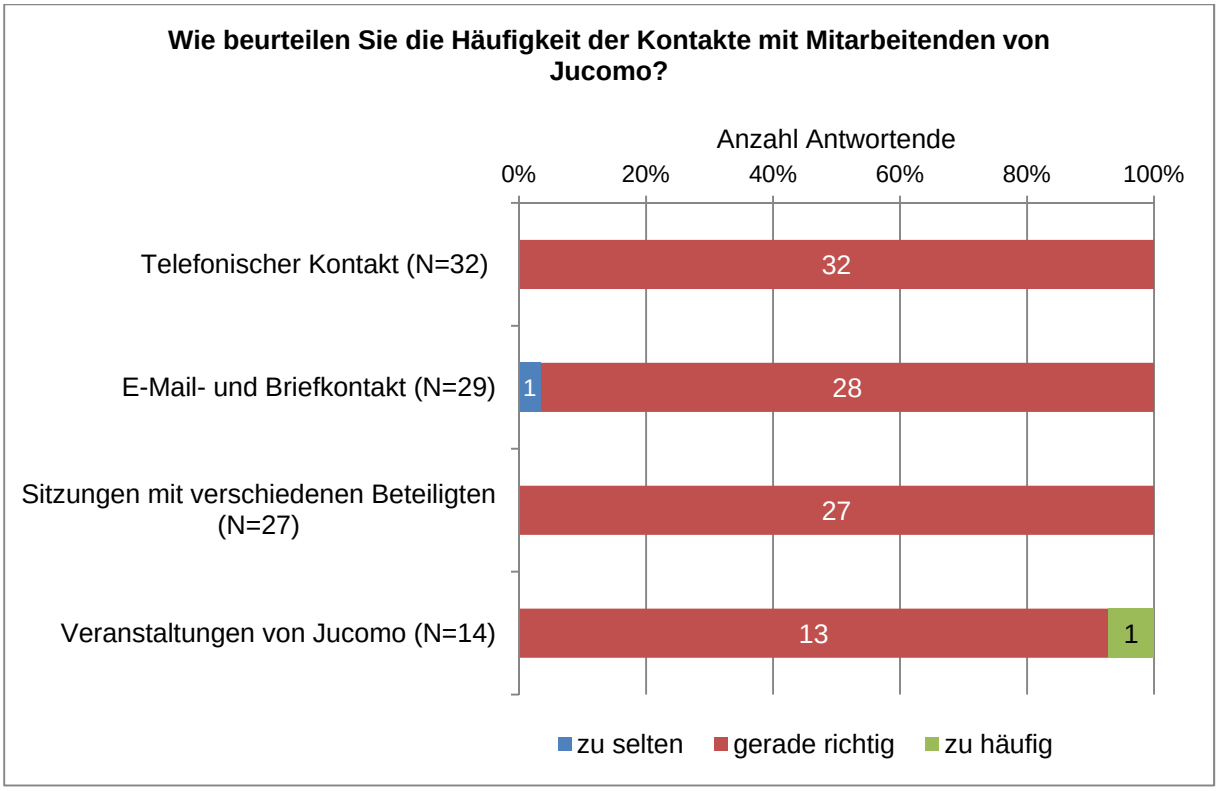


Abbildung 3: Beurteilung der Häufigkeit der Kontakte mit Jucomo durch die Betriebe

[28] In Klammern steht die Anzahl der Nennungen.

Die Zuständigkeiten werden von allen 32 antwortenden Personen beurteilt und mehrheitlich als klar eingeschätzt. Für 69 % der Antwortenden (22) sind die Zuständigkeiten eher klar und für 19 % (6) sehr klar. Nur 12 % der Antwortenden (4) geben an, dass die Zuständigkeiten eher nicht klar sind. Als überhaupt nicht klar werden die Zuständigkeiten von niemandem bewertet (siehe Abbildung 4).

Ergänzend wurde erwähnt, dass klar ist, wer die direkte Ansprechperson bei Jucomo ist (2), aber weitere Zuständigkeiten teilweise unklar sind. Beispielsweise sind die Ansprechpersonen in der Schule nicht ersichtlich (1). Aber die Unklarheit von Zuständigkeiten wird nicht nur in der Verantwortung von Jucomo gesehen, sondern in einem Fall auch mit dem eigenen fehlenden Interesse und mangelndem Wissen über Jucomo begründet (1).

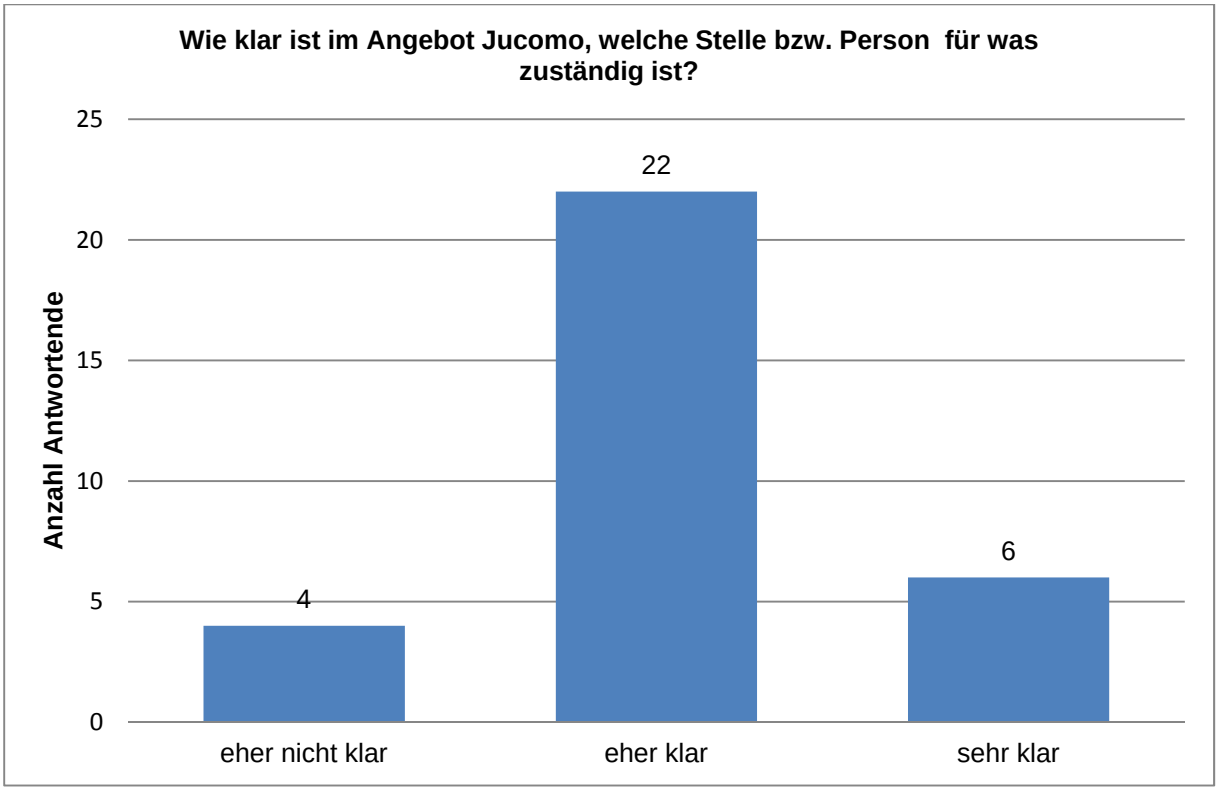


Abbildung 4: Klarheit der Zuständigkeiten zwischen den Betrieben und Jucomo

Auf die offene Frage nach positiven Aspekten der Zusammenarbeit wurden Themen wie die Begleitung der Teilnehmenden durch Jucomo und die Zusammenarbeit der Betriebe mit Jucomo genannt. Nachfolgend werden die Nennungen nach Themen geordnet aufgelistet:

- *Enge klientenorientierte Betreuung der Teilnehmenden durch Jucomo:* Es findet eine einfühlsame, gute Betreuung der Teilnehmenden auf Vertrauensbasis statt (6), und es werden Lösungen im Interesse der Jugendlichen angestrebt (1).
- *Professionelle Interventionen:* Die Interventionen von Jucomo werden professionell und kompetent ausgeführt (5).
- *Angenehme Zusammenarbeit mit hilfsbereiten, freundlichen und kompetenten Mitarbeitenden:* Die Mitarbeitenden von Jucomo werden als hilfsbereit und als gute Unterstützung (9), als offen und freundlich (8) sowie als engagiert (2) wahrgenommen. Anliegen werden von Jucomo ernst genommen und es wird schnell und unkompliziert auf Probleme und Vorschläge reagiert (5). Jucomo wird als vermittelnd und problemlösungsorientiert erlebt (4); bei Problemen gibt es eine klare Stellungnahme und klare Mitteilungen (3)*;* Abmachungen sind verbindlich und werden umgesetzt (2).

- *Wenig Kontakt, aber guter Informationsfluss:* Der Informationsfluss ist gut und die Kommunikation offen (4). Kontakt findet wenig und vor allem bei Schwierigkeiten statt (2).

Hinsichtlich der negativen Aspekte in der bisherigen Zusammenarbeit kamen vor allem mangelnder Informationsfluss und mangelnde Transparenz sowie negative Erfahrungen mit den Teilnehmenden zur Sprache.

- *Mangelhafte Kommunikation mit Jucomo:* Der Informationsfluss mit Jucomo wird zum Teil als mangelhaft und zu wenig transparent erlebt (5), erwünscht sind mehr Kontakt und Rückmeldungen zwischendurch (1).
- *Zu wenig Berücksichtigung der Betriebs- und Arbeitsmarktrealität:* Jucomo ist zu wenig realistisch bezüglich des Arbeitsmarkts (1), nimmt zu wenig Rücksicht auf den Betrieb (1), Tendenz, Teilnehmende (um jeden Preis) zu vermitteln versuchen (1).
- *Mangelhafte Kommunikation mit der „Schule“[29]:* Der Informationsfluss mit der Schule wird als mangelhaft erlebt (1); Zielsetzungen der Schule und Transfer von Aufgaben und Problemstellungen zwischen Schule und Betrieb sind nicht klar (1).
- *Negative Erfahrung mit den Teilnehmenden*: Keine gute Erfahrung mit den Teilnehmenden teilweise aufgrund von „kulturellen Differenzen“ (2).

[29] Gemeint ist die Sprachförderung von Jucomo.

4.3.3 Sicht der zuweisenden Stellen

Von den befragten zuweisenden Stellen haben jeweils zwischen 33 und 35 Personen[30] die Aussagen zur Wichtigkeit des Kontaktes mit Jucomo beantwortet. Alle Kontaktformen werden generell als wichtig eingeschätzt. Abgesehen von den Standortgesprächen mit allen Involvierten werden die Kontaktformen sogar ausschliesslich als eher oder sehr wichtig beurteilt. Am häufigsten, nämlich von 94 % der antwortenden Personen, als sehr wichtig eingeschätzt wird der Kontakt bei Schwierigkeiten. Der Informationsaustausch über die Teilnehmenden und der Kontakt bei Fragen und Unklarheiten werden von jeweils fast zwei Dritteln der Antwortenden und der Kontakt in der Anfangsphase von mehr als der Hälfte als sehr wichtig empfunden. Am wenigsten wichtig werden Standortgespräche mit allen Involvierten beurteilt. Nur 62 % der antwortenden Personen schätzen diese als eher oder sehr wichtig ein, 38 % der antwortenden Personen bewerten diese als eher nicht wichtig. Keine der Kontaktarten wird als überhaupt nicht wichtig beurteilt (Details siehe Abbildung 5). Lediglich einzelne zusätzliche Personen geben jeweils an, die Aussagen nicht beurteilen zu können.

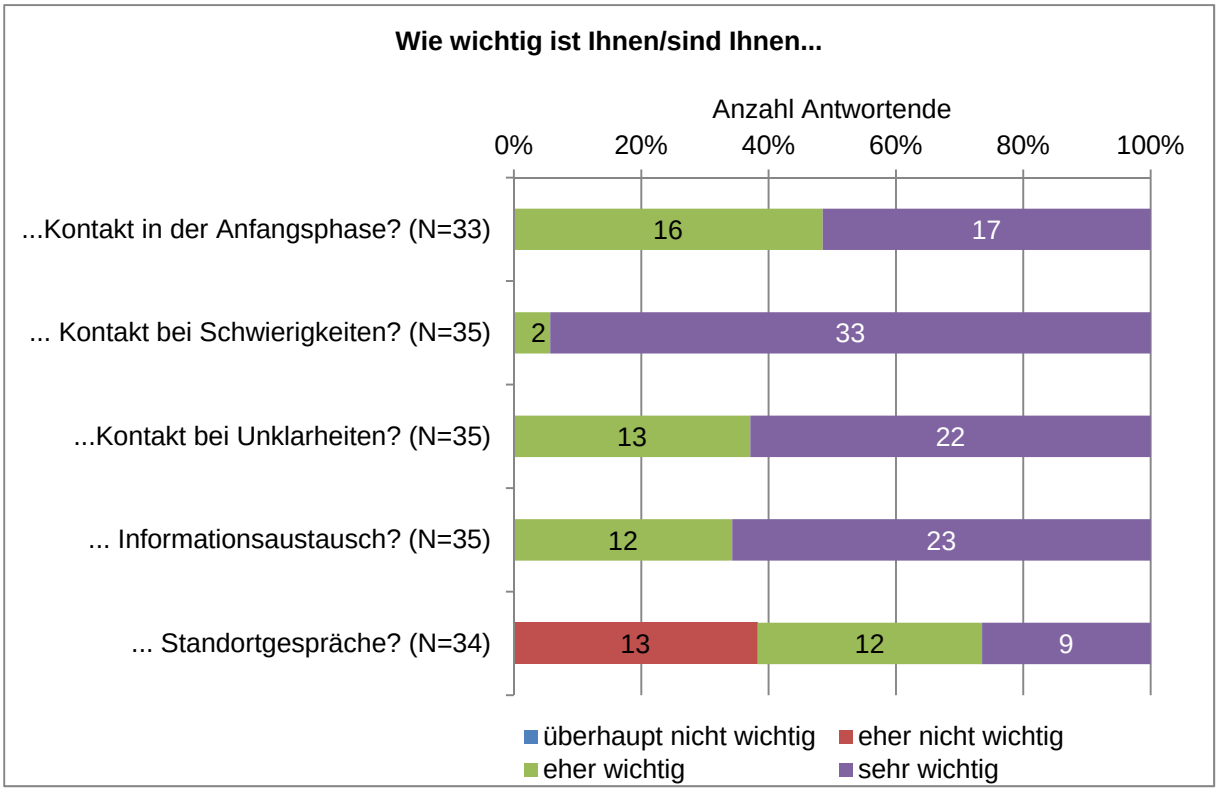


Abbildung 5: Wichtigkeit unterschiedlicher Kontaktarten aus Sicht der zuweisenden Stellen

Die Häufigkeit der Kontakte mit Mitarbeitenden von Jucomo wird bei allen Kontaktarten von der Mehrheit der Antwortenden als gerade richtig eingeschätzt. Veranstaltungen von Jucomo finden gemäss zwei Personen zu häufig und gemäss einer Person zu selten statt. Die Häufigkeit von E-Mail und Briefkontakt wird von einer Person als zu häufig und von zwei Personen als zu selten eingeschätzt. Auch der telefonische Kontakt und Sitzungen mit verschiedenen Beteiligten werden von je einer Person als zu häufig beurteilt. Hingegen finden 17 % (6 Personen), dass der telefonische Kontakt zu sel-

[30] Die Anzahl befragter Personen beträgt 37.

ten vorkommt. Sitzungen mit verschiedenen Beteiligten finden laut einem Viertel der Befragten (7) zu selten statt (siehe Abbildung 6).

Weiter zur Art und Häufigkeit geäussert haben sich 15 Personen. Ergänzend wurde darauf verwiesen, dass die Häufigkeit der Kontakte vom Berater bzw. der Beraterin (2) sowie von der Situation abhängt (1). Als positiv wahrgenommen werden von einzelnen die Veranstaltungen von Jucomo, um sich kennenzulernen, die Kombination der verschiedenen Kontaktarten und die Offenheit von Jucomo gegenüber Kommunikationswünschen der zuweisenden Stellen. In Bezug auf die Art und Häufigkeit der Kontakte werden von einzelnen Personen Standortgespräche mit allen Beteiligten, regelmässige Informationen per Mail, mehr telefonischer Kontakt, mehr persönlicher Kontakt sowie mehr Informationen über Sitzungen mit den Teilnehmenden gewünscht.

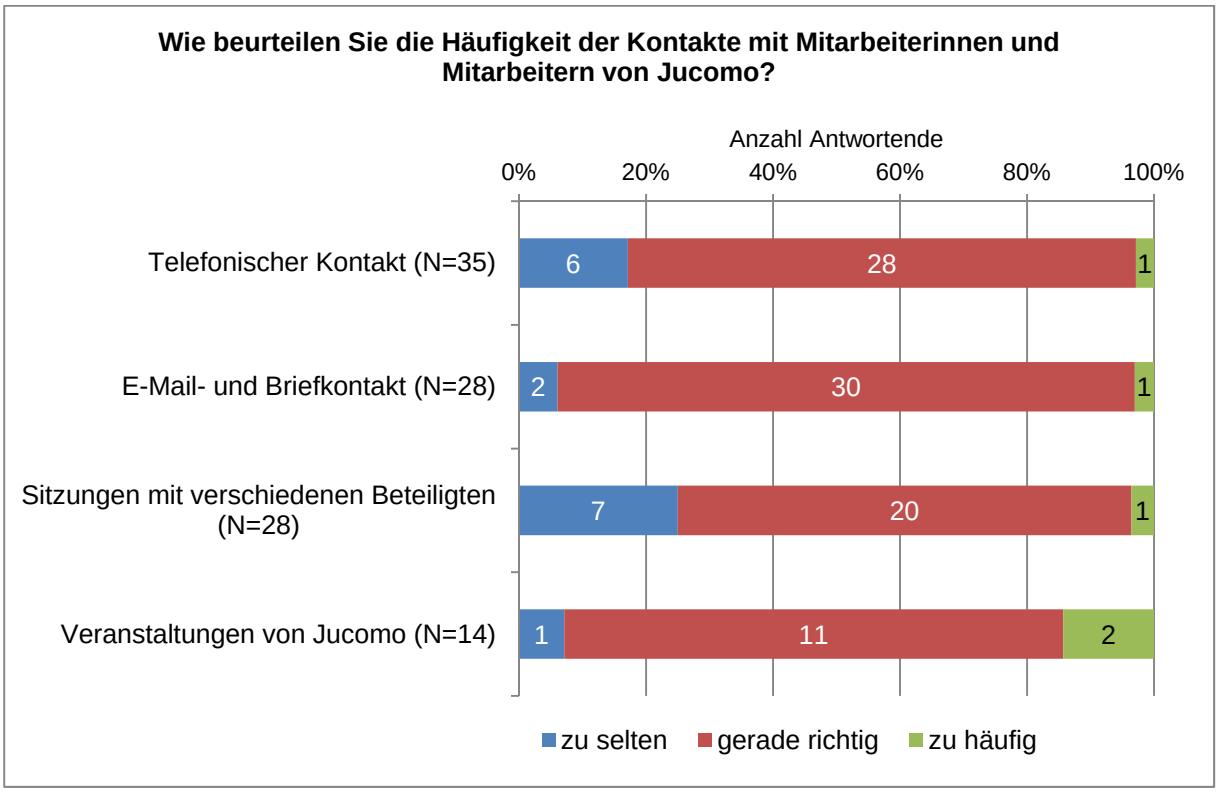


Abbildung 6: Bewertung der Häufigkeit der Kontakte durch die zuweisenden Stellen

Die Frage nach der Klarheit der Zuständigkeiten zwischen den zuweisenden Stellen und Jucomo wird von 35 Personen beantwortet. 63 % der antwortenden Personen geben an, dass die Zuständigkeiten eher klar sind und ca. ein Drittel der Personen empfindet diese als sehr klar. Nur eine Person findet, dass die Zuständigkeiten nicht klar sind. Die Unklarheit besteht dabei vor allem darin, dass nicht transparent ist, wer die Begleitperson bei Jucomo ist. Als „überhaupt nicht klar" werden die Zuständigkeiten aber von niemandem beurteilt (siehe Abbildung 7).

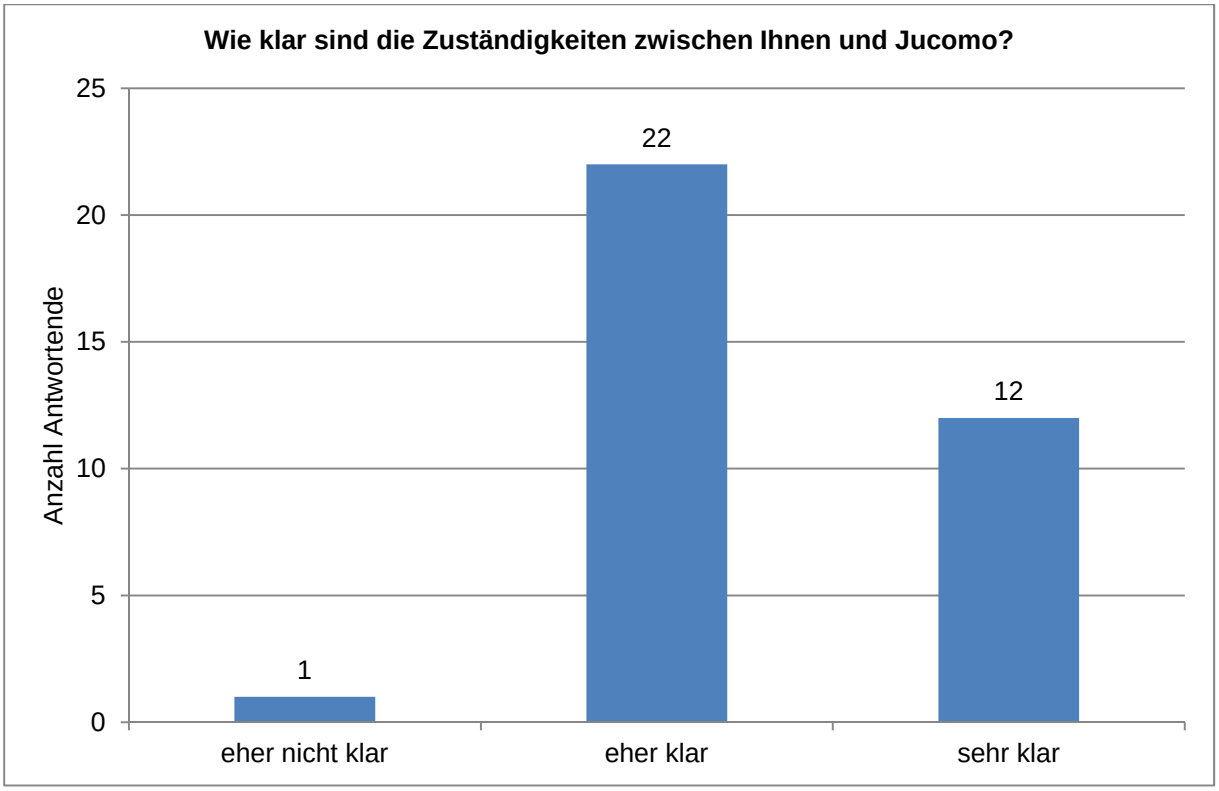


Abbildung 7: Klarheit der Zuständigkeiten zwischen zuweisenden Stellen und Jucomo (N=35)

Zur offenen Frage nach positiven Aspekten der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo haben sich 25 Personen geäussert. Dabei wurde auf die Persönlichkeit und Arbeitsweise der Mitarbeitenden von Jucomo, auf die Kommunikation und den Informationsfluss, auf den Umgang der Mitarbeitenden von Jucomo mit den Jugendlichen sowie auf das Angebot Jucomo selber verwiesen. Die einzelnen Nennungen werden im Folgenden den genannten Themen zugeordnet.

Arbeitsweise von Mitarbeitenden von Jucomo:

- *Kompetente Mitarbeitende:* Die Mitarbeitenden von Jucomo arbeiten professionell und kompetent (7), lösungsorientiert (2), zuverlässig (1), strukturiert (1) und flexibel (1). Sie werden als motiviert, engagiert (10), freundlich, sympathisch (3), interessiert (1) und sozialkompetent (1) wahrgenommen.
- *Jucomo unterstützt und entlastet die zuweisenden Stellen und dient als vermittelnde Instanz mit anderem Blickwinkel:* Durch Jucomo werden die zuweisenden Stellen unterstützt und entlastet (3). Jucomo hat einen anderen Blickwinkel auf die Klientinnen und Klienten (1) und vermittelt zwischen Teilnehmenden, dem Arbeitgeber und den zuweisenden Stellen (1).
- *Die Zusammenarbeit mit Jucomo ist angenehm und der Aufwand gering:* Die Zusammenarbeit mit Jucomo ist gut und angenehm (3) sowie mit wenig zusätzlichem Aufwand verbunden (1).

Kommunikation mit Jucomo und Informationsfluss:

- *Offene Kommunikation und Transparenz*: Jucomo hat eine klare Haltung, ist transparent und kommuniziert offen (5). Der Informationsfluss ist gut und klar (3) und die Aussagen bzw. Informationen sind deutlich und prägnant (3). Es wird verständlich dokumentiert (1), und es finden ein sachlicher und konstruktiver Austausch (1) sowie gute Absprachen (1) statt.
- *Verbindlichkeit wird gewährleistet und gefordert:* Jucomo gewährleistet Verbindlichkeit durch Verträge (1), hält Verbindlichkeiten ein (1) und fordert dies auch von den Teilnehmenden (1).
- *Klare Ansprechstelle und rasche Reaktion:* Jucomo ist eine klare Ansprechstelle für die Einsatzbetriebe (1), die auf Fragen unverzüglich antwortet (1).

Arbeit mit Jugendlichen:

- *Klientenzentriert und ressourcenorientiert:* Jucomo arbeitet klientenzentriert, ist den Jugendlichen gegenüber wertschätzend, empathisch und motivierend (1), fördert und fordert (1) die Jugendlichen, um ihre Ressourcen zu stärken (1). In der Kommunikation mit den Teilnehmenden ist Jucomo offen, menschlich und konsequent (1).
- *Intensive und ganzheitliche Betreuung:* Die Betreuung durch Jucomo ist ganzheitlich und die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen intensiv (3).
- *Realistische Einschätzung der Teilnehmenden durch Jucomo*: Die Mitarbeitenden von Jucomo können die Teilnehmenden gut einschätzen (1) und ihnen aufzeigen, was realistisch ist (1).

Bewertung des Angebots

- *Positive Bewertung des Angebots:* Die Projekte sind zielorientiert (1) und die Stufen gut (1). Die Kurse und Programme sind geeignet zur Förderung der Integration der Teilnehmenden (1) und ermöglichen den für den Lernprozess wichtigen Austausch unter den Teilnehmenden (1). Es findet eine gute Vernetzung mit der Privatwirtschaft statt (1).

Die offene Frage nach negativen Aspekten der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden von Jucomo wurde von 19 Personen beantwortet. Genannt wurden Aspekte wie mangelnde Erreichbarkeit, mangelnder Informationsfluss, zu wenige Informationen über Jucomo und die Mitarbeitenden sowie Äusserungen zum Angebot und zum Umgang mit den Klientinnen und Klienten. Nachfolgend werden die Nennungen nach diesen Themen geordnet aufgelistet.

- *Mangelnder Austausch über Klienten und Abmachungen*: Zu wenig Rückmeldung, was in Sitzungen abgemacht und was unternommen wird (3), mangelnder Informationsfluss (1), aktuelle Informationen müssen angefragt werden (1), Vorarbeit von zuweisenden Stellen fliesst zu wenig ein (1), Rechnungsstellung ohne Vereinbarung (1).
- *Zu wenig Informationen über Jucomo und Mitarbeitende von Jucomo:* Mehr Informationen über Mitarbeitende und ihren beruflichen Hintergrund, beispielsweise anhand einer Liste (2), mehr Informationen über Tätigkeiten und Zuständigkeiten von Jucomo (1).
- *Mangelnde Erreichbarkeit:* Einzelne Betreuer sind nicht immer erreichbar (1), anfangs mangelnde Erreichbarkeit (1).
- *Schwieriger Eintritt ins Programm:* Lange Warteliste und hohe Eintrittsschwelle bzw. Anforderungen an die Teilnehmenden (1).
- *Direktiver Umgang mit Klienten:* Gesprächsführung gegenüber Klienten wird als zu direktiv erlebt (1).

Zudem weisen neun Personen ausdrücklich darauf hin, noch keine negativen Aspekte in der Zusammenarbeit erfahren zu haben. Eine Person gibt an, noch nicht lange zuständig zu sein und deshalb keine Aussage machen zu können.

4.4 Wirkungen des Angebots auf die Teilnehmenden

4.4.1 Sicht der Teilnehmenden

Die Hauptwirkung von Jucomo besteht darin, dass die Teilnehmenden dank der Vermittlungshilfe von Jucomo ein Praktikum, eine Vorlehre oder eine Lehre gefunden haben. Was Sozialdienste und andere nicht auf die Zielgruppe der Flüchtlinge spezialisierte Stellen vorher nicht erreicht haben, gelingt Jucomo in einer Mehrheit der Fälle dank spezialisiertem Wissen und einem grossen Netzwerk von Betrieben, oder wie es zwei Teilnehmende formulieren:

> Ohne Jucomo hätte ich keine Lehrstelle gefunden, glauben Sie mir. (Interviews Angebotsteilnehmende)

> Bevor ich zum ersten Gespräch ging, habe ich ehrlich gesagt nicht viel von ihnen [von Jucomo] gehalten. Ich dachte, ok, das sind auch wieder Leute, die mir versprechen, dass sie mir helfen werden. Aber als ich dann bei ihnen war beim ersten Gespräch, so wie es eben läuft, da hatte ich doch Hoffnungen, dass es klappen wird, dass ich noch eine Lehre machen kann. Und das hat sich dann später auch bestätigt, als ich dann eine Lehre beginnen konnte. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Coachingaktivitäten von Jucomo führen hauptsächlich zu Verhaltensänderungen bei den Teilnehmenden. Aufgrund von „Tipps“ und Handlungsanweisungen von Jucomo fühlen sich die Teilnehmenden im Umgang mit Betriebsverantwortlichen und Mitarbeitenden sicherer. Sie wissen nun besser, wie sie mit ihren Betriebsverantwortlichen kommunizieren, sich in Vorstellungsgesprächen verhalten sollen, mit offenen Fragen umgehen können bzw. mit Zeiten im Betrieb, in welchen nicht „viel läuft“. Zum Teil erhalten die Teilnehmenden von Jucomo auch Hinweise darauf, welche Verhaltensweisen in der Schweiz anders sind als im Herkunftsland. Ein Interviewpartner schildert dies auf eindrückliche Weise:

> Aber die Art, wie man den Chef fragt, ist etwas anders [in der Schweiz]. In Eritrea schaut man nach unten, wenn man mit dem Chef spricht. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Eine Wirkung der Begleitung durch Jucomo ist nach Meinung der Teilnehmenden ausserdem, dass man ein gewisses Durchhaltevermögen erhält bzw. zur Einsicht kommt, dass es wichtig ist, auch bei Misserfolgen weiter zu machen. Durch Gespräche mit den Coaches lernen die Teilnehmenden, Erfahrungen und Einschätzungen zu formulieren (z.B. positive und negative Erfahrungen im Betrieb) und sind dadurch in der Lage, diese Einschätzungen ihren Betriebsverantwortlichen zu kommunizieren.

Jucomo gelingt es, in betrieblichen Konflikten zu vermitteln und dadurch die Arbeitssituation für die Teilnehmenden zu verbessern sowie Abbrüche zu verhindern, zum Teil auch durch Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten für die Ausbildung (Stipendien u.a.).

Eine Hauptwirkung der Sprachförderung ist – und das erstaunt selbstverständlich nicht – die Erweiterung der Sprachkenntnisse der Teilnehmenden:

> Ich habe ziemlich viel Deutsch gelernt. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Sprachkurse haben aber weitere Wirkungen auf die Teilnehmenden: Durch sie kommen die Jugendlichen in Kontakt mit anderen Personen. Dies führt zwar nur in Einzelfällen zu festen Freundschaften, die auch ausserhalb von Jucomo bestehen, hat aber die Wirkung, dass im Gespräch mit den anderen Strategien im Umgang mit Schwierigkeiten kennengelernt werden. Auch sprachlich profitieren die Teilnehmenden voneinander. Durch die gute Atmosphäre in den Sprachkursen gelingt es einzelnen Personen, die sich vorher nicht zu äussern getraut hatten, ihre Meinungen im Kurs offen zu nennen.

Das Theater des Deutschkurses im Rahmen der Vorlehre gibt Teilnehmenden den Eindruck, etwas zu „bewirken“, d.h. die Zuschauerinnen und Zuschauer durch ihre eigene Geschichte zu „berühren“:

> Und wir haben über uns gesprochen, über die Flüchtlinge hier in der Schweiz, welche Probleme sie haben. Und das hat wirklich die Leute berührt. Die meisten waren Schweizer, und die wissen nicht, welche Probleme den Flüchtlingen in der Schweiz begegnen. Ja, es hat wirklich die Leute berührt. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Wirkungen im Zusammenhang mit der Berufsfachschule während der Vorlehre werden nur vereinzelt von Interviewpartnerinnen und -partnern erwähnt. Hierbei wird aber insbesondere hervorgehoben,

dass durch einzelne Lehrerinnen und Lehrer eine Ermutigung der Teilnehmenden für die Berufsmaturitätsschule stattgefunden hat.

Die Tätigkeiten im Rahmen eines Betriebs, der meist von Jucomo vermittelt wurde, führt zu weiteren Veränderungen bei den Teilnehmenden und übrigen Involvierten: Zum einen entsteht durch den Lohn ein Gefühl der Selbstständigkeit mit (der Perspektive auf) Ablösung von der Sozialhilfe. Die Teilnehmenden erwerben Fachknowhow, werden offener gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erfahren neue Handlungs- und Reaktionsweisen (z.B. „Esskultur"). Ihre Einsätze führen bei ihren Familien teilweise zu einer Entlastung:

> Und als ich ihm [dem Vater] sagte, dass ich die Vorlehre gefunden habe und ich anfange zu arbeiten und zur Schule zu gehen, da hat er sich sehr gefreut. Und wenn ich nach Hause komme, also nach der Arbeit am Abend, und mein Vater mich sieht, dann ist er so glücklich, obwohl ich noch müde bin. Ja wirklich, er fühlt sich so glücklich. Er ist zufrieden, dass ich jetzt arbeite. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Das Angebot von Jucomo als Ganzes führt zu einer Zukunftsperspektive bzw. zu einer Zuversicht gegenüber der Zukunft und zur Einsicht, dass ohne Berufsausbildung eine berufliche Integration schwierig ist sowie zu einem selbstbewussteren und selbstsicheren Auftreten:

> Ich schaue zuversichtlich in meine Zukunft, weil ich jetzt schon fast zwei Jahre als Schreiner arbeite und viel weiss, und ich weiss, was ich mache. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Ich kann jetzt meinen Kopf aufrecht halten und sagen, jetzt mache ich einen guten Beruf, dann habe ich mein Abschlusszeugnis, und ich kann dann überall eine Arbeit finden. (Interviews Angebotsteilnehmende)
>
> Ich konnte nicht lesen. Ich habe nichts verstanden. Ich sprach nicht. Ich fühlte mich taub, gehörlos und blind. … Aber jetzt, nein, es hat sich wirklich alles verändert. Alles. … Ich sehe gut, ich höre gut, ich rede gut. … Ja, ich fühle mich wirklich selbstständig. (Interviews Angebotsteilnehmende)

Die Details zu den von den Teilnehmenden erwähnten Wirkungsaspekten sind in Tabelle 14 aufgeführt.

Tabelle 14: Einfluss von Jucomo aus Sicht der Teilnehmenden

Angebot	Wirkung
Vermittlungsaktivitäten Jucomo	→ Praktikum gefunden → Vorlehrstelle gefunden → Lehrstelle gefunden
Coaching Jucomo	→ Verhaltensänderungen aufgrund von „Tipps" von Jucomo: beispielsweise, wie man gut zuhören kann, dass man pünktlich sein soll, fragen soll, bevor man etwas macht, nachfragen, wenn man etwas nicht versteht, selber Arbeit suchen, wenn es gerade nichts zu tun gibt, Pünktlichkeit, wie die Kommunikation mit den Betriebsverantwortlichen gut gestaltet werden kann → Durchhaltevermögen: man soll nicht aufhören TN wird gefragt, was gut und schlecht war im Betrieb → muss dies bei Jucomo formulieren→ kann seine Anliegend anschliessend im Betrieb besser ansprechen → Sicherheit bei Bewerbungen (wie stellt man sich vor u.a.) Trockenübung Bewerbungsgespräch → nimmt Angst
Troubleshooting	Jucomo vermittelt bei Konflikten im Betrieb → Konflikte gelöst Interventionen im Betrieb → Betrieb weiss über seine Rechten und Pflichten Bescheid → Jucomo-TN geht es besser → Abbruch der Lehre aufgrund finanzieller Situation konnte verhindert werden (Jucomo suchte nach Stiftungen)
Sprachförderung	→ „ziemlich viel Deutsch gelernt" → Kontakt mit anderen → man lernt die Schwierigkeiten und Umgangsweisen der anderen mit Schwierigkeiten kennen → kann dann selber besser mit Schwierigkeiten umgehen. → In Ausnahmefällen entstehen neue Freundschaften („die beste Freundin gefunden"), mehrheitlich entstehen eher Kontakte, die nicht über den Kurs hinaus Relevanz besitzen → Zusammensein mit anderen Personen → man profitiert sprachlich voneinander → Offenheit der TN grösser („man getraut sich nun mehr, auch mal was zu sagen") → Theater berührt die Zuschauerinnen und Zuschauer, man kann etwas von der eigenen Realität vermitteln

Angebot	Wirkung
Berufsfachschule im Rahmen der Vorlehre	→ Repetition in gewissen Fächern hilfreich → gibt gutes Zeugnis → wiederum gut für Bewerbungen → Man lernt sehr viel → Ermutigung zur Berufsmaturitätsschule dank Lehrer in Berufsfachschule
Arbeitsplatz	→ Lohn → Gefühl der Selbstständigkeit → Ablösung von Sozialhilfe → Entlastung für Familie (Eltern sind beruhigt) → Fachspezifisches Knowhow → Offenheit der TN im Umgang mit Mitarbeitenden und Kundinnen sowie Kunden → Am Arbeitsplatz konfrontiert mit anderer Essenskultur. Gelernt über Essenskultur in der Schweiz (jeder isst von seinem eigenen Teller), eigene „Kultur" erklärt → Schweizerdeutsch gelernt → Mehrheitlich hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden → Zufriedenheit des Betriebs mit TN in Vorlehre/Praktikum → führt zu weiterem Einsatz (Lehre oder Vorlehre)
Angebot als Ganzes	→ Vorher: ich fühlte mich taub, gehörlos und blind → jetzt nicht mehr → Gibt eine Zukunftsperspektive → Abschluss, Zertifikat → Zuversicht für die Zukunft: Arbeit finden, finanzielle Unabhängigkeit → Einsicht, dass es ohne Abschluss in der Schweiz nicht geht, Arbeitserfahrung alleine bringt einen nicht weiter bzw. führt zu unsicheren Arbeitsplätzen → Selbstbewussteres Auftreten, weniger Angst, zu sprechen, Selbstsicherheit → „Jucomo hat mir das Leben gegeben" → Familienmitglieder werden wegen der guten Erfahrung mit Jucomo auch angemeldet

4.4.2 Sicht der Betriebe

Der Einfluss von Jucomo auf die Teilnehmenden wird von einer klaren Mehrheit der antwortenden Personen positiv eingeschätzt. Am meisten Zustimmung bekommt die Aussage, dass das Angebot zu einer nachhaltigen beruflichen Integration der Teilnehmenden führt. Alle antwortenden Personen sind der Meinung, dass dies eher oder voll und ganz zutrifft. Ausserdem stimmen jeweils über 95 % der Antwortenden zu, dass die Teilnehmenden dank Jucomo ein besseres Selbstwertgefühl haben (58 % trifft voll und ganz zu, 37 % trifft eher zu), dass die Sprachkenntnisse durch die Sprachangebote verbessert werden (40 % trifft voll und ganz zu, 56 % trifft eher zu) sowie, dass Jucomo einen positiven Einfluss auf das Arbeitsverhalten der Teilnehmenden hat (25 % trifft voll und ganz zu, 71 % trifft eher zu). Nur jeweils eine Person ist der Meinung, dass diese Aussagen eher nicht zutreffen. Der Einfluss auf die Sozialkompetenz wird am wenigsten positiv eingeschätzt. 89 % schätzen dies als zutreffend ein (17 % trifft voll und ganz zu, 72 % trifft eher zu). Zwei Personen beurteilen den Einfluss auf die Sozialkompetenz als eher nicht zutreffend (siehe Abbildung 8).

Auffallend ist, dass die Aussagen zum Einfluss auf die Sozialkompetenz und das Selbstwertgefühl nur von jeweils zwei Dritteln aller Befragten bewertet werden. 40 % aller befragten Personen geben an, diese Aussage nicht beurteilen zu können. Von einer Person wird dies dadurch begründet, dass der Teilnehmende schon von Anfang an eine hohe Sozialkompetenz hatte. Auch die Aussagen zum Arbeitsverhalten sowie zu den Sprachkenntnissen werden von 22 % bzw. 18 % aller Befragten nicht beurteilt.

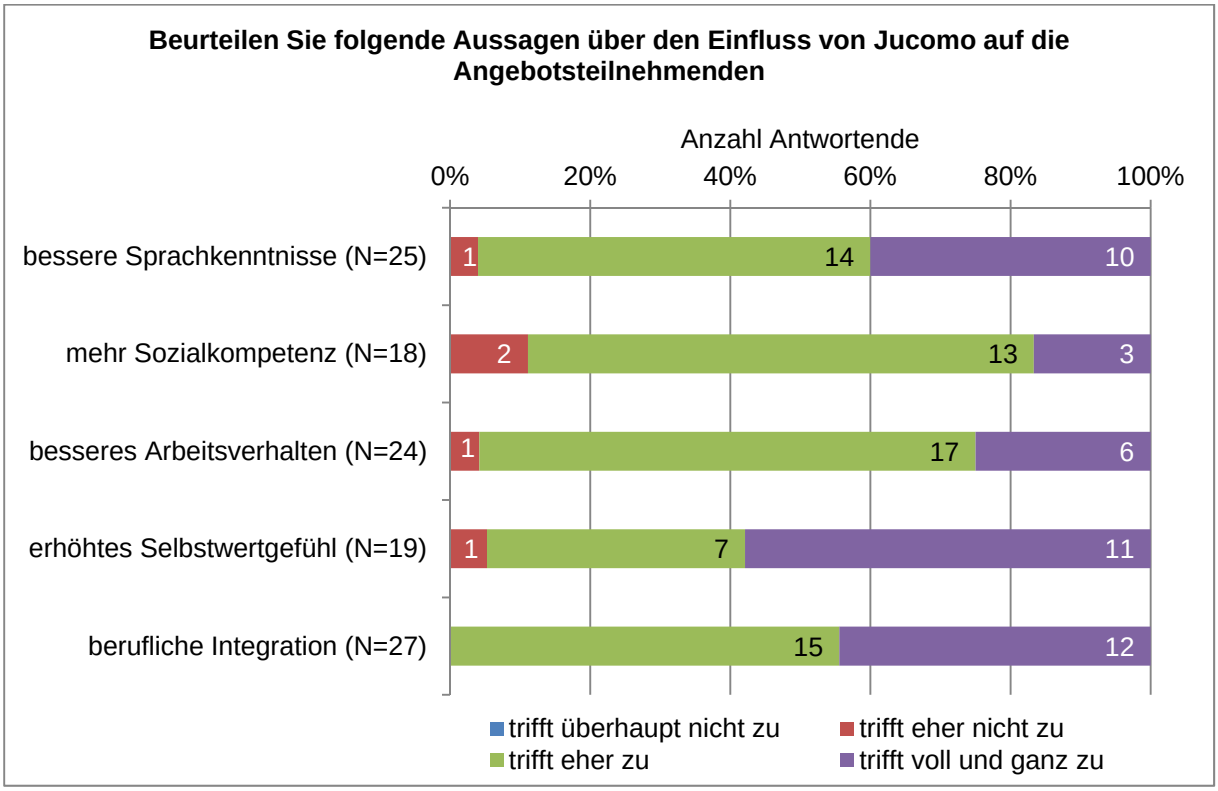


Abbildung 8: Einfluss auf Angebotsteilnehmende aus Sicht der Betriebe

Die offene Frage nach weiteren wahrgenommenen positiven Einflüssen von Jucomo auf die Teilnehmenden wird von 18 Personen beantwortet. Einerseits wird die Unterstützung durch Jucomo generell als positiv für die Teilnehmenden empfunden, andererseits wird ein konkreter positiver Einfluss auf die Offenheit, Integration, Selbstsicherheit und Sprachkompetenz der Teilnehmenden festgestellt.

- *Teilnehmende erhalten Unterstützung und sind motivierter:* Teilnehmende hat eine Chance erhalten (1), Hilfestellung für die Teilnehmenden (2), Strukturgebung (1), Motivation (2) und Druck (1) durch Jucomo, engagierte Betreuung (1), Bezugsperson für die Teilnehmenden (2)
- *Positiver Einfluss auf die Teilnehmenden:* Mehr Offenheit (3), bessere soziale Integration (5), mehr Selbstsicherheit und Selbstwertgefühl (3), bessere Sprachkenntnisse (1), bessere Sozialkompetenz (1), Teilnehmende konnten von der Arbeit im Betrieb profitieren und haben bessere Integrationschancen in den Arbeitsmarkt (2)

Negative Einflüsse von Jucomo auf die Angebotsteilnehmenden wurden keine genannt.

Die Frage, ob die Angebotsteilnehmenden ohne die Vermittlung bzw. die Begleitung von Jucomo im Betrieb hätten arbeiten können, wurde von allen 32 Personen beantwortet. Insgesamt fast drei Viertel der Personen lehnen dies ab. 47 % sind überzeugt, dass eine Arbeit im Betreib ganz sicher nicht und 25 %, dass dies eher nicht möglich gewesen wäre. Ein Viertel der antwortenden Personen ist der Meinung, dass eine Arbeit in ihrem Betrieb ohne die Vermittlung und Begleitung von Jucomo wahrscheinlich möglich gewesen wäre, und nur eine Person ist überzeugt, dass dies ganz sicher der Fall gewesen wäre (siehe Abbildung 9).

Zwei Personen, die der Ansicht sind, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne die Vermittlung von Jucomo nicht angestellt worden wären, begründen die Anstellung damit, dass Jucomo auf sie zugekommen ist und dass sie sich dank Jucomo sicher waren, Unterstützung in der Betreuung des Teilnehmenden zu erhalten.

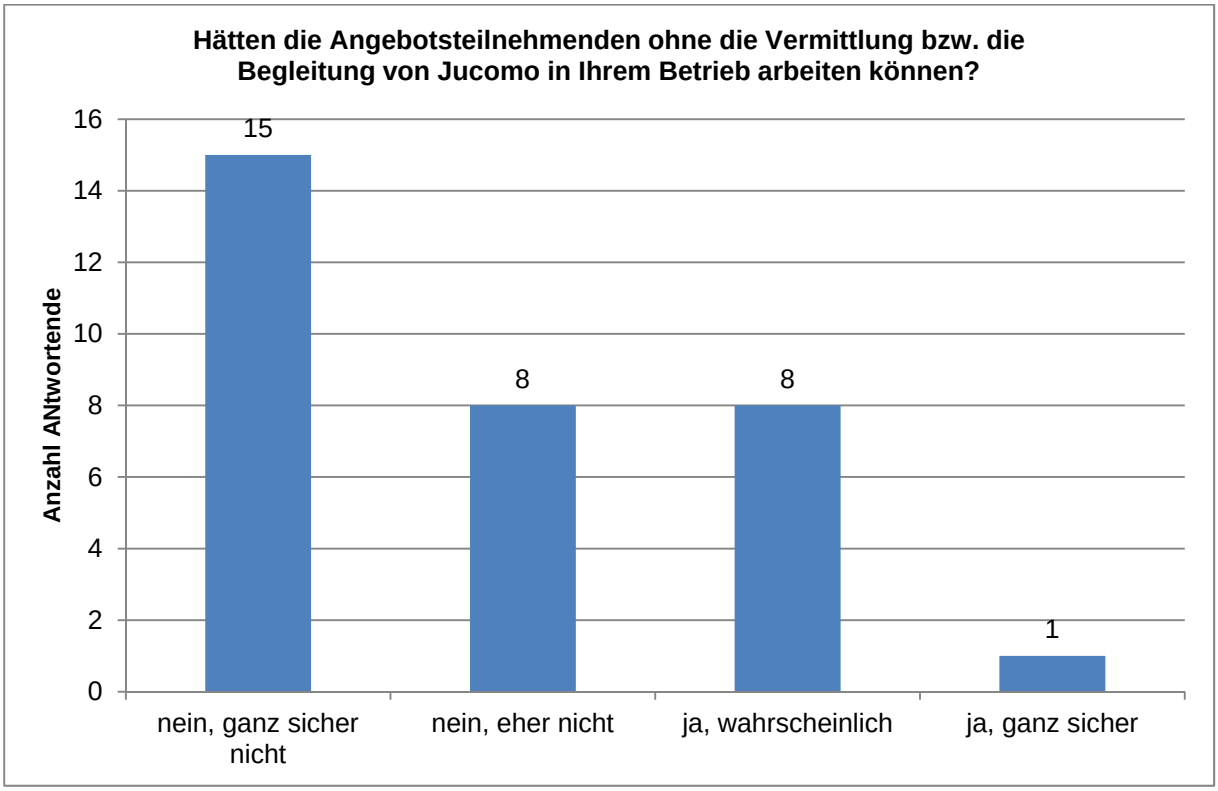


Abbildung 9: Möglichkeit der Anstellung im Betrieb ohne Vermittlung durch Jucomo

4.4.3 Sicht der zuweisenden Stellen

Der Einfluss von Jucomo auf die Teilnehmenden wird auch von den zuweisenden Stellen insgesamt als positiv eingeschätzt. Einstimmige Zustimmung erlangt die Aussage, dass Jucomo einen positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden hat. Mehrheitlich (von 86 % der Antwortenden) als eher oder sehr zutreffend bzw. nur von jeweils einer Person als eher nicht zutreffend eingeschätzt werden die Aussagen, dass sich die Angebotsteilnehmenden dank Jucomo ihrer beruflichen Möglichkeiten besser bewusst sind sowie, dass das Angebot von Jucomo zu einer nachhaltigen beruflichen Integration der Teilnehmenden führt. Ausserdem nimmt eine deutliche Mehrheit der Antwortenden eine Verbesserung der Sozialkompetenz (88 %), der Sprachkompetenzen (78 %) sowie der Lebenssituation der Teilnehmenden (77 %) wahr. Einzig die Aussage, dass Jucomo Jugendlichen einen Sprachkurs ermöglicht, die sonst keinen besuchen könnten, wird von den antwortenden zuweisenden Stellen (62 %) mehrheitlich verneint (siehe Abbildung 10).

Es fällt auf, dass jeweils zwischen einem Viertel und einem Drittel aller befragten Personen angeben, die Aussagen nicht beurteilen zu können.

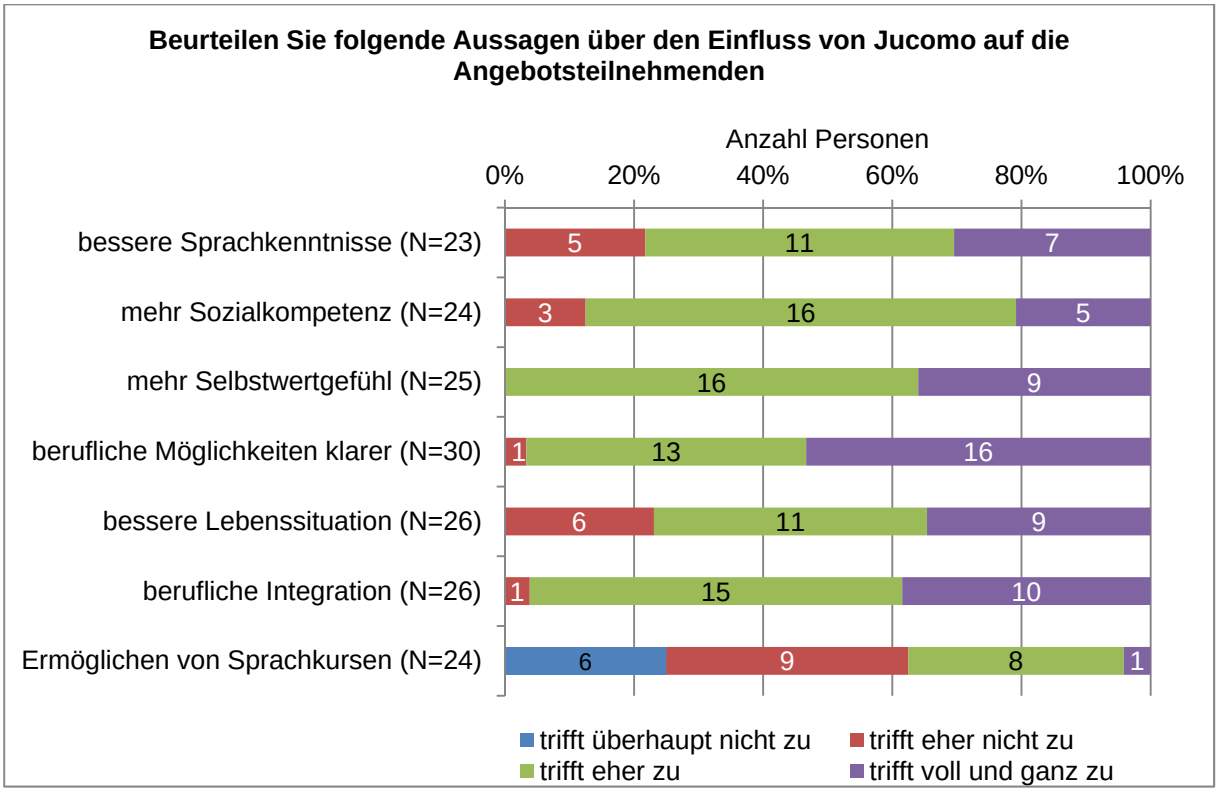


Abbildung 10: Einfluss von Jucomo auf die Angebotsteilnehmenden aus Sicht der zuweisenden Stellen

Insgesamt 19 zuweisende Stellen nehmen weitere positive Einflüsse von Jucomo auf die Angebotsteilnehmenden war. Einerseits wurde darauf verwiesen, dass die Jugendlichen durch Jucomo eine Vertrauensperson haben, sich unterstützt und respektiert fühlen und dass dies die Motivation steigert. Zudem lernen die Jugendlichen durch Jucomo, ihr Verhalten zu reflektieren und anzupassen, und die Selbstständigkeit und das Pflichtbewusstsein werden gefördert. Weiter werden der positive Effekt einer Tagesstruktur und der Integration in den Arbeitsmarkt sowie das Aufzeigen von realistischen Möglichkeiten in der Zukunft durch Jucomo erwähnt. Zudem wird das Projekt als gutes Angebot bewertet und die Klientinnen und Klienten als zufrieden empfunden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Aussagen über dem Einfluss von Jucomo auf die Teilnehmenden im Detail dargestellt:

- *Die Betreuenden von Jucomo sind wichtige Vertrauenspersonen für die Jugendlichen:* Die Mitarbeitenden von Jucomo sind wichtige Bezugs- und Vertrauenspersonen (2), von denen sich die Jugendlichen „eher etwas sagen lassen“ (1).
- *Die Jugendlichen fühlen sich unterstützt und respektiert:* Die Jugendlichen fühlen sich durch Jucomo unterstützt (2), gut verstanden, respektiert (1) und ernst genommen (1) und können sich im professionellen Rahmen weiter entwickeln (1).
- *Die enge Begleitung steigert die Motivation:* Die enge Betreuung und Unterstützung durch Jucomo steigert die Motivation der Jugendlichen, selber etwas zu unternehmen (3).
- *Lernen von Selbstständigkeit und Pflichtbewusstsein:* Durch die Teilnahme an Jucomo lernen die Jugendlichen Selbstständigkeit (2), Pflichtbewusstsein (1) und das Einhalten von Verbindlichkeiten (1), und die Eigeninitiative der Jugendlichen wird gefördert.
- *Die Jugendlichen lernen, ihr Verhalten zu reflektieren und anzupassen:* Dank Jucomo wird das Verhalten der Jugendlichen von externer Seite gespiegelt (1), und die Jugendlichen lernen, ihr Fehlverhalten einzusehen und sich zu entschuldigen (1) sowie ihr Verhalten anzupassen; „der Teilnehmende ist ruhiger geworden“ (1).
- *Tagesstruktur und Integration in den Arbeitsmarkt durch die Projektteilnahme:* Jucomo ermöglicht den Jugendlichen die Integration in den Arbeitsmarkt (2) sowie eine Tagesstruktur (2) und Aufgabe (1).
- *Realistische und konkrete Ziele für die Zukunft werden definiert und angegangen*: Die Teilnehmenden lernen die eigenen Qualifikationen sowie das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt kennen (2), können ihre Perspektive öffnen (1) sowie realistische Ziele für die Zukunft setzen (2). Dank Jucomo erhöhen sich die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen (1), und die Teilnehmenden haben das Gefühl, die Zukunft konkret angehen zu können (1).
- *Positive Bewertung des Projektes Jucomo*: Jucomo ist ein gutes „Kombiangebot“ für Personen mit Migrationshintergrund und ohne Ausbildung (1), mit dem die Klientinnen und Klienten sehr zufrieden sind (1).

Zusätzliche negative Einflüsse von Jucomo auf die Angebotsteilnehmenden werden von sechs zuweisenden Personen wahrgenommen. Hauptsächlich wird auf das Risiko von Frustration verwiesen, wobei es sich jeweils um Einzelnennungen handelt. Zu Frustration führen können Überforderung bei der Selbstorganisation, zu hohe Erwartungen von schneller Integration in den Arbeitsmarkt, Überforderung durch die Ausbildungs- und Arbeitsrealität in der Schweiz sowie Praktikumsstellen mit zu wenigen Lernmöglichkeiten. Zudem wird von einer Person erwähnt, dass die Jugendlichen die unklaren Zuständigkeiten für sich ausnutzen. Eine weitere Person gibt an, die Einflüsse auf die Jugendlichen nicht beurteilen zu können.

4.5 Einfluss von Jucomo auf die Betriebe

Im Vergleich zum Einfluss von Jucomo auf die Teilnehmenden, welcher mehrheitlich als positiv eingeschätzt wird, wird der Einfluss von Jucomo auf den Betrieb von den 32 antwortenden Personen als etwas weniger gross beurteilt. Am meisten Zustimmungen, von insgesamt 86 % der Antwortenden, erhält die Aussage, dass der Betrieb bereit ist, auch in Zukunft Personen aus ähnlichen Programmen zu beschäftigen (38 % trifft voll und ganz zu, 48 % trifft eher zu). Zwei Personen begründen ihre Antwort damit, dass mit der durch Jucomo gewährleisteten Unterstützung wieder jemand aufgenommen werden kann. Die Teilnahme am Angebot wird zwar von 78 % der Personen als Zusatzaufwand für den Betrieb gesehen (37 % trifft voll und ganz zu, 41 % trifft eher zu). Jedoch wird auch von der Mehrheit der Antwortenden den Aussagen zugestimmt, dass der Betrieb durch die Ansprechpersonen bei Jucomo entlastet wird (85 %: 14 % trifft voll und ganz zu, 71 % trifft eher zu) sowie, dass der Betrieb durch eine zusätzlich Arbeitskraft Unterstützung erhält (71 %: 19 % trifft voll und ganz zu, 52 % trifft eher zu).

Den Aussagen, dass Mitarbeitende im Betrieb generell mehr Interesse/Verständnis für Personen mit anderem kulturellen Hintergrund zeigen und dass Jucomo Abbrüche von Arbeitseinsätzen verhindern konnte, wird jeweils nur von etwas mehr als der Hälfte der antwortenden Personen zugestimmt (59 % bzw. 53 % trifft eher oder ganz zu). Hinsichtlich des Verständnisses für Personen mit „anderem kulturellen Hintergrund“ wird ausgeführt, dass in einem Betrieb das Verständnis „anderer Kulturen“ schon vor dem Einsatz des Teilnehmenden sehr hoch war. In einem anderen Betrieb hingegen war die Verbesserung des interkulturellen Verständnisses im Betrieb der Hauptgrund für die Beschäftigung der Teilnehmenden.

Am meisten Ablehnung erhält die Aussage, dass Jucomo dem Betrieb zur Herstellung bzw. Verbesserung eines Images als „sozialer Betrieb“ verhalf. Nur eine Person stimmt dieser Aussage voll und ganz zu. Die Hälfte der Antwortenden ist der Meinung, dass dies eher nicht oder überhaupt nicht zutrifft. Einzelne zusätzliche Personen geben jeweils an, die Aussage nicht beurteilen zu können.

Wenig zugestimmt wird auch der Aussage, dass Jucomo frühzeitige Austritte verhindern konnte. Knapp die Hälfte aller befragten Personen konnte dies nicht einschätzen. Von einer Person wird dies dadurch begründet, dass ein Abbruch gar nicht zur Diskussion stand (siehe Abbildung 11).

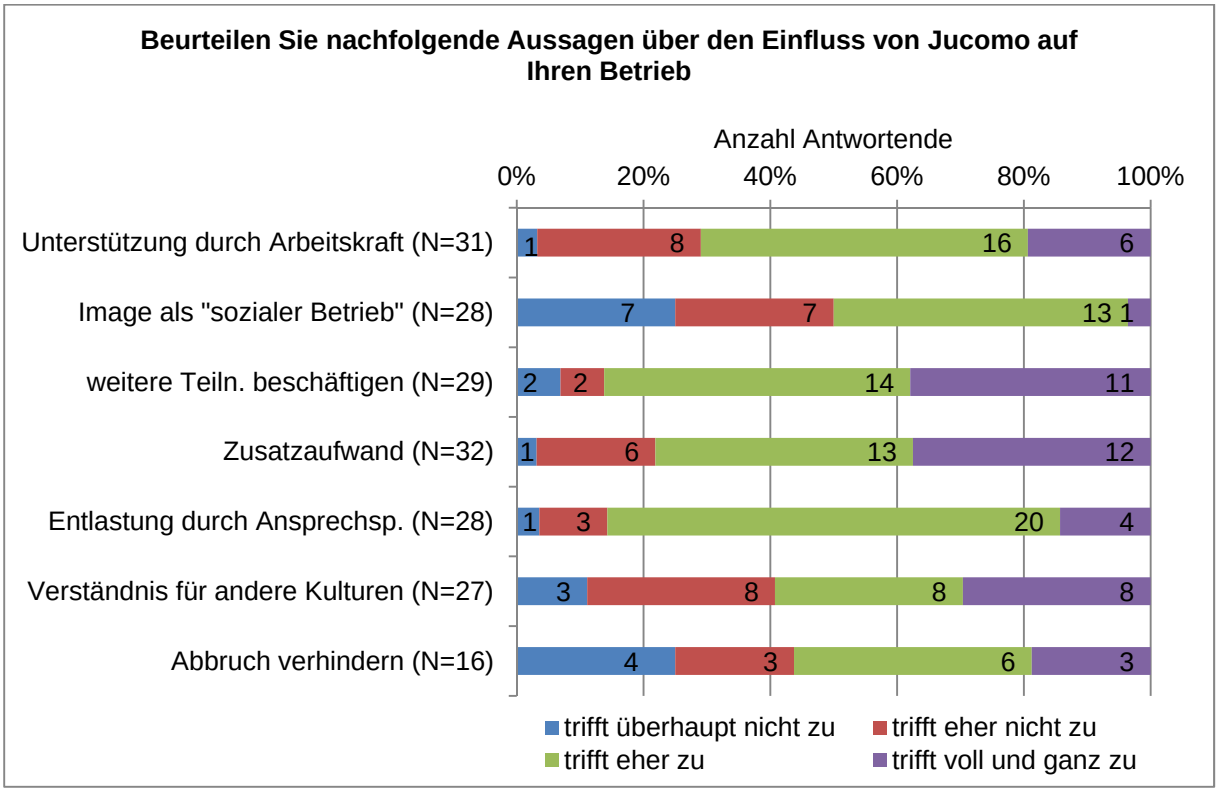


Abbildung 11: Einfluss von Jucomo auf den Betrieb

Auf die Fragen nach weiteren eher positiven sowie weiteren eher negativen Einflüssen von Jucomo auf den Betrieb werden überwiegend weitere positive Aspekte erwähnt. Einerseits wird die Unterstützung durch das Engagement und die Fachkompetenz der Mitarbeitenden von Jucomo in Bezug auf die Klientinnen und Klienten (4) sowie die finanzielle Unterstützung (1) als positiv empfunden. Andererseits werden positive interne und externe Reaktionen (1) sowie ein besseres Verständnis für andere „Kulturen" innerhalb des Betriebs (1) erwähnt. Positiv auf den Betrieb wirken sich auch die Integrationsarbeit (1) und die durch Jucomo verbesserten Sprach- und Grundkenntnisse der Teilnehmenden (1) aus. Ausserdem führt die Zusammenarbeit mit Jucomo für einen Betrieb zu einem besseren Umgang mit den Teilnehmenden (1).

Als negativer Einfluss von Jucomo auf den Betrieb wird einzig auf den Mehraufwand bei der Planung und Organisation des Betriebsalltags verwiesen, einerseits durch Wechsel des Schultags (1) und andererseits durch Termine des Teilnehmenden, die nicht frühzeitig bekanntgegeben wurden (1).

4.6 Einfluss von Jucomo auf die zuweisenden Stellen

Der Einfluss von Jucomo auf die Organisation, in der die antwortenden zuweisenden Personen tätig sind, wird insgesamt positiv eingeschätzt. Von allen Personen als eher oder voll und ganz zutreffend bewertet wird die Aussage, dass die Organisation durch Jucomo von Betreuungsaufgaben entlastet wird. Mehrheitlich zugestimmt wird auch den Aussagen, dass dank Jucomo eine finanzielle Entlastung der Organisation stattfand (84 % stimmen zu) und frühzeitige Abbrüche von Arbeitseinsätzen verhindert werden konnten (77 % stimmen zu). Neue Einsichten in Bezug auf Klientinnen und Klienten erhielten durch Jucomo 67 % der Befragten; 43 % stimmen dieser Aussage hingegen nicht zu. Eine Person hätte sich diesbezüglich mehr Austausch gewünscht. Am wenigsten Zustimmung bzw. am meisten Ablehnung erhält die Aussage, dass die Teilnahme am Angebot Jucomo einen Zusatzaufwand für die Organisation bedeutet. Nur 11 %, d.h. vier Personen, empfinden die Teilnahme als Zusatzaufwand, 89 % stimmen dem nicht zu. Als Zusatzaufwand werden von einer Person beispielsweise Deutschkurse empfunden. Zusätzlich geben einzelne Personen an, die Aussagen über den Einfluss von Jucomo auf die Organisation nicht beurteilen zu können. 28 % aller Befragten können nicht einschätzen, ob Jucomo verhindern konnte, dass Arbeitseinsätze frühzeitig abgebrochen wurden (siehe Abbildung 12).

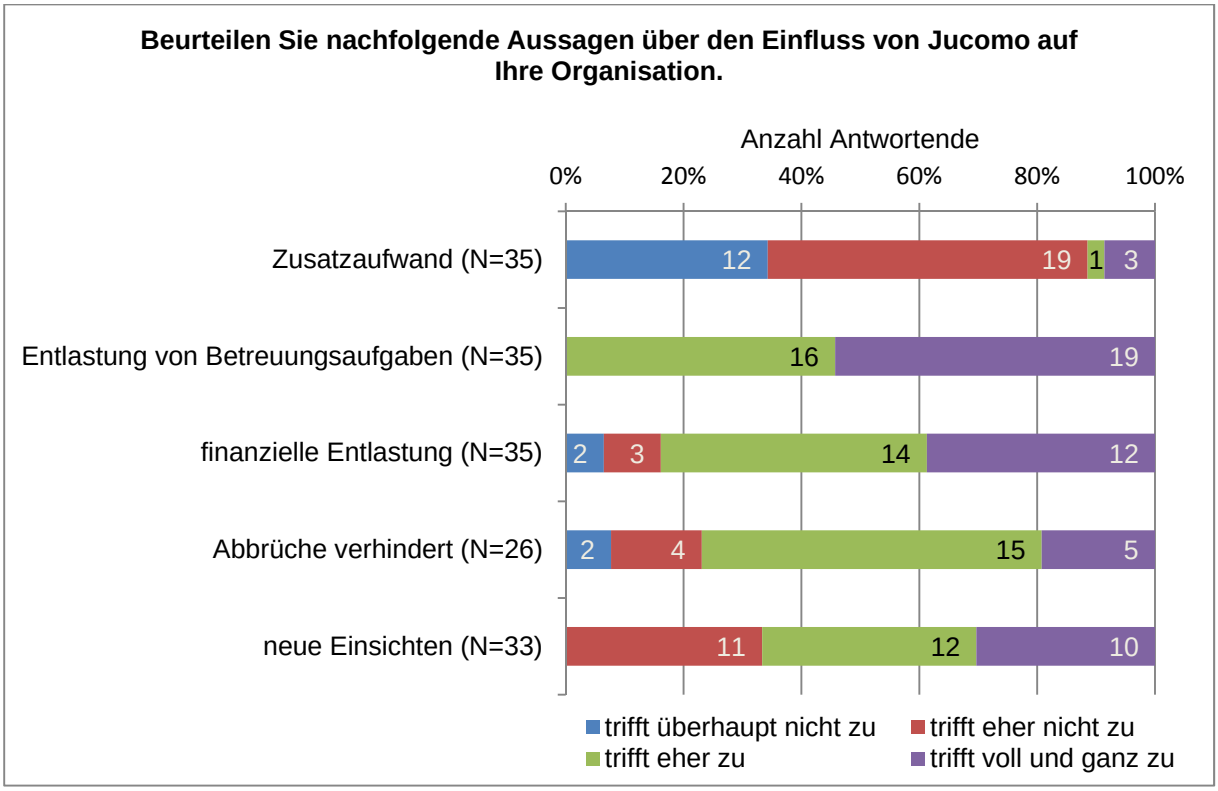


Abbildung 12: Einfluss von Jucomo auf die zuweisenden Stellen

Zudem werden weitere positive sowie negative Einflüsse von Jucomo auf die Organisation wahrgenommen. Als positiv werden die Entlastung durch Jucomo als kompetenter Ansprechpartner zu beruflicher Integration von Migrantinnen und Migranten (4), die Entlastung durch Jucomo hinsichtlich der Betreuung der Klientinnen und Klienten sowie die Aufbauarbeit mit Praktika-Anbietenden (4) gesehen. Zudem werden die Austauschmöglichkeit und andere Sichtweisen (2) als positiv empfunden. Eine Person verweist darauf, dass Jucomo akzeptiert wird und Empfehlungen ernst genommen werden. Eine weitere Person hat bisher keine positiven Erfahrungen gemacht.

Als negative Aspekte wird auf den zusätzlichen Zeitaufwand wegen unklarer Zuständigkeiten (1) sowie auf zusätzliche Kosten für Kurse aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen der Teilnehmenden (1) verwiesen.

4.7 Änderungsvorschläge

Im Fragebogen bestand für die Befragten die Möglichkeit, in einem Kommentarfeld Änderungsvorschläge zum Angebot von Jucomo aufzuführen. Genannt wurden von den *Betrieben* folgende Einzelaspekte:

- Einheitlicher Schultag oder Angebot, das nach Rücksprache gestaltet werden kann
- Praktikanten und Vorlehre-Absolventen sollten einen deutlich tieferen Lohn haben als Lehrlinge
- Teilnehmende als Informationsträger und mehr Eigenverantwortung der Teilnehmenden: Teilnehmende sollen Informationen zwischen Betrieb, Jucomo und der Schule überbringen (Datenabsprache, Lernziele, Inhaltliches zum Schulstoff etc.)
- Integration ist gut, aber der Kandidat bzw. die Kantidatin muss geeignet sein

Bei den *zuweisenden Stellen* fanden sich folgende Anregungen für Jucomo:

- Transparenz in Bezug auf Mitarbeitende und Organisationsstruktur (Flyer)
- Übersicht über gesamtes Jucomo-Angebot und was kostenpflichtig ist
- Informationsaustausch zwischen Bewerbungswerkstatt und Fallführung Sozialarbeit (An-/Abwesenheitsmeldung)
- Erster Kontakt persönlich als Kick-Off
- Erreichbarkeit der Betreuenden den Zuweisenden mitteilen
- Engere Zusammenarbeit bei Fallaufnahme (Situationsanalyse)
- Bei Betreuerwechsel, Arbeitsbeziehung zu Klienten gewährleisten
- Mehr Austausch per Mail oder Bericht, damit man sich nicht überschneidet
- Einbezug von Elternarbeit prüfen
- Kontakt könnte etwas mehr sein

Die befragten Personen würden es begrüssen, wenn die Wege zu Jucomo vereinfacht würden (da der Zugang über die Gemeinden nicht in jedem Fall gelingt) und das Angebot auch für Personen mit einem N-Ausweis oder sogar für Schweizerinnen und Schweizer geöffnet würde.

4.8 Verläufe

Um verschiedene Verläufe miteinander zu vergleichen, wurden die Daten der 21 Personen, die das Angebot von Jucomo vorzeitig beendet haben, mit denjenigen verglichen, bei welchen kein vorzeitiger Ausstieg stattfand. Die grössten Unterschiede zwischen diesen zwei Gruppen bestehen bei den Altersklassen: Bei den unter 25-Jährigen beträgt die Ausstiegsquote 27 %[31], während sie bei Personen im Alter 25 und mehr bei 11.1 %[32] liegt. Bei diesen Quoten ist aber zu berücksichtigen, dass die Zahl der Personen im Alter 25 und mehr sehr klein ist (9 Personen).

Interessant ist hingegen der Unterschied zwischen Frauen und Männern, wobei sich zeigt, dass die Ausstiegsquote bei Frauen (17.2 %) deutlich tiefer ist als die Quote bei den Männern (29.6 %) (siehe Abbildung 13).

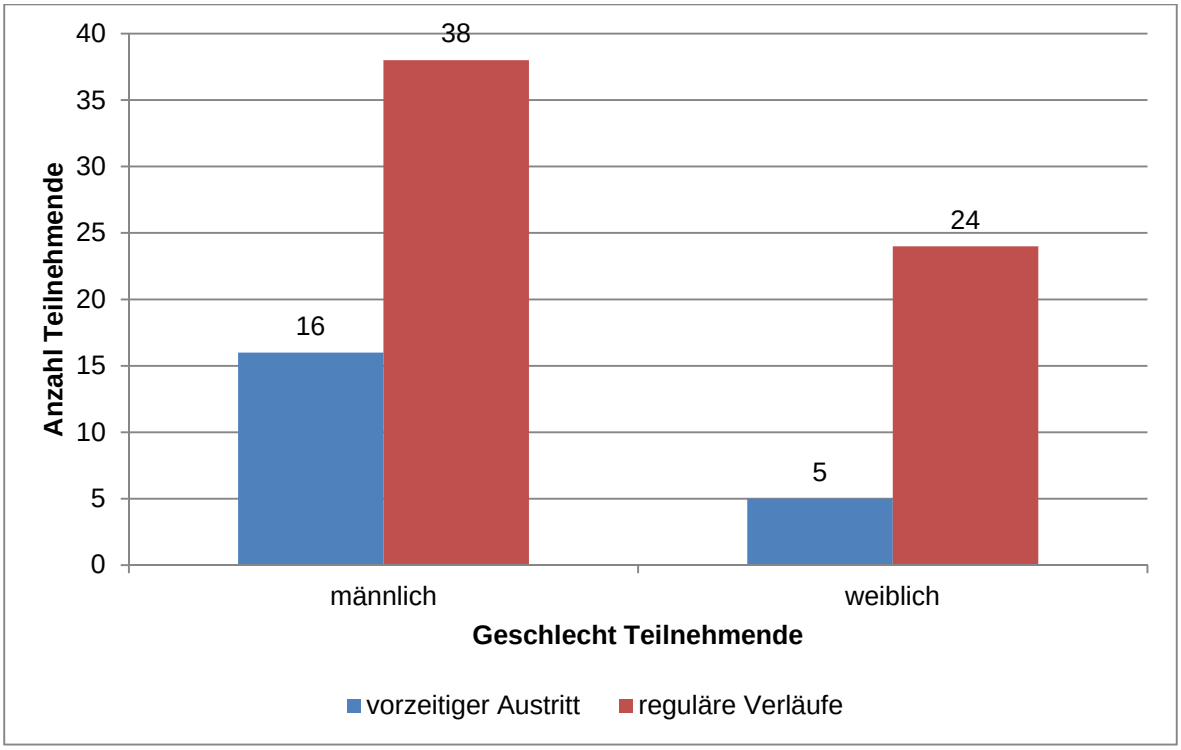


Abbildung 13: Anzahl Teilnehmende mit vorzeitigem Austritt bzw. regulärem Verlauf

Die Unterschiede zwischen den Ausstiegsquoten nach Aufenthaltsbewilligung sind deutlich geringer als die zwischen den Geschlechtern. Für Personen mit F-Ausweis beträgt diese Quote 28.9 %[33], für Personen mit den Aufenthaltsbewilligungen B oder C beträgt sie 21.1 %[34].

Aussagekräftiger als die Ausstiegsquoten im Hinblick auf die Variablen Geschlecht, Alter und Aufenthaltsstatus sind sicher die Angaben in den Journalen zu den Gründen, weshalb das Angebote vorzeitig beendet wurde. Wie bereits in Kapitel 4.2 beschrieben, liegen die Gründe zum einen in belastenden Lebenssituationen, gesundheitlichen Problemen, einer vorzeitigen Ausreise oder in möglicherweise falschen Zuweisungen (z.B. Personen, die noch nicht bereit sind für die berufliche Integration). Diese Faktoren können von Jucomo wenig beeinflusst werden. Eine zweite Kategorie von Austrittsgründen stellen unkooperatives Verhalten und geringe Sprachkenntnisse der Teilnehmenden dar.

31 20 vorzeitige Austritte von 74 Fällen.
32 1 vorzeitiger Ausstieg von 9 Fällen.
33 13 vorzeitige Austritte von 45 Fällen.
34 8 vorzeitige Austritte von 38 Fällen.

Diese Kategorie von Gründen ist etwas stärker als Kategorie 1 von Jucomo beeinflussbar. Die dritte Kategorie von Austrittsgründen beinhaltet das Finden einer Festanstellung, was einerseits als Erfolg gewertet werden kann (kurzfristige berufliche Integration ist erreicht), nicht aber dem primären Ziel von Jucomo (Ermöglichen einer Ausbildung) entspricht (Details siehe Tabelle 10 sowie Tabelle 15).

Tabelle 15: Anzahl Personen mit vorzeitigem Ausstieg aus dem Programm nach Austrittsgrund

Kategorie Austrittsgründe	Details	Anzahl Personen
Austrittsgründe 1	Belastende Lebenssituationen (4), gesundheitliche Probleme (3), Ausreise (1), Überweisung an anderen Anbieter (1), nicht bereit für berufliche Integration (1)	10
Austrittsgründe 2	Unkooperatives Verhalten (5), geringe Sprachkenntnisse (1)	6
Austrittsgründe 3	Finden einer Festanstellung (5)	5
Total		**21**

Zusammengefasst können von den 21 vorzeitigen Austritten 15 als nicht erfolgreiche Verläufe und 5 als erfolgreiche, aber nicht den Zielen von Jucomo entsprechende Verläufe, gewertet werden.

Bei den nicht-erfolgreichen Verläufen zeigt sich, dass ein Teil davon nicht im von Jucomo beeinflussbaren Bereich liegt. Insbesondere die Austrittsgründe 1 zählen dazu.

5 Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Stärken und Schwächen des Programms von Jucomo zusammengefasst und mit Bezugnahme auf die bestehende Literatur diskutiert.

Schrittweise berufliche Integration innerhalb des Programms gelingt

In Tabelle 6 wurden die Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren beruflicher Integration aus der bestehenden wissenschaftlichen Literatur abgeleitet. Als ein Erfolgsfaktor werden berufliche Einsätze wie Schnupperlehren und Praktika als Vorbereitung auf die Integration in den Arbeitsmarkt genannt. Ebenso wird hervorgehoben, dass eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt für die spätere berufliche Integration wichtig ist.

Jucomo wird beiden Erfolgskriterien gerecht. Es gelingt dem Angebot, die Teilnehmenden in zahlreiche Berufseignungsabklärungen, Praktika, Vorlehren und letztendlich auch Lehren im ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Teilnehmenden bleiben für verschiedene Einsatzarten häufig im selben Betrieb, d.h. die Zufriedenheit der Betriebe mit den Teilnehmenden und Jucomo führt zu einem nächsten Einsatz. Durch die vielen vermittelten Arbeitseinsätze kann Jucomo mittlerweile auf ein breites Netz an Betrieben zugreifen, die zum Teil bereits über Erfahrungen mit mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern verfügen. Dieses Netz erlaubt es Jucomo, für neue Teilnehmende schnell einen Betrieb zu finden. Ein grosser Teil der beteiligten Unternehmen ist bereit, auch in Zukunft Personen von Jucomo aufzunehmen.

Der idealtypische Ablauf von Jucomo „Berufseignungsabklärung(en), Praktika, Vorlehre, Lehre“ scheint sich in hohem Masse zu bewähren. Nachteil dieses Arrangements ist allerdings, dass die Teilnehmenden einen „langen Atem“ brauchen, d.h., dass sie sich auf einen längeren Prozess der beruflichen Integration einlassen müssen.

Vorzeitige Austritte

Ca. ein Viertel der Fälle, die bei Jucomo begonnen haben, beenden ihren Einsatz im Programm wieder. Dies aus unterschiedlichen Gründen (belastende Lebenssituationen, fehlende Kooperationsbereitschaft, Finden einer Festanstellung u.a.). Diejenigen Fälle, die Jucomo wegen einer Festanstellung verlassen, haben die Stelle häufig durch Jucomo gefunden. Die kurzfristige berufliche Integration ist hier also geglückt, jedoch entspricht sie nicht vollumfänglich dem Ziel von Jucomo, für Jugendliche und junge Erwachsene bis zum Alter von 25 eine Ausbildung zu finden und keine Festanstellung zu vermitteln.

Da Vergleichszahlen aus anderen Programmen fehlen, lässt sich nicht beurteilen, ob die Ausstiegsquote von 25 % bzw. 19 %, wenn die Personen, die eine Festanstellung finden, nicht eingerechnet werden, als hoch oder als tief zu werten ist. Als These könnte allerdings formuliert werden, dass Jucomo sowohl mit seinem Vorgehen (schrittweises Vorgehen in verschiedenen Arten von Arbeitseinsätzen) als auch mit seinem Ziel (Ausbildung) nicht in jedem Fall die Erwartungen der Teilnehmenden an eine schnelle berufliche Integration trifft.

„Man ist nicht allein“: Individuelles Coaching mit Nachbetreuung als Erfolgsfaktor

Gemäss bisherigen Studien ist eine individuelle Begleitung der Teilnehmenden mit einer hohen Qualität der Beziehung zwischen Beraterin/Berater und den Jugendlichen sowie mit Konstanz in der Beratung erfolgsversprechend. Ausserdem wird eine über die Massnahme hinaus reichende Betreuung als Erfolgsfaktor erachtet.

Jucomo erfüllt alle der genannten Kriterien. Für jeden Fall wird eine Begleitperson bestimmt (Konstanz), die Beziehung zu dieser wird von den Jugendlichen in fast allen Fällen als sehr positiv erlebt, wobei von den Teilnehmenden insbesondere die Tatsache hervorgehoben wird, dass man sich bei Bedarf an die betreffenden Personen wenden könne. Auch die Nachbetreuung scheint ein Erfolgsfak-

tor zu sein, da sie den Jugendlichen die Sicherheit vermittelt, eine Ansprechperson bei Fragen aller Art zu haben.

Positiv bewerteter Kontakt mit Betrieben und zuweisenden Stellen, Zuständigkeiten dürften aber etwas klarer sein

Der Kontakt mit Mitarbeitenden von Jucomo wurde von den zuweisenden Stellen und Betrieben als sehr positiv bewertet. Hervorgehoben werden insbesondere die Wichtigkeit des Kontaktes bei Schwierigkeiten und die Häufigkeit der Kontakte, die bedarfsbezogen erfolgt.

Die Teilnehmenden wurden ausserdem gefragt, wie klar im Angebot von Jucomo ist, wer für was zuständig ist. Diese Frage beantworten sowohl bei den Betrieben als auch bei den zuweisenden Stellen die meisten Personen mit „eher klar“. Das „eher“ macht deutlich, dass diesbezüglich noch eine Verbesserung denkbar ist. Dies betrifft beispielsweise die Zuständigkeiten bei der sprachlichen Förderung, die den Beteiligten nicht immer klar sind.

Hauptwirkung von Jucomo besteht in der Einsatzvermittlung; weitere Wirkungen: Wahrnehmungs- und Verhaltensänderungen

Die Hauptwirkung von Jucomo aus Sicht der Jugendlichen ist die Vermittlung eines beruflichen Einsatzes. Dies deckt sich auch mit der Ansicht der meisten Betriebe, dass die Teilnehmenden ohne Jucomo nicht in ihrem Betrieb hätten arbeiten können.

Daneben stellen sich aufgrund der Interventionen von Jucomo aber auch noch andere „Wirkungen“ ein. Zu nennen sind die Sprachkenntnisse, die durch die Sprachförderung von Jucomo verbessert werden und Verhaltensänderungen, die aufgrund des Coachings von Jucomo erfolgen (z.B. anders gestaltete Kommunikation, anderer Umgang mit Betriebsverantwortlichen, anderer Umgang mit Schwierigkeiten). Ausserdem führt Jucomo zu einem selbstbewussteren und selbstsichereren Auftreten der Jugendlichen.

Durch den Kontakt mit anderen Personen (in den Deutschkursen) ergibt sich für die Teilnehmenden ein geschützter Rahmen, in welchem sie sich getrauen, sich zu äussern.

Sprachliche Förderung als wichtiges Element im Programm von Jucomo, für einzelne Teilnehmende aber unterfordernd

Die Sprachkurse bei Jucomo führen zu einer Erweiterung der Sprachkenntnisse, zu einer Tagesstruktur und – wie oben besprochen – zu einem geschützten Rahmen für die Jugendlichen.

Obschon die Kurse als sehr individuell ausgerichtet erlebt werden und je nach Sprachniveau unterschiedliche Kurse angeboten werden, fühlen sich die befragten Jugendlichen gemäss eigenen Aussagen teilweise unterfordert.

Jucomo als „Entlastung“ für Betriebe und zuweisende Stellen

Die Hauptwirkung von Jucomo ist für die Betriebe und zuweisenden Stellen die erfahrende Entlastung. Bei den Betrieben besteht die Entlastung in einer Ansprechperson, an die sie sich im Bedarfsfall wenden können. Zuweisende Stellen werden von Betreuungsaufgaben entlastet.

Doch insbesondere im Falle der Betriebe bedeutet die Aufnahme eines Jugendlichen und die Zusammenarbeit mit Jucomo auch ein Zusatzaufwand. Dieser wird allerdings gerne in Kauf genommen, wie sich in der Bereitschaft der meisten Betriebe zeigt, auch in Zukunft Teilnehmende von Jucomo aufzunehmen.

Details zu Stärken und einem möglichen Verbesserungspotential siehe Tabelle 16.

Tabelle 16: Stärken und Verbesserungspotential von Jucomo geordnet nach Evaluationsebene

Evaluationsebene	Stärken	Verbesserungspotential
Output (Aktivitäten von Jucomo)		
Sprachförderung	- gleiche Situation der Teilnehmenden, geschützter Rahmen (Fehler erlaubt) - gute Lehrpersonen - Theater in der zweiten Hälfte des Deutschkurses während der Vorlehre	- Zum Teil Unterforderung der Teilnehmenden - viele Teilnehmende mit derselben Muttersprache im gleichen Kurs
Zusammenarbeit Betriebe	- Grosses Netz von Betrieben - Bedarfsorientierte Kontakthäufigkeit - Angenehme und gute Zusammenarbeit Betriebe und Jucomo	- Zuständigkeiten sind meist „eher klar". Dürften noch klarer sein - Kommunikation Betrieb und Sprachförderung dürfte noch klarer sein
Zusammenarbeit zuweisende Stellen	- Angenehme und gute Zusammenarbeit	- Zum Teil mehr Kontakt gewünscht. - Zuständigkeiten sind meist „eher klar". Dürften noch klarer sein
Coaching	- Individuelle Begleitung - Konstanz in der Beratung - Transparente Ziele - Nachbetreuung - Hohe Qualität der Beziehung zwischen den Teilnehmenden und ihren Beratern und Beraterinnen	- Obligatorische Veranstaltungen von Teilnehmenden zum Teil als nicht altersangemessen erachtet - Kontrollierende Tätigkeiten für einzelne Teilnehmende ein Problem→ individualisiertes Abklären, wo diese Tätigkeiten nötig sind und wo nicht
Wirkungen		
allgemein	- Hohe Anzahl vermittelter Arbeitseinsätze während Projektverlauf - Ohne Jucomo hätten die Teilnehmenden mehrheitlich keine Stellen gefunden - Kontinuität bei den Betrieben (Teilnehmende sind meist für mehrere Einsätze im selben Betrieb) - Vorlehre führt vielfach zur Lehre	- Hohe Anzahl von vorzeitigen Ausstiegen aus dem Programm, meist erst nach mehreren Monaten
Teilnehmende	- Sicherheit im Umgang mit verschiedenen Situationen (durch Wissen über die Schweiz) - Durchhaltevermögen der Teilnehmenden gestärkt - Verhinderung von Abbrüchen der Ausbildung bzw. des betrieblichen Einsatzes durch Interventionen von Jucomo - Sprachkenntnisse erlangt und verbessert - Peer Coaching ermöglicht - Selbstständigkeit gefördert - Selbstsicherheit und Selbstwertgefühl gestärkt - Zuversicht für die Zukunft - Entlastung des Umfeldes (Familie u.a.) der Teilnehmenden - Motivation der Teilnehmenden gestärkt - Reflexionskompetenz gestärkt - Tagesstruktur zur Verfügung gestellt - Fähigkeit zu realistischen Zielen	- Durchhaltevermögen der Teilnehmenden zum Teil auch etwas überstrapaziert („man muss sehr viel Geduld haben") - Sozialkompetenz zum Teil verbessert, war aber vielfach auch schon vorhanden
Betriebe	- Bereitschaft für weitere Einsätze gegeben trotz Zusatzaufwand - Entlastung durch Jucomo - Zusätzliche Arbeitskraft	- Interkulturelles Verständnis der Mitarbeitenden nur in Einzelfällen gefördert - Image als sozialer Betrieb durch Einsatz bei Jucomo nur in Einzelfällen Thema
Zuweisende Stellen	- Entlastung von Betreuungsaufgaben - Neue Einsichten bezüglich des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin - Kein Zusatzaufwand	

6 Empfehlungen

Basierend auf den Erkenntnissen der vorliegenden Studie werden im folgenden Kapitel einige Empfehlungen abgeleitet:

Beibehaltung des Phasenmodells der beruflichen Integration mit gleichzeitigem Erhalt der Motivation der Teilnehmenden für den „langen Weg".

Da sich das Modell „Berufseignungsabklärung – Praktikum – Vorlehre – Lehre" sehr gut bewährt hat, ist dieses unbedingt beizubehalten. Zu beachten ist aber, dass die Teilnehmenden hierfür „einen langen Atem" brauchen. Für den Erfolg der Massnahme scheint es deshalb zentral zu sein, die Motivation der Teilnehmenden über die relativ lange Zeitspanne halten zu können.

Beibehaltung des individuellen Coachings

Die vorhergehenden Auswertungen haben die Stärken des individuellen Coachings der Teilnehmenden aufgezeigt. Bei Bedarf haben die Teilnehmenden jederzeit die Möglichkeit, ihre Begleitperson zu kontaktieren und von ihr Unterstützung zu erhalten.

Das individuelle Coaching gibt den Teilnehmenden Sicherheit, verhindert Abbrüche und garantiert in den meisten Fällen den Abschluss der beruflichen Ausbildung.

Die Stärken der individuellen Begleitung müssen bei einer zukünftigen Ausrichtung von Jucomo unbedingt beibehalten werden.

Unterforderung bei der sprachlichen Förderung vermeiden.

Die Teilnehmenden fühlen sich in der sprachlichen Förderung zum Teil unterfordert.

Es wäre deshalb zu überlegen, ob die sprachliche Förderung noch individueller auf den einzelnen Teilnehmer bzw. die einzelne Teilnehmerin und seine bzw. ihre jeweiligen Sprachkenntnisse ausgerichtet werden könnte. Dabei sollte jedoch nicht auf den Unterricht in Klassen zu verzichtet werden, da dieser für die Teilnehmenden viele positive kleine Wirkungen zur Folge hat (z.B. Förderung des Selbstvertrauens durch „geschützte Gruppe", gegenseitiges Verständnis der Teilnehmenden, da alle in der gleichen Situation sind).

Zuständigkeiten zwischen Betrieben und Jucomo bzw. zwischen zuweisenden Stellen und Jucomo noch besser klären.

Die Zuständigkeiten zwischen den Betrieben und zuweisenden Stellen und Jucomo sind für die meisten Befragten „eher klar". Hier besteht deshalb noch Verbesserungspotential. Damit die Zuständigkeiten als „sehr klar" beurteilt werden, wäre eine klare Information über Zuständigkeiten (wer von Jucomo ist für was zuständig?) erfolgsversprechend.

Ausstiegsgründe auswerten und daraus Massnahmen ableiten.

Wie bereits erwähnt, verlässt ein Viertel der Teilnehmenden das Angebot von Jucomo frühzeitig. Die Gründe werden von den Beraterinnen und Beratern erfasst. Nötig wäre hier allenfalls, im Team gemeinsam Einflussmöglichkeiten von Jucomo oder weiteren beteiligten Stellen (z.B. Triagestelle, Sozialdienste) auf vorzeitige Beendigungen des Angebots zu diskutieren und allfällige Massnahmen einzuleiten.

Ermöglichen, dass Jucomo auch nach Projektende über Angaben zur beruflichen Integration der Teilnehmenden verfügt.

Um Aussagen über eine nachhaltige Wirkung von Jucomo machen zu können, sind Informationen über die berufliche Integration der Teilnehmenden, die den Einsatz bei Jucomo abgeschlossen haben, nötig. Es scheint deshalb sinnvoll, dass Jucomo – falls nicht bereits vorhanden – ein Datenerfassungssystem erstellt, in welchem die Erfolge/Nicht-Erfolge der Teilnehmenden auch nach Abschluss des Programms dokumentiert werden können. Hierbei sind auch datenschutzrechtliche Fragen vorab zu klären.

Literatur

Aeppli, D. C. & Ragni, T. (2009). *Ist Erwerbsarbeit für Sozialhilfebezüger ein Privileg? SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No. 28 (7.2009)*. Abgerufen am 12.1.2012 unter: http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/02449/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFdX54hGym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

Berthoud, C. & Probst, P. (2009). *Roundtables zum Umgang mit kultureller Vielfalt bei der Selektion von Lernenden im Betrieb. Bericht mit Erkenntnissen und Empfehlungen.* Biel: Swiss Academy for Development.

Bundesamt für Migration. (2008). *Controlling der Integration von B-Flüchtlingen. Berufliche Integration, Ausbildung, Spracherwerb, Gesundheit, soziale Integration. Schlussbericht und Empfehlungen*. Bundesamt für Migration. Abgerufen am 22.11.2011 unter: http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/integration/berichte/schlussber-controlling-integr-d.pdf

Bundesamt für Migration. (2009). *Synthesebericht Integrationsmassnahmen des Bundes für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen 2006-2008. Erkenntnisse und Empfehlungen*. Abgerufen am 22.11.2011 unter: http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/integration/berichte/syntheseber-pilot-d.pdf

Bundesamt für Migration. (2011). *Integrationsförderung des Bundes und ihre Auswirkungen in den Kantonen. Jahresbericht 2010*. Bern: Bundesamt für Migration.

Bundesamt für Migration. (2012). *Asylstatistik 2012*. Abgerufen am 7.6.2012 unter: http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/statistik/asylstatistik/jahr/2011/stat-jahr-2011-kommentar-d.pdf

Bundesamt für Statistik. (2011). *Sozialhilfestatistik im Flüchtlingsbereich (FlüStat). Standardauswertungen zur Sozialhilfestatistik im Flüchtlingsbereich 2010 Schweiz*. Abgerufen am 7.6.2012 unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.155242.pdf

Cook, C., Heath, F. & Thompson, R. L. (2000). A Meta-Analysis of Response Rates in Web-or Internet-Based Surveys. *Educational and Psychological Measurement, 60*, 821-836.

Förderverein Cocomo. (2012). *Die Integrationsprozessphasen des Angebotes jucomo*. Unveröffentl. Dokument Förderverein Cocomo, Zürich.

Förderverein Cocomo. (o. J.). *jucomo. Unser bewährtes Konzept macht Berufsintegration einfacher*. Flyer zum Angebot, Förderverein Cocomo.

Ganter, P. & von Glutz, B. (2008). *Pilote Berufliche Integration für Flüchtlinge des BFM. Gesamtschlussbericht über die 3 Pilote "Logistik", "Overall" und "Gastro"*. Abgerufen am 22.11.2011 unter: http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/integration/berichte/schlussber-pilot-d.pdf

Gutmann, M., Dujany, L. & Naef, B. (2007). *Bericht Integrationsprojekte 2006 für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge*. Bern: Bundesamt für Migration.

Gutmann, M., Vukmirovis, B., Feller, A., Reinmann, E. & Naef, B. (2008). *Bericht Integrationsprojekte 2007 für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge*. Bern: Bundesamt für Migration.

Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009). *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen*. Abgerufen am 11.10.2011 unter: http://www.hfh.ch/webautor-data/70/Erfolgsfaktoren_d.pdf

Imdorf, C. (2010). Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In H.-H. Krüger, U. Rabe-Kleberg & R.-T. Kramer (Hrsg.), *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule* (2., durchgesehene Aufl., S. 261-300). Wiesbaden: VS-Verlag.

Krummenacher, J. (2009). *Integrationsprobleme von jungen Erwachsenen. Schlussbericht*. Zürich: Brugger und Partner AG.

Lenz, P., Andrey, S. & Lindt-Bangerter, B. (2009). *Rahmencurriculum für die sprachliche Förderung von Migrantinnen und Migranten*. Bern: Bundesamt für Migration.

Lindenmeyer, H., von Glutz, B., Häusler, F. & Kehl, F. (2008). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgsversprechende Faktoren*. Abgerufen am 11.10.2011 unter: http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/migration/integration/berichte/studie-erfolgsfaktoren-arbeitsintegr-d.pdf

Maurer, E. (2006). *Arbeitsmarktorientierte Deutschförderung. Rahmenkonzept*. Bern: SECO - Direktion für Arbeit.

Maurer, E. (2010). *Deutsch für den Arbeitsmarkt. Rahmenkonzept für Projektverantwortliche und Lehrpersonen*. Zug: Klett und Balmer.

Maurer, M. & Jadura, O. (2009). Masse statt Klasse. Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In N. Jackob, H. Schoen & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 61-73). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Mey, E. & Benz, F. (2010). Qualitative Evaluation der Arbeitsintegrationsprogramme der Stadt Zürich. Ergebnisse einer biographisch angelegten Studie. In Sozialdepartement der Stadt Zürich (Hrsg.), *Eingebunden statt aussortiert. Erfahrungen aus der Stadtzürcher Arbeitsintegration* (S. 7-47). Zürich: Sozialdepartement der Stadt Zürich.

Otto, H.-U. (2007). *Zum aktuellen Diskurs um Ergebnisse und Wirkungen im Feld der Sozialpädagogik und Sozialarbeit- Literaturvergleich nationaler und internationaler Diskussion*. Berlin: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe.

Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: Sage.

Riedweg, W., Benz, F., Fercher, V. & Stremlow, J. (2011). *Bestandesaufnahme der Angebote zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration im Bereich Sozialhilfe des Kantons Zürich. Bericht im Auftrag des Kantonalen Sozialamtes Zürich*. Abgerufen am 11.10.2011 unter: http://www.sozialamt.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sozialamt/de/sozialhilfe/integration/_jcr_content/contentPar/downloadlist_1315492435711/downloaditems/busi_schlussbericht.spooler.download.1315491301651.pdf/BUSI+Schlussbericht.pdf

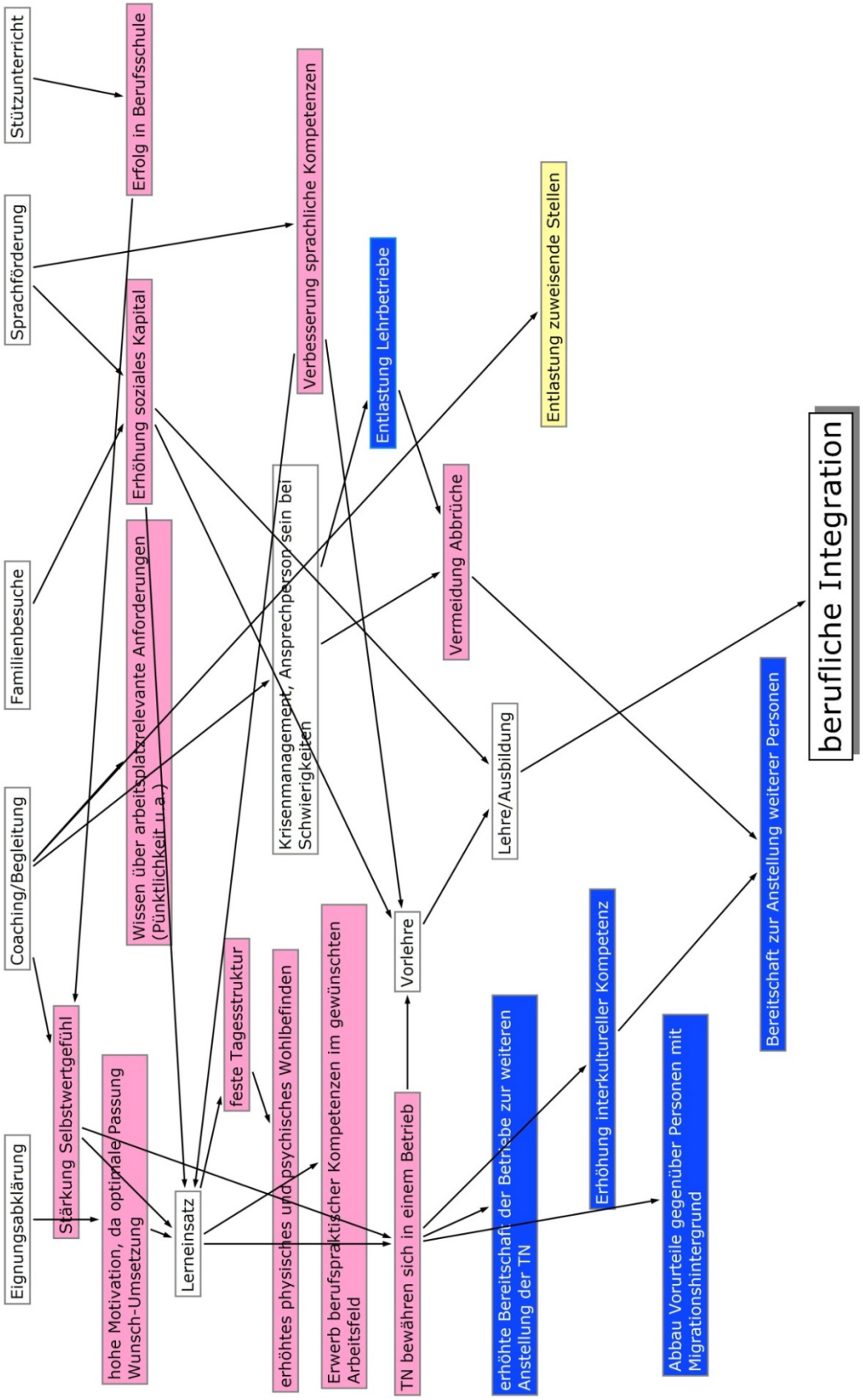
Ryser, F. (2010). *Projekteingabe Jucomo bei der Fachstelle für Integrationsfragen*. Unveröffentlichte Projekteingabe, Förderverein Cocomo.

Sager, F. & Ledermann, S. (2006). Qualitative Comparative Analysis und Realistische Evaluation. In U. Flick (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen* (S. 250-264). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Staatssekretariat für Wirtschaft & Bundesamt für Migration. (2009). *Information über den Zugang der vorläufig Aufgenommenen (Ausweis F) zum schweizerischen Arbeitsmarkt und über deren Integration in der Schweiz*. Bundesamt für Migration. Abgerufen am 7.6.2012 unter: http://www.zakk.ch/pdf/extern/info-ausweis-f-arbeitsmarkt-d.pdf

Anhang 1: Wirkungsannahmen der ZHAW zum Angebot Jucomo

Farbbedeutungen: rosa: Wirkungen bei den Jugendlichen, blau: Wirkungen bei den Betrieben, gelb: Wirkungen bei zuweisenden Stellen



Anhang 2: Interviewleitfaden für die Gespräche mit Teilnehmenden

Einleitung	
Danken	Danken für Interviewbereitschaft
Vorstellen	Mein Name ist… Ich arbeite an der Zürcher Fachhochschule
Ziel des Interviews erklären	Evaluationsprojekt kurz vorstellen. Ziel: Sicht von verschiedenen Beteiligten in Bezug auf Jucomo besser verstehen, herausfinden, was gut, was nicht gut ist→Ziel: wenn nötig, Verbesserungen anstreben
Art des Gesprächs erklären	Ich stelle nur wenige Fragen, Sie können viel reden. Dauer: ca. 1 Stunde.
Vertraulichkeit/Anonymisierung	Was Sie sagen, bleibt bei uns (Ich sage Jucomo nicht „Herr xy hat das und das gesagt"). Es gibt einen Schlussbericht über alle Interviews am Schluss, aber ohne Namen.
Einverständnis zur Aufnahme erfragen	Ich habe mein Aufnahmegerät mitgenommen und würde unser Gespräch gerne aufnehmen. So kann ich Ihnen besser zuhören. Die Aufnahme bleibt bei mir und wird am Schluss des Projektes gelöscht. Darf ich das Gespräch aufnehmen?
Fragen?	Haben Sie noch Fragen? Möchten Sie noch etwas wissen, bevor wir beginnen?
Tonbandgerät einschalten	

Interviewfragen			
Hauptfragen		**Nachfragen**	**Forschungsinteresse**
Jucomo: Hintergrund	Sie sind seit ca. einem Jahr bei Jucomo. Können Sie erzählen, wie es dazu gekommen ist, dass Sie bei Jucomo begonnen haben?	- Was haben Sie vorher gemacht? (andere Programme? Andere Ausbildungen? Im Ausland o.a.) - Wie war Ihr „Weg" zu Jucomo? (z.B.: zuweisende Stelle empfiehlt Jucomo….) - Können Sie Ihre ersten Kontakte mit Jucomo beschreiben? - Was waren Ihre Ziele bei Jucomo (zu Beginn, jetzt?) - Wollten oder mussten Sie teilnehmen?	Indikation für Jucomo aus Sicht der Jugendlichen erfassen. Zuweisungsprozess besser verstehen und Erwartungen der Jugendlichen erfassen
Jucomo: Aktuelle Kontakte	In welchen Situationen haben Sie mit Jucomo zu tun? Können Sie konkrete Beispiele nennen?	- Können Sie erzählen, um was es bei den Kontakten so geht? *Spezifisch nachfragen für: telefonische/persönliche Kontakte mit Betreuungsperson, Familienbesuche, freiwillige Helfer von Jucomo, Roundtables.* Was gefällt Ihnen an den Kontakten <u>mit der Betreuungsperson</u>? Was nicht? ….. mit den freiwilligen Helfern ….. bei den Roundtables ….. bei den Familienbesuchen ….. am Deutschkurs (bei Frau Braun)	Beziehung Jugendliche-Jucomo erfassen Einzelne „Massnahmen" von Jucomo besser verstehen. Beurteilung der einzelnen Interventionen aus Sicht der TN

Aktuelle Situation und Veränderungen: Betrieb	Wo machen Sie im Moment ein Praktikum/ eine Vorlehre/Lehre?	- Was sind die Aufgaben und Tätigkeiten, die Sie im Praktikum/Vorlehre/Lehre durchführen? Können Sie diese bitte beschreiben? - Wie gefällt Ihnen die Arbeit? Was machen Sie gerne? Was machen Sie nicht so gerne? - Was machen Sie gut, was nicht so gut? (Es geht hier um Ihre Einschätzung, nicht um die Beurteilung von anderen.) - Hat sich das seit Beginn Ihrer Anstellung verändert? Falls ja: was war früher anders? *Dann sorgfältig nachfragen nach möglichen Gründen für Veränderungen*	Sinnhaftigkeit der Arbeit, Überforderung/Unterforderung→ Wichtig für Erfolg einer Massnahme Einflussfaktoren auf „Funktionieren“ bei der Arbeit erfassen
Aktuelle Situation und Veränderungen: Betrieb	Sie haben sicher einen Praktikumsbetreuer/Lehrmeister o.a.: Wann bzw. wie häufig haben Sie mit Ihrem Lehrmeister zu tun? In welchen Situationen?	- Wie beurteilen Sie Ihr Verhältnis zum Lehrmeister/zurLehrmeisterin? (Hier nochmals betonen, dass die Interviewerin dem Lehrmeister nichts über das Gespräch sagt) - Was finden Sie gut? - Was finden Sie nicht so gut? - Was tun Sie/wie reagieren Sie, wenn es mit dem Lehrmeister schwierig ist? - Hat sich das seit Beginn Ihrer Anstellung verändert? Falls ja: was war früher anders? *Dann sorgfältig nachfragen nach möglichen Gründen für Veränderungen*	Kontakte und Verhältnis zur betrieblichen Begleitperson→wichtig für Erfolg einer Massnahme Möglichen Einfluss von Jucomo auf Umgang mit Schwierigkeiten erfassen
Aktuelle Situation und Veränderungen: Arbeitsklima	Mit welchen anderen Personen haben Sie bei der Arbeit zu tun? (Arbeitskollegen, Kunden u.a.)	- In welchen Situationen haben Sie mit diesen Personen zu tun? - Was läuft gut, was nicht so gut im Kontakt mit den anderen? Was gefällt Ihnen/ was nicht? - Was tun Sie/ wie reagieren Sie, wenn es mit den Kollegen schwierig ist? - Hat sich das seit Beginn Ihrer Anstellung verändert? Falls ja: was war früher anders? *Dann sorgfältig nachfragen nach möglichen Gründen für Veränderungen*	Arbeitsklima→Einfluss auf Programmverlauf und Erfolg Einfluss von Jucomo auf Umgang mit Schwierigkeiten erfassen
Aktuelle Situation und Veränderungen: Berufsschule	Sie gehen einen Tag pro Woche in die Berufsschule. Wie läuft es da?	- Was gefällt Ihnen? Was nicht? - Hat sich etwas verändert in dem, was gut und was schlecht läuft? *Dann sorgfältig nachfragen nach möglichen Gründen für Veränderungen*	Schulische Leistungen erfassen Verhältnis zu Lehrpersonen (Schlüsselfiguren für berufliche Integration) erfassen

Jucomo: Nutzen und Wirkungen	Was hat Ihnen die Teilnahme bei Jucomo bisher gebracht/genützt?	- Hat sich durch Jucomo etwas verändert in Ihrem Leben? *nachfragen nach:* - Veränderungen bei Ihnen selbst? *Dann spezifisch nachfragen nach:* - Selbstvertrauen? - Sprache? - Gesundheit? - Umgang mit Arbeitskolleginnen und -kollegen? - Umgang mit LehrmeisterIn/ChefIn? - Umgang mit Kundinnen/Kunden? - Neue Kontakte? Welcher Art? - Freizeit? - Situation in der Familie? - Anderes?	Nutzen und Wirkungen aus Sicht der TN erfassen
Jucomo: Wirkungskungsgrenzen	Was konnte bei Ihnen während des Programms von Jucomo nicht verändert/beeinflusst werden?	- Gab oder gibt es schwierige Situationen in Ihrem Leben, die Jucomo nicht verändern konnte? *Spezifisch nachfragen nach:* - Wohnsituation - Aufenthaltsstatus - Situation in der Familie - U.a.	Programmexterne Faktoren erfassen (diese beeinflussen den Programmerfolg mit, können aber nur beschränkt durch Jucomo verändert werden).
Jucomo: Bilder /Erwartungen	„Bild“ von Jucomo und Veränderungswünsche: Wenn Sie einer Kollegin oder einem Kollegen erklären müssten, was Jucomo genau ist und macht, wie würden Sie dies beschreiben?	- Was könnte/sollte Jucomo Ihrer Ansicht nach verändern? Was sollte unbedingt beibehalten werden?	Übereinstimmung Programmziele mit zugeschriebenen Zielen
Zukunft	Wie geht es nun bei Ihnen weiter?	- Können Sie von Ihren Plänen erzählen? - In Bezug auf den Beruf und die Ausbildung, privat?	Übereinstimmung individuelle Ziele und Programmziele erfassen
Zusammenfassung		*Zusammenfassung der wichtigsten Punkte in den Worten der Interviewerin, anschliessend Frage:* - Habe ich das Wichtigste erfasst? - Haben Sie Ergänzungen? (Habe ich etwas Wichtiges vergessen?)	

Soziodemographische Angaben		
Zum Schluss möchte ich gerne ein paar wenige kurze Fragen zu Ihrer Person stellen		
Alter	Welchen Jahrgang haben Sie?	
Aufenthaltsdauer in der Schweiz	Wie lange leben Sie bereits in der Schweiz?	
Herkunftsland	Aus welchem Land kommen Sie?	
Aufenthaltsbewilligung	Welche Aufenthaltsbewilligung haben Sie (B, C, F F VA)	
Zivilstand	Welchen Zivilstand haben Sie?	
Abschluss		
Tonbandgerät ausschalten		
Danken für Gespräch	Mitbringsel (Kinogutschein) geben	
Einverständniserklärung	Einverständniserklärung für Gespräche	

	mit Betrieb und Aktenanalyse unterschreiben lassen	
Adresse	Adresse Interviewerin mitgeben, falls noch Fragen auftauchen sollten	

Anhang 3: Fragebogen Online-Befragung Betriebe

Wie viele Projektteilnehmende von Jucomo haben Sie seit August 2009 betreut?

☐

Im Rahmen welchen Angebots bzw. welcher Angebote haben Sie bisher Teilnehmende von Jucomo betreut?

- ☐ Eignungsabklärung (2 bis 4 Wochen)
- ☐ Lerneinsatz/ Praktikum (3 bis 12 Monate)
- ☐ Vorlehre
- ☐ Lehre
- ☐ Anderes, nämlich: ☐

Wie wichtig ist Ihnen/ sind Ihnen...

... der Kontakt mit Jucomo in der Anfangsphase eines Einsatzes?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Kontakt mit Jucomo bei Schwierigkeiten mit den Projektteilnehmenden in Ihrem Betrieb?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Kontakt mit Jucomo bei Fragen und Unklarheiten?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Informationsaustausch mit Jucomo bezüglich der Projektteilnehmenden?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... Auswertungsgspräche mit Jucomo und den Projektteilnehmenden?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*

Wie beurteilen Sie die Häufigkeit der Kontakte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo?

Telefonischer Kontakt	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
E-Mail- und Briefkontakt	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
Sitzungen mit verschiedenen Beteiligten	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
Veranstaltungen von Jucomo (Theater, Feste u.a.)	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*

Haben Sie Bemerkungen und Ergänzungen zur Art und Häufigkeit der Kontakte mit Jucomo?

Wie klar ist im Angebot Jucomo, welche Stelle bzw. Person (Sozialamt, Jucomo, Teilnehmende etc.) für was zuständig ist?

○ überhaupt nicht klar ○ eher nicht klar ○ eher klar ○ sehr klar

Warum sind die Zuständigkeiten zwischen Ihnen und Jucomo eher nicht klar oder überhaupt nicht klar?

Nennen Sie basierend auf Ihren bisherigen Erfahrungen *positive Aspekte* der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo.

Nennen Sie basierend auf Ihren bisherigen Erfahrungen *negative Aspekte* der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo.

Beurteilen Sie folgende Aussagen über den Einfluss von Jucomo auf die Projektteilnehmenden.

Durch die Sprachangebote von Jucomo haben sich die Sprachkenntnisse der Projektteilnehmenden verbessert.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Die Projektteilnehmenden weisen dank Jucomo mehr Sozialkompetenz auf.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Jucomo hat einen positiven Einfluss auf das Arbeitsverhalten der Projektteilnehmenden (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit u.a.).	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Die Projektteilnehmenden haben dank Jucomo ein besseres Selbstwertgefühl.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Das Angebot von Jucomo führt zu einer nachhaltigen beruflichen Integration der Teilnehmenden.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*

Welche weiteren *positiven Einflüsse* von Jucomo auf die Projektteilnehmenden nehmen Sie wahr?

Welche weiteren *negativen Einflüsse* von Jucomo auf die Projektteilnehmenden nehmen Sie wahr?

Hätten die Projektteilnehmenden ohne die Vermittlung bzw. die Begleitung von Jucomo in Ihrem Betrieb arbeiten können?

○ nein, ganz sicher nicht ○ nein, eher nicht ○ ja, wahrscheinlich ○ ja, ganz sicher

Beurteilen Sie nachfolgende Aussagen über den Einfluss von Jucomo auf Ihren Betrieb.

Der Betrieb erhält Unterstützung durch zusätzliche Arbeitskraft.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Jucomo verhalf dem Betrieb zur Herstellung bzw. Verbesserung eines Images als "sozialer Betrieb".	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Der Betrieb ist bereit, auch in Zukunft Personen aus ähnlichen Programmen zu beschäftigen.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Die Teilnahme am Angebot Jucomo bedeutet einen Zusatzaufwand für den Betrieb.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Der Betrieb wird durch Ansprechpersonen bei Jucomo entlastet.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Die übrigen Mitarbeitenden im Betrieb zeigen generell mehr Interesse/Verständnis für Personen mit anderem kulturellen Hintergrund.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*
Jucomo konnte verhindern, dass Arbeitseinsätze frühzeitig abgebrochen wurden.	○	trifft über-haupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurt-eilen*

Welche weiteren eher *positiven Einflüsse* von Jucomo auf Ihren Betrieb nehmen Sie wahr?

Welche weiteren eher *negativen Einflüsse* von Jucomo auf Ihren Betrieb nehmen Sie wahr?

Haben Sie Änderungsvorschläge für die Ausgestaltung des Angebotes Jucomo?

- ○ Nein, ich habe keine Änderungsvorschläge.
- ○ Ja, ich habe Änderungsvorschläge.

Bitte notieren Sie stichwortartig Ihre Änderungsvorschläge bezüglich des Angebots Jucomo.

Hat Ihr Betrieb seit August 2009 neben Jucomo noch mit weiteren ähnlichen Angeboten zusammengearbeitet?

- ○ nein
- ○ ja, nämlich:

Seit welchem Jahr sind Sie in Ihrem Betrieb tätig?

Haben Sie noch weitere Bemerkungen zu einzelnen Fragen, zum Fragebogen oder sonstige Kommentare?

Vielen Dank, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben.

Bei allfälligen Fragen zu dieser Befragung oder zur gesamten Evaluation wenden Sie sich bitte an Sylvie Kobi (Tel: 058 934 88 48, sylvie.kobi@zhaw.ch).

Anhang 4: Fragebogen Online-Befragung zuweisende Stellen

Wie viele Klientinnen und Klienten von Ihnen haben seit August 2009 am Angebot Jucomo teilgenommen?

☐

Wie wichtig ist Ihnen/ sind Ihnen...

... der Kontakt mit Jucomo in der Anfangsphase eines Einsatzes?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Kontakt mit Jucomo bei Schwierigkeiten mit den Projektteilnehmenden?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Kontakt mit Jucomo bei Fragen und Unklarheiten?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... der Informationsaustausch mit Jucomo bezüglich der Projektteilnehmenden?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*
... Standortgespräche mit allen Involvierten?	○	überhaupt nicht wichtig	○	eher nicht wichtig	○	eher wichtig	○	sehr wichtig	○	*kann ich nicht beantworten*

Wie beurteilen Sie die Häufigkeit der Kontakte mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo?

Telefonischer Kontakt	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
E-Mail- und Briefkontakt	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
Sitzungen mit verschiedenen Beteiligten	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*
Veranstaltungen von Jucomo (Theater, Feste u.a.)	○	zu selten	○	gerade richtig	○	zu häufig	○	*kann ich nicht beurteilen*

Haben Sie Bemerkungen und Ergänzungen zur Art und Häufigkeit der Kontakte mit Jucomo?

Wie klar sind die Zuständigkeiten zwischen Ihnen und Jucomo?

○ überhaupt nicht klar ○ eher nicht klar ○ eher klar ○ sehr klar

Warum sind die Zuständigkeiten zwischen Ihnen und Jucomo eher nicht klar oder überhaupt nicht klar?

Nennen Sie basierend auf Ihren bisherigen Erfahrungen *positive Aspekte* der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo.

Nennen Sie basierend auf Ihren bisherigen Erfahrungen *negative Aspekte* der Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Jucomo.

Beurteilen Sie folgende Aussagen über den Einfluss von Jucomo auf die Projektteilnehmenden.

Durch die Sprachangebote von Jucomo haben sich die Sprachkenntnisse der Projektteilnehmenden verbessert.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Die Projektteilnehmenden weisen dank Jucomo mehr Sozialkompetenz auf.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Jucomo hat einen positiven Einfluss auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Die Projektteilnehmenden sind sich dank Jucomo ihrer beruflichen Möglichkeiten besser bewusst.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Die Lebenssituation der Teilnehmenden hat sich durch Jucomo verbessert.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Das Angebot von Jucomo führt zu einer nachhaltigen beruflichen Integration der Teilnehmenden.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*
Jucomo ermöglicht Klienten einen Sprachkurs, die sonst keinen besuchen könnten.	○ trifft überhaupt nicht zu	○ trifft eher nicht zu	○ trifft eher zu	○ trifft voll und ganz zu	○ *kann ich nicht beurteilen*

Welche weiteren *positiven Einflüsse* von Jucomo auf die Projektteilnehmenden nehmen Sie wahr?

Welche weiteren *negativen Einflüsse* von Jucomo auf die Projektteilnehmenden nehmen Sie wahr?

Beurteilen Sie nachfolgende Aussagen über den Einfluss von Jucomo auf Ihre Organisation (Sozialdienst, Asylorganisation u.a.).

Die Teilnahme am Angebot Jucomo bedeutet einen Zusatzaufwand für die Organisation.	○	trifft überhaupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurteilen*
Die Organisation wird durch Jucomo von Betreuungsaufgaben entlastet.	○	trifft überhaupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurteilen*
Dank Jucomo fand eine finanzielle Entlastung der Organisation statt (keine Kosten für Kurse und eigene Projekte, Einsparungen bei der Sozialhilfe u.a.)	○	trifft überhaupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurteilen*
Jucomo konnte verhindern, dass Arbeitseinsätze frühzeitig abgebrochen wurden.	○	trifft überhaupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurteilen*
Ich erhielt durch Jucomo neue Einsichten in Bezug auf die Klientinnen und Klienten und kann sie besser einschätzen.	○	trifft überhaupt nicht zu	○	trifft eher nicht zu	○	trifft eher zu	○	trifft voll und ganz zu	○	*kann ich nicht beurteilen*

Welche weiteren eher *positiven Einflüsse* von Jucomo auf Ihre Organisation nehmen Sie wahr?

Welche weiteren eher *negativen Einflüsse* von Jucomo auf Ihre Organisation nehmen Sie wahr?

Haben Sie Änderungsvorschläge für die Ausgestaltung des Angebotes Jucomo?

- ○ Nein, ich habe keine Änderungsvorschläge.
- ○ Ja, ich habe Änderungsvorschläge.

Bitte notieren Sie stichwortartig Ihre Änderungsvorschläge bezüglich des Angebots Jucomo.

Hat Ihre Organisation seit August 2009 neben Jucomo noch mit weiteren ähnlichen Angeboten zusammengearbeitet?

- ○ nein
- ○ ja, nämlich:

Seit welchem Jahr sind Sie in Ihrer Organisation tätig?

Haben Sie noch weitere Bemerkungen zu einzelnen Fragen, zum Fragebogen oder sonstige Kommentare?

Vielen Dank, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben.

Bei allfälligen Fragen zu dieser Befragung oder zur gesamten Evaluation wenden Sie sich bitte an Sylvie Kobi (Tel: 058 934 88 48, sylvie.kobi@zhaw.ch).

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Departement Soziale Arbeit
Forschung und Entwicklung

Auenstrasse 4
Postfach
CH-8600 Dübendorf 1

Telefon +41 58 934 88 47
Fax +41 58 934 88 01

www.sozialearbeit.zhaw.ch

September 2012