

Abschlussbericht

Bewertung des Programms "Avenir Jeunes", angeboten von der IPT-Stiftung

Februar 2024

**Maël Dif-Pradalier, Michela Villani und Michaël
Nadot**

Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR)

Freiburg, den 9. Februar 2024

Liste der wichtigsten verwendeten Abkürzungen

Sigle	Korrespondenz
AC	Fähigkeitsbezogener Ansatz
AFP	Eidgenössisches Berufsbildungsattest
AI	Versicherung gegen Invalidität
AJ	Zukunft Jugend
AS	Sozialassistent/in
CFC	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
CO	Orientierungsstufe
LEBENS LAUF	Lebenslauf
HES-SO	Fachhochschule Westschweiz
HETS-FR	Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg
IPT	Integration für alle
JAD	Junge Erwachsene in Schwierigkeiten
MIS	Maßnahme zur sozialen Eingliederung
ORP	Regionales Arbeitsamt
Plattform T1	Übergangsplattform 1
REF	Netzwerk von Ausbildungsbetrieben
SEMO	Motivationssemester
TM	Masterarbeit
TS	Sozialarbeiter/innen

Schlüsselwörter

**Berufliche Eingliederung; Jugendliche in Schwierigkeiten; Übergang;
Berufsausbildung; individuelle Betreuung; Kapazitäten; soziale
Intervention.**

Inhaltsverzeichnis

Liste der wichtigsten verwendeten Abkürzungen.....	2
Zusammenfassung.....	7
Abschlussbericht.....	9
1. Einführung.....	10
2. Vorstellung des Programms "Avenir Jeunes - AJ".....	10
3. Bewertungsmethodik & Stichprobenziehung.....	11
3.1. Quantitative Komponente: Soziodemografische Profile der TeilnehmerInnen.	13
3.2. Qualitative Komponente: Erfolgsfaktoren und aufgetretene Schwierigkeiten	13
3.3. Hintergrund der Umfrage & Anpassungen.....	14
4. Präsentation der Ergebnisse.....	16
4.1 Fragebögen: Jugendliche & ausbildende Unternehmen.....	17
4.1.1 <i>Die Antworten der Lehrbetriebe</i>	18
4.1.2 <i>Die Antworten der Jugendlichen</i>	19
4.2 Interviews: Die Sicht der beteiligten Akteure und Akteurinnen.....	23
4.2.1 <i>Sondierungsgespräche: Eingliederungsberater und -beraterinnen</i>	24
4.2.2 <i>Vertiefende Gespräche: Jugendliche & Ausbildungsbetriebe</i>	30
4.2.2.1 Die Erfahrungen der jungen Teilnehmer/innen.....	30
4.2.2.2 Die Erfahrungen der Lehrbetriebe.....	37
4.2.3 <i>Folgegespräche: Bestandsaufnahme 6 bis 12 Monate nach der Entlassung aus dem AJ</i> ⁴³	43
5 Schlussfolgerungen & mögliche Vertiefungsrichtungen.....	47
Zusammenfassung: Stärken des AJ-Programms & Empfehlungen.....	48
Bibliografie.....	50
Anhänge : Raster für die Interviews.....	51

Tabelle der Tabellen und Kästen

Tabelle 1: Zusammenfassung der geführten Interviews.	12
Kasten 1: Zusammenfassung der Masterarbeit von M. Nadot und Fokus auf die Bedingungen für die Eingliederung.....	15
Tabelle 3: Gesamtbeteiligung an beiden Fragebögen.	17
Tabelle 4: Teilnahme am Fragebogen "Unternehmen".....	18
Tabelle 5: Teilnahme am Fragebogen "Jugendliche".....	19
Tabelle 6: Informationskanäle, über die die Jugendlichen nach eigenen Angaben das Programm "Avenir Jeunes" kennenlernen.	21
Kasten 2: Die Auswirkungen der Pandemie im Zusammenhang mit COVID-19.....	21

Danksagungen

Das Forschungsteam der HETS-FR möchte der Direktion und der Spezialistin für Entwicklung und Projekte der Stiftung IPT herzlich für die Unterstützung und die wertvolle Hilfe danken, die sie insbesondere während der Phasen der Identifizierung und der Kontaktaufnahme mit den im Rahmen dieser Evaluation befragten Personen geleistet haben. Ihre Unterstützung war entscheidend für den erfolgreichen Abschluss dieser Studie. Das Forschungsteam möchte sich auch bei allen Personen herzlich bedanken, die auf unsere verschiedenen Anfragen im Rahmen dieser Studie positiv reagiert und etwas ihrer Zeit geopfert haben. Die in diesem Bericht geäußerten Ansichten sind die der Autorinnen und Autoren.

Zusammenfassung

Diese von der Stiftung IPT in Auftrag gegebene Studie hat zum Ziel, die Zwischen- und Endergebnisse des Programms "Avenir Jeunes" (AJ) in jeder der Regionen, in denen es eingesetzt wurde (Wallis, Freiburg, Arc-Jurassien und Tessin), zu evaluieren. Die Evaluation, die zwischen Juni 2020 und Dezember 2023 durchgeführt wurde, basiert auf quantitativen und qualitativen Daten. So wurden Interviews mit allen beteiligten Akteuren geführt (Jugendliche, Berater/innen; Referent/innen der Partnerausbildungsbetriebe). Die Evaluation bezieht sich auf die Erreichung der institutionellen Ziele des Programms: (1) Erleichterung des Übergangs in die Arbeitswelt, (2) Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit, (3) Verringerung der finanziellen Auswirkungen der Betreuung von Jugendlichen ohne Ausbildung oder auf Stellensuche und schliesslich (4) Sicherung der Finanzierung des Programms auf kantonaler Ebene.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass die Zusammenarbeit mit dem Programm und seinen Fachkräften von den teilnehmenden Unternehmen positiv bewertet wird. Die Unternehmen bewerten diese Erfahrung als "Win-Win-Situation": Einerseits bieten sie eine Art Experimentierfeld durch eine ausreichend lange "Probezeit", um den Jugendlichen in einem Produktionsumfeld (und seinen eigenen Zwängen) sowie die Realisierbarkeit seines Projekts zu testen; andererseits profitieren sie von Arbeitskräften, die im Rahmen von kostenlosen Praktika zur Verfügung gestellt und während der gesamten Dauer des Praktikums oder der Lehre von externen Fachkräften individuell begleitet werden. Die Praktikumsvereinbarungen und der Rahmen, der in den ersten Phasen der Betreuung geschaffen wird, werden als strukturierend empfunden und garantieren eine verlässliche Zusammenarbeit auf einer soliden Grundlage, die von allen Beteiligten mitgetragen wird. Langzeitpraktika (zwei Wochen bis drei Monate, verlängerbar) werden besonders geschätzt, da sie es ermöglichen, den/die Jugendliche/n und sein/ihr Berufs- (und Vorlehr-) Projekt zu evaluieren, bevor die Zusammenarbeit im anspruchsvolleren Rahmen einer Lehre fortgesetzt wird. Wenn die Jugendlichen schliesslich mit den Partnerunternehmen des Programms in Kontakt treten, sind ihre Berufs- und Ausbildungspläne im Vorfeld verfeinert worden und erscheinen sowohl konsistent als auch realisierbar.

Ein zweites Ergebnis der Evaluation ist die Bedeutung der Zeit, die jede/r Berater/in für die Betreuung der Jugendlichen zur Verfügung stellt. Diese Begleitung erweist sich als entscheidend für die Qualität der Eingliederung der Jugendlichen in den Betrieb sowie für die Bestätigung der betrieblichen

Bezugspersonen in ihrer Rolle,

und sie gleichzeitig von möglichen operativen und praktischen Zwängen entlasten, die die Anpassungsphase im Unternehmen für die Jugendlichen mit sich bringt. Die Tätigkeit der Beraterinnen und Berater ist mehr als eine Hilfe bei der beruflichen Eingliederung, sie ist vielmehr eine sozialpädagogische Begleitung, die auf die umfassende Unterstützung der Jugendlichen in ihren Übergangsphasen zum Erwachsenwerden ausgerichtet ist, was für den Erfolg des Programms besonders wertvoll ist. Die Jugendlichen ihrerseits fühlen sich durch die Anwesenheit der Betreuerinnen und Betreuer, die sie im Eingliederungsprozess begleiten und auf ihre verschiedenen Bedürfnisse, Fragen und Schwierigkeiten eingehen, die während des Praktikums/der Vorlehre auftreten, sicher. Der/die Berater/in ist für sie nicht nur eine erwachsene Bezugsperson, sondern auch ein Experte für die Arbeitswelt und ihre Anforderungen. Bei Schwierigkeiten im Betrieb geben die Jugendlichen an, in ihnen Lösungsansätze zu finden, bevor sich das Arbeitsverhältnis verschlechtert.

Ganz allgemein würden die positiven Ergebnisse des Programms davon profitieren, wenn sie bei den verschiedenen Partnern oder Diensten, die seine Zielgruppe begleiten, besser bekannt gemacht würden (Schul- und Berufsberatungsstellen, regionale Arbeitsvermittlungsstellen, Sozialdienste, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Schulen und Schulökosysteme usw.). Durch den Einsatz einer gezielten Kommunikationsstrategie könnte die Sichtbarkeit des AJ-Programms verbessert und aufgewertet werden, indem man sich auf Beispiele "erfolgreicher" Wege stützt, die durch Nachahmung die Teilnahme anderer Unternehmen fördern und die bereits bestehende Zusammenarbeit stärken könnten. Die Studie zeigt auch, wie wichtig es ist, den Verbleib von Jugendlichen, die am AJ-Programm teilnehmen, sowie von Jugendlichen, die aus verschiedenen Gründen aus dem Programm ausgeschlossen wurden, besser zu kennen und systematisch zu dokumentieren. Das Monitoring der Jugendlichen, die das Programm verlassen haben, würde dazu beitragen, das System zu verbessern, z.B. in Bezug auf die Vorbereitung auf den Eintritt in eine Beschäftigung nach Erhalt der Zertifizierung. Darüber hinaus könnte eine Typologie von typischen Verläufen erstellt werden, die für die Ermittlung von Erfolgsfaktoren besonders nützlich ist. Angesichts der Vielfalt der Einsatzorte des Programms und der konkreten Modalitäten, mit denen es von den Beratern und Beraterinnen umgesetzt wird, würde eine systematischere Erfassung der erarbeiteten Module, der Techniken und Begleitinstrumente sowie der Strategien, die zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Beteiligten (Jugendliche, Partner vor Ort, Unternehmen usw.) eingesetzt werden, zweifellos den Wissensaustausch innerhalb der IPT-Teams fördern und somit die individuellen Betreuungen verbessern.

Bericht final

1. Einführung

Im Jahr 2010 wurde das Programm "Case Management Berufsbildung" zur Unterstützung der prekärsten Jugendlichen und/oder Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Beschäftigung bei der Suche nach einer Lehrstelle von der Stiftung IPT im Kanton Wallis eingeführt. Dieses wurde dann 2013 im Kanton Freiburg gehört. Nach seinem Erfolg in diesen beiden Regionen wurde es 2019 im Kanton Tessin sowie im Jura und im Valais eingeführt und dank der Unterstützung der Drosos Stiftung im Wallis weiter ausgebaut.

Dieses Programm mit dem Namen "Zukunft Berufsbildung / Avenir Jeunes" begann im Februar 2019 und hatte eine Laufzeit von 56 Monaten, d. h. bis August 2023, und wurde von der Drosos Stiftung finanziell unterstützt. Die Ziele dieser Maßnahme sind (1) den Übergang in die Beschäftigung zu erleichtern, (2) die Arbeitslosigkeit junger Erwerbstätiger zu reduzieren, (3) die finanziellen Auswirkungen der Betreuung von Jugendlichen ohne Ausbildung oder auf Arbeitssuche zu verringern und schließlich (4) die Finanzierung der Maßnahme auf Ebene der einzelnen Kantone zu verstetigen.

Im Juni 2020 beauftragte die Stiftung IPT die Hochschule für Soziale Arbeit Freiburg (HETS-FR) mit der Evaluation des Programms. Die folgenden Seiten sind der Schlussbericht des Forschungsteams der HETS-FR, der im Anschluss an die Evaluation des Programms in den drei oben genannten Regionen erstellt wurde. Der Schlussbericht umfasst einen beschreibenden und methodologischen Teil, eine Analyse der quantitativen Daten aus den Fragebögen, eine Analyse der qualitativen Daten aus einer Reihe von Interviews sowie einen abschließenden Teil, in dem eine Reihe von Empfehlungen und Verbesserungsmöglichkeiten zusammengefasst werden.

2. Vorstellung des Programms "Avenir Jeunes - AJ".

Das Programm "Avenir Jeunes" (im Folgenden AJ genannt) bietet den betreuten Jugendlichen eine Begleitung in Form eines individuellen Coachings an, das darauf abzielt, bestimmte Kompetenzen zu verbessern, die für ihre berufliche Eingliederung nützlich sind, wie z. B. Techniken zur Selbstpräsentation, Stressbewältigung, Erstellung eines Lebenslaufs etc. Dieses Programm bietet auch konkrete Hilfe bei der Suche und dem Erhalt einer Lehrstelle. Im Rahmen des angebotenen Einzelcoachings kann bei Bedarf während der Berufsausbildung des oder der Jugendlichen schulische Unterstützung geleistet werden. Zum Zeitpunkt des Beginns der von der HETS-FR

durchgeführten Evaluation betrifft das Programm 260

Jugendliche zwischen 18 und 28 Jahren (in der Realität je nach kantonaler Ausgestaltung zwischen 15 und 37 Jahren). Im Sinne einer personalisierten Begleitung und je nach aktuellem Bedarf, den individuellen Merkmalen und dem Werdegang jedes Jugendlichen bietet die Betreuung :

- a. Eine anfängliche Bewertung der Situation jedes Jugendlichen ;
- b. Eine sozioprofessionelle Vorbereitung und die Festlegung eines Berufs- und Ausbildungsprojekts ;
- c. Hilfe bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei der Vorbereitung auf den Ausbildungsbeginn ;
- d. Nachhilfeunterricht und individuelle Unterstützung ;
- e. Unterstützungsmaßnahmen während der Berufsausbildung.

Der vorliegende Bericht zieht eine Bilanz des Jugendaustauschprogramms in jeder der drei Regionen, in denen es durchgeführt wird, indem er die Sichtweisen der verschiedenen, hauptsächlich beteiligten Akteure - Jugendliche, Arbeitgeber und Ausbilder in Unternehmen - kombiniert.

3. Bewertungsmethodik & Stichprobe

Gemäß der von der HETS-FR in ihrem Angebot vorgeschlagenen Evaluationsmethodik stützt sich die folgende Analyse auf zwei Hauptdatentypen: zum einen auf das Studium der von IPT übermittelten internen Dokumente und zum anderen auf Daten aus erster Hand, die durch eine gemischte Methode produziert wurden. Unsere Analyse stützt sich auf quantitative Daten, die mithilfe eines Online-Fragebogens gesammelt wurden, der mithilfe der statistischen Erhebungssoftware LimeSurvey¹ erstellt wurde, sowie auf die Analyse qualitativer Daten, die aus Interviews mit den betroffenen Akteuren stammen und aus einer Längsperspektive wiederholt wurden (Kohortenverfolgung über drei Jahre). So wurden zwei Wellen von Interviews mit Jugendlichen und Unternehmensvertretern, die am Programm teilnahmen, durchgeführt, die jeweils zu Folgeinterviews führten, um die Entwicklung der individuellen Situation und der Wahrnehmung der Situation durch die beteiligten Akteure zu dokumentieren. Diese Methodik ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

¹ <https://www.limesurvey.org/fr>

Tabelle 1: Zusammenfassung der geführten Interviews

	Interviews explorativ	Welle 1	Folge Welle 1	Welle 2	Folge Welle 2	Gesamt
Direktoren/innen IPT-Antenne	3	-	-	-	-	3
Berater/innen in Insertion	4	-	-	1	-	5
Jugendliche	-	11	4	11	3	29
Unternehmen	-	9	9	9	3	30
Gesamt	7	20	13	21	6	<u>67</u>

Insgesamt wurden 67 Interviews durchgeführt. Es wurden zwei Wellen von Tiefeninterviews durchgeführt, und für jede Welle wurde ein Follow-up durchgeführt. Unser methodisches Design musste jedoch während der Durchführung der Studie aufgrund verschiedener Faktoren (die Situation im Zusammenhang mit COVID-19, der Verlust eines Teils der Jugendlichen im Follow-up, die Änderung der Adressen der Jugendlichen usw.) überarbeitet und angepasst werden². Diese Entwicklungen³ erwiesen sich als notwendig und wurden mit dem Auftraggeber diskutiert und abgestimmt.

Darüber hinaus wirkten sich auch Veränderungen auf menschlicher Ebene auf die Durchführung der Studie aus. Mehrere Personen, sowohl im Forschungsteam als auch in mehreren kantonalen IPT-Büros, verließen das Unternehmen, was zur Folge hatte, dass sich einige technische Zeiten verlängerten (Rekrutierung, neue Planung von Interviews, die geplant werden mussten, Weitergabe von Informationen, die neu programmiert werden mussten, usw.). Angesichts der Veränderungen während der Durchführung der Studie (siehe Abschnitt 3.3) und um die Qualität der Daten, auf denen die Studie aufbauen sollte, zu erhalten, haben wir daher das Forschungsdesign angepasst und uns für eine Vertiefung der qualitativen Interviews entschieden, während wir den quantitativen Teil der Studie beibehielten, wie er ursprünglich in dem von der IPT-Stiftung angenommenen Angebot vorgesehen war.

² Ein Teil der Jugendlichen hat das Programm verlassen oder ihre Lehre beendet; andere haben Kontaktdaten, Unternehmen oder Wohnort gewechselt, wie aus den Informationen hervorgeht, die von den Eingliederungsberatern und -beraterinnen gesammelt wurden.

³ Das ursprüngliche Design der Studie sah vor, drei Wellen von Jugendlichen zu befragen und mit jeder

Welle Folgeinterviews zu führen. Aufgrund der aufgetretenen Schwierigkeiten und in Absprache mit dem Auftraggeber wurde die durchschnittliche Dauer der Interviews in den beiden Wellen verlängert (um genauere Informationen über die individuellen Hintergründe und Situationen zu erhalten) und die Anzahl und Vielfalt der Schlüsselakteure, mit denen Sondierungsgespräche geführt werden sollten, wurde erweitert (N=7).

3.1. Quantitative Komponente: Soziodemografische Profile der Teilnehmer/innen

Die quantitativen Daten, die mithilfe des Online-Fragebogens LimeSurvey erhoben wurden, ermöglichten es, Porträts der Jugendlichen und der am Programm beteiligten Partnerunternehmen zu erstellen. Mit diesem Fragebogen konnten wir Informationen, die den Eingliederungsberatern und -beraterinnen zum Teil bereits vorlagen und die sich auf alle am Programm teilnehmenden Jugendlichen (persönliche und familiäre soziodemografische Variablen) sowie auf die Partnerunternehmen bezogen, systematischer erfassen.

Wir haben diese Informationen zusammengestellt und präsentieren sie in Kapitel 4.1 in Form einer sekundärstatistischen Analyse. Diese ermöglicht insbesondere ein genaueres Bild der Zielgruppe sowie der Partnerunternehmen, mit denen IPT zusammenarbeitet.

3.2. Qualitative Komponente: Erfolgsfaktoren und aufgetretene Schwierigkeiten

Wir führten insgesamt 41 vertiefende semi-direktive Interviews durch, die auf der Grundlage eines strukturierten Interviewrasters durchgeführt wurden⁴. Wir befragten insbesondere die jungen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie die Bezugspersonen der Jugendlichen und Letzteren in den Partnerunternehmen. Die Interviews dauerten zwischen 45 Minuten und 1 Stunde und 15 Minuten und wurden aus der Ferne (über Teams oder Zoom) geführt, insbesondere aufgrund der gesundheitlichen Bedingungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie in den ersten Monaten der Studie. Die Follow-up-Interviews wurden dagegen schneller (durchschnittlich 15 bis 30 Minuten) und per Telefon durchgeführt. Ziel dieses Teils war es, eine Längsschnittbeobachtung der Jugendlichen zu erhalten, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten in das Programm eintraten und aus den drei untersuchten Regionen stammten. Auch bei den Partnerunternehmen in den drei Regionen wurde die gleiche Art von methodischem Design verwendet.

Unsere verschiedenen Erfahrungen mit Studien "mit" und "über" junge Erwachsene mit bestimmten, oft kumulativen Schwierigkeiten lassen uns folgende Feststellung treffen: Das Format des Interviews ermöglicht es, Informationen und vor allem Nuancen in den geäußerten Standpunkten zu sammeln, die bei der Datenerhebung per Fragebogen unzugänglich bleiben. Im Laufe der Zeit wiederholt, schien uns das persönliche Gespräch daher das geeignetste Mittel zu sein, um die Ziele der Evaluation zu erreichen. Das Interview erleichtert nämlich eine bessere Erfassung der Lebensläufe

und der Momente der "Gabelung".

⁴ Siehe die Interviewraster in den Anhängen.

insbesondere, und zwar indem die Entwicklung der individuellen Situationen dokumentiert wird, um die Auswirkungen des Programms auf diese zu erfassen (Kaufmann, 2016, S. 78).

Diese qualitative Methodik ermöglicht es, die angesprochenen Themen zu vertiefen und die wichtigsten Aspekte mit den Befragten zu klären. Sie ist daher auch dazu geeignet, Verbesserungsmöglichkeiten direkt mit den Betroffenen zu identifizieren.

3.3. Hintergrund der Umfrage & Anpassungen

Anfang 2021 kam es zu Anpassungen innerhalb des Forschungsteams. Nina Richard, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitglied des Forschungsteams seit der Vorbereitungsphase des Mandats, musste das Projekt verlassen und wurde im Februar 2021 durch Michela Villani ersetzt. Das Team wurde auch durch die Ankunft von Michaël Nadot erweitert, der im Rahmen des Masterstudiengangs HES-SO in Sozialer Arbeit, den er damals absolvierte, zwischen März 2021 und Februar 2022 ein Forschungspraktikum absolvierte. Anschließend trat er dem Forschungsteam als wissenschaftlicher Mitarbeiter während der Schlussphase der Evaluation zwischen Juni 2023 und Januar 2024 bei.

Wie in den meisten Arbeitsorganisationen wirkte sich die Gesundheitssituation im Zusammenhang mit COVID-19 auf den Ablauf der Studie aus und erforderte insbesondere Verschiebungen von Interviews und zahlreiche Neuanspassungen des Zeitplans. In diesem gestörten Kontext fanden die Interviews aus der Ferne statt und ihre Planung musste mit den Unwägbarkeiten der Gesundheitskrise zurechtkommen (Quarantäne, keine Besuche in den Unternehmen, Neufestlegung der Prioritäten im Hinblick auf den Betrieb der Unternehmen usw.), wodurch sich die Terminvereinbarungen, deren Organisation ab März 2021 von der Freiburger Koordination von IPT übernommen wurde, umso mehr verzögerten. Die Gesundheitskrise hatte auch insofern Auswirkungen auf die Jugendlichen, als der Programmablauf, wie er ursprünglich geplant war, mehrfach überarbeitet werden musste. Das Forschungsteam möchte an dieser Stelle der Koordination von IPT Freiburg, mit der es sich im Laufe der Studie sehr regelmäßig austauschen konnte, herzlich danken, insbesondere Nora Burla für ihre Verfügbarkeit und ihr wohlwollendes Verständnis für die Schwierigkeiten, die bei den Interviews mit den Jugendlichen und den UnternehmensvertreterInnen auftraten.

Schließlich ist zu erwähnen, dass Michaël Nadot, ein Mitglied des Forschungsteams, seine Masterarbeit (siehe Kasten 1) parallel zu diesem Mandat zwischen 2021 und

2022 durchgeführt hat. Diese Masterarbeit wird im folgenden Kasten zusammengefasst. Sie hat neben den Aussagen der Jugendlichen und der Ausbildungsbetriebe auch die Aussagen von

Eingliederungsberaterinnen und -berater. Die so gewonnenen Erkenntnisse flossen in einige der Analysen ein, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden.

Kasten 1: Zusammenfassung der Masterarbeit von M. Nadot und Fokus auf die Bedingungen für die Eingliederung
Diese im Rahmen einer Masterarbeit durchgeführte Untersuchung stützt sich auf aktuelle Erkenntnisse und theoretische Ressourcen, die sich insbesondere auf die Umsetzung von Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung und die Messung ihrer Wirkung(en) beziehen, auf den Werdegang von jungen Erwachsenen mit Schwierigkeiten und die Ursachen ihrer Schwierigkeiten sowie auf die Art und Weise, wie Eingliederungsberaterinnen und -berater ihre Rolle wahrnehmen. Dank einer empirischen Arbeit, die auf einer Reihe von Interviews mit Jugendlichen sowie mit Eingliederungsberaterinnen und -beratern des Programms "Avenir Jeunes" der Stiftung IPT in den Regionen des Jurabogens und der Kantone Freiburg und Wallis in der Schweiz beruht, bietet diese Forschung in einem ersten Schritt einen Überblick über die Schwierigkeiten, mit denen junge Erwachsene, die in diesem Programm engagiert sind, konfrontiert sind. In einem zweiten Schritt wird der Fokus auf die Begleitstrategien gelegt, die von den Fachkräften eingesetzt werden, um den Bedürfnissen dieser spezifischen Population gerecht zu werden. Diese Arbeit berichtet über den sozialpädagogischen Charakter der Tätigkeit von Eingliederungsberatern und -beraterinnen. Sie beschreibt die Bedingungen, die es den Fachkräften ermöglichen, eine maßgeschneiderte, reaktionsschnelle, anpassungsfähige und flexible Betreuungsarbeit zu leisten. Er zeigt insbesondere auf, wie die Schaffung einer Vertrauensbeziehung zwischen den Beratern und den jungen Erwachsenen in Schwierigkeiten ein zentrales Kriterium für die Erreichung des Ziels der Maßnahme ist, nämlich eine erfolgreiche sozio-professionelle (Wieder-)Eingliederung. Schließlich beleuchtet die Studie die Strategien der Berater zur Neuorientierung und Weitervermittlung an andere Fachkräfte, um die Ausgrenzung von jungen Erwachsenen in Schwierigkeiten zu vermeiden, die keinen Zugang zu allen Ressourcen der Maßnahme haben und nicht in der Lage sind, diese im Hinblick auf die Erreichung der Ziele der Maßnahme zu nutzen.

Nadot, M. (2022). *À quelle(s) condition(s) l'insertion insère-t-elle? La nature socioéducative de l'accompagnement à l'insertion de jeunes adultes en difficulté* [Masterarbeit]. Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) - Domaine Travail social.

Memento: Methodisches Design der Studie

- ❖ Kohortenbeobachtung über 3 Jahre (2020 - 2023)
- ❖ Kombination von quantitativen und qualitativen Ansätzen
 - **Quantitativer Ansatz:** 261 ausgefüllte Fragebögen
 - Unternehmen: N=16
 - Jugendliche: N=245
 - **Qualitativer Ansatz:** 67 semi-direktive Interviews (Wellen und Publikum zusammengefasst)
 - Sondierungsgespräche: N=7,
 - Welle 1: N=20,
 - Follow-up V1: N=13,
 - Welle 2: N=21,

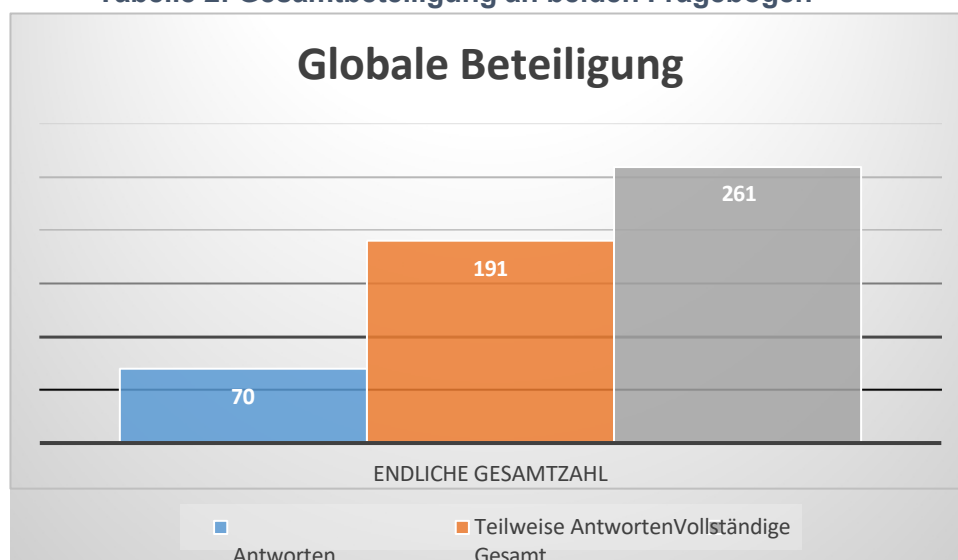
4. Präsentation der Ergebnisse

Die Analyse der im Rahmen dieser Studie gesammelten Daten ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil wird die Analyse der Online-Fragebögen, die den Jugendlichen und den ausbildenden Unternehmen vorgelegt wurden (quantitative Daten), dokumentiert. Der zweite, zentralere Teil gibt uns die Möglichkeit, auf die Analyse der qualitativen Daten aus den halbdirekten Interviews mit den Jugendlichen und den ausbildenden Unternehmen zurückzukommen.

4.1 Fragebögen: Jugendliche & Unternehmen ausbildend

Im Rahmen dieses Mandats führte die HETS-FR eine Umfrage mit einem Online-Fragebogen⁵ bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Programms durch, d. h. bei den Jugendlichen und den Unternehmen, die sie aufnehmen. Die Dauer des Ausfüllens des Fragebogens war in beiden Fällen bewusst kurz gehalten (um die 10-12 Minuten) und die Fragen waren vom Auftraggeber validiert worden. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Gesamtbeteiligung am Fragebogen. Es ist ersichtlich, dass von allen Teilnehmenden (Tab. 2) 73% den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, während ein Teil den Fragebogen nur teilweise ausgefüllt hat. Unsere Analyse stützt sich nur auf die vollständig ausgefüllten Fragebögen, d.h. 191 der 261 eingegangenen Fragebögen.

Tabelle 2: Gesamtbeteiligung an beiden Fragebögen

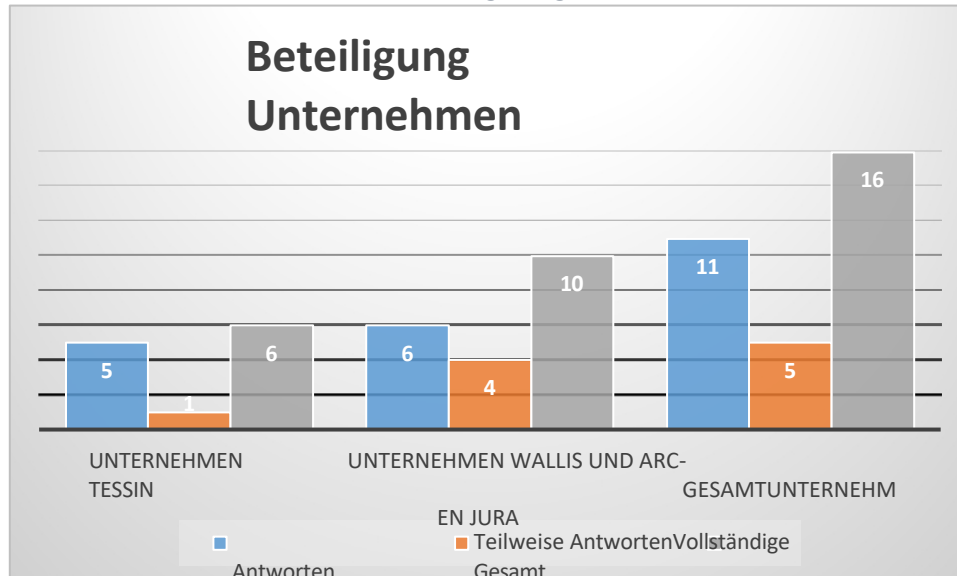


⁵ Um die Vertraulichkeit der gesammelten Daten zu gewährleisten, wurden die Antworten auf die Fragebögen lokal auf dem Server der HETS-FR gespeichert.

4.1.1 Die Antworten der Unternehmen ausbildende Unternehmen

Auf der Seite der Unternehmen zeigt sich zunächst, dass von 16 offenen Fragebögen nur fünf bis zum Ende ausgefüllt wurden (Tab. 4).⁶

Tabelle 3: Teilnahme am Fragebogen "Unternehmen".



Ausschließlich auf der Grundlage dieser fünf Antworten bieten wir eine kurze deskriptive Analyse der wichtigsten Merkmale der Lehrbetriebe, die den Online-Fragebogen beantwortet haben:

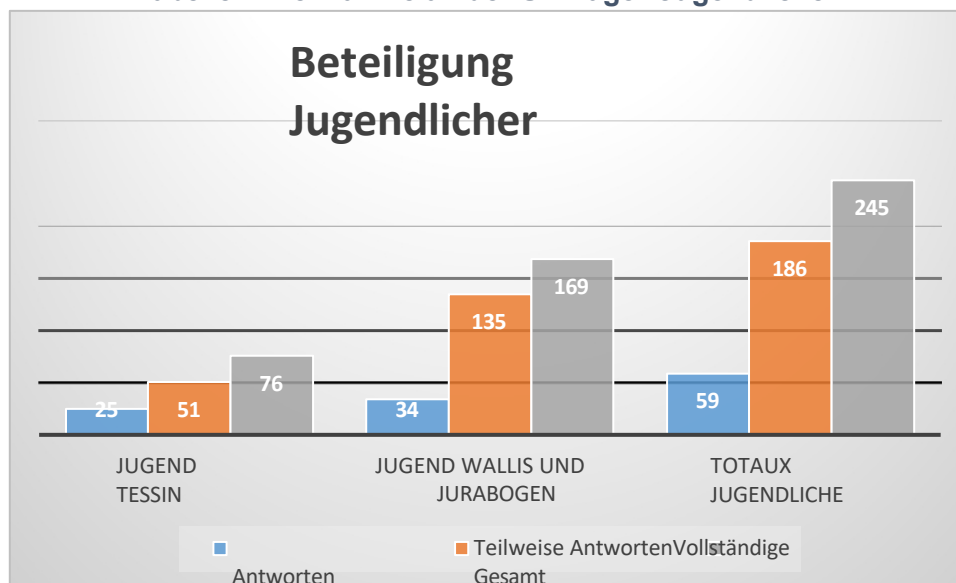
- ❖ In einem Fall handelt es sich um ein sehr kleines Unternehmen *mit weniger als fünf* Mitarbeitern, das im Bereich der Versicherungsvermittlung tätig ist. Es bietet seit zwei Jahren eine Lehrstelle an und ein/e Mitarbeiter/in ist für die Betreuung der Lernenden zuständig. Die einzige externe Zusammenarbeit in Bezug auf die Betreuung der Lernenden ist diejenige mit IPT.
- ❖ In einem anderen Fall handelt es sich um ein kleines Unternehmen *mit sechs bis zwanzig* Mitarbeitern. Er nimmt eine/n Auszubildende/n auf, bietet aber keine Praktikumsplätze an. Eine Person im Betrieb ist für die Betreuung der Lernenden zuständig. Die einzige externe Zusammenarbeit in Bezug auf die Betreuung der Lernenden ist die mit IPT.

⁶ Wir empfehlen, die Partnerunternehmen von IPT in den drei Regionen so weit wie möglich zu ermutigen, den Online-Fragebogen auszufüllen (und im Vorfeld die Gründe für die sehr niedrige Teilnahmequote zu ermitteln), da der Fragebogen ein wichtiges Monitoring-Instrument für die Überwachung der Zusammenarbeit sein kann.

- ❖ In zwei Fällen handelt es sich um mittelgroße Unternehmen (*hundert bis fünfhundert* Mitarbeiter/innen), von denen eines auf den Einzelhandel und das andere auf das Gesundheitswesen spezialisiert ist. Beide Unternehmen schreiben seit über zwölf Jahren jedes Jahr ein bis fünf Lehrstellen aus. Beide Unternehmen zählen zum Zeitpunkt der Befragung jeweils zwischen siebzehn und zwanzig Lernende, die sich in der Ausbildung befinden. Die betrieblichen Ausbilder/innen betreuen gleichzeitig eine/n bis maximal drei Lernende/n. Einer der beiden Betriebe arbeitet bei der Betreuung und Begleitung der Lernenden auch mit anderen externen Partnern (Nachhilfe oder individuelle Unterstützung) zusammen.
- ❖ Ein letzter Fall betrifft ein Unternehmen mit *mehr als fünfhundert Mitarbeitern*, das seit 2005 im Bereich der Sozialarbeit tätig ist. Es nimmt etwa zwanzig Lernende auf und bietet den Lernenden eine Begleitung an. In diesem Rahmen ist etwa die Hälfte der Mitarbeiter/innen befugt, Lernende zu betreuen. Das Unternehmen mobilisiert verschiedene externe Ressourcen, darunter auch IPT, um die Auszubildenden zu unterstützen, wenn sie dies benötigen.

4.1.2 Die Antworten der Jugendlichen

Tabelle 4: Teilnahme an der Umfrage "Jugendliche".



Die Beteiligung der Jugendlichen an den Fragebögen ist höher. Insgesamt konnten einhundertsechsendachtzig vollständig ausgefüllte Fragebögen analysiert werden (Tab. 5). Sie wurden von Jugendlichen ausgefüllt, die im Jurabogen, im Wallis und im Tessin wohnen, was uns eine genauere Beschreibung dieses Publikums ermöglicht. Es handelt sich um Jugendliche im Alter zwischen 13 und 33 Jahren (geboren zwischen 1990 und 2007), die angeben, dass sie sich mehrheitlich in einer Ausbildung

be finden.

gute Gesundheit (N=141), obwohl ein Teil von ihnen zugibt, gesundheitliche Probleme zu haben (N=45).

Die Stichprobe der jungen Befragten besteht mehrheitlich aus Männern (N=108), wobei Frauen (N=76) und nicht-binäre Personen (N=2) das Panel vervollständigen. Die Mehrheit der Jugendlichen hat die Schweizer Staatsbürgerschaft (N=129) und ein Drittel hat eine Aufenthaltsgenehmigung (N=57), die zwischen der Genehmigung "L" (N=5), der Genehmigung "B" (N=18) und der Genehmigung "B" (N=5) variiert.

"C" (N=34). Diese letzte Kategorie lässt vermuten, dass es sich um Kinder mit Migrationshintergrund ihrer Eltern handelt, die auch als "zweite Generation" bezeichnet werden. Man könnte die Hypothese aufstellen, dass die zweite Generation beim Zugang zur Beschäftigung (und sogar zur Berufsausbildung und insbesondere zur vorgelagerten Lehre) auf spezifische Eingliederungsschwierigkeiten stößt, die sich bereits während der Pflichtschulzeit herausbilden und kumulieren könnten. Diese spezifischen Schwierigkeiten, mit denen insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert sind, werden untersucht, auch in der Schweiz, obwohl das wissenschaftliche Interesse und die wissenschaftliche Produktion jünger sind als in anderen europäischen Nachbarländern (siehe z. B. Hangartner, Kopp & Siegenthaler, 2021). Diese Feststellungen stellen insbesondere die Politik der schulischen Selektivität und die Mechanismen in Frage, die den Phänomenen der (potenziellen) Diskriminierung von Kindern mit Migrationshintergrund zugrunde liegen, beispielsweise bei der Wahl der beruflichen Orientierung oder bei den Rekrutierungsprozessen und dem Zugang zur Beschäftigung⁷. Diese Hypothesen sollten jedoch durch zusätzliche Studien, die sich vorrangig mit dieser Art von Diskriminierung befassen, weiter untersucht werden, um die Auswirkungen der Diskriminierung auf verschiedene Lebensbereiche und die Variabilität der Mechanismen in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen vergleichen zu können.

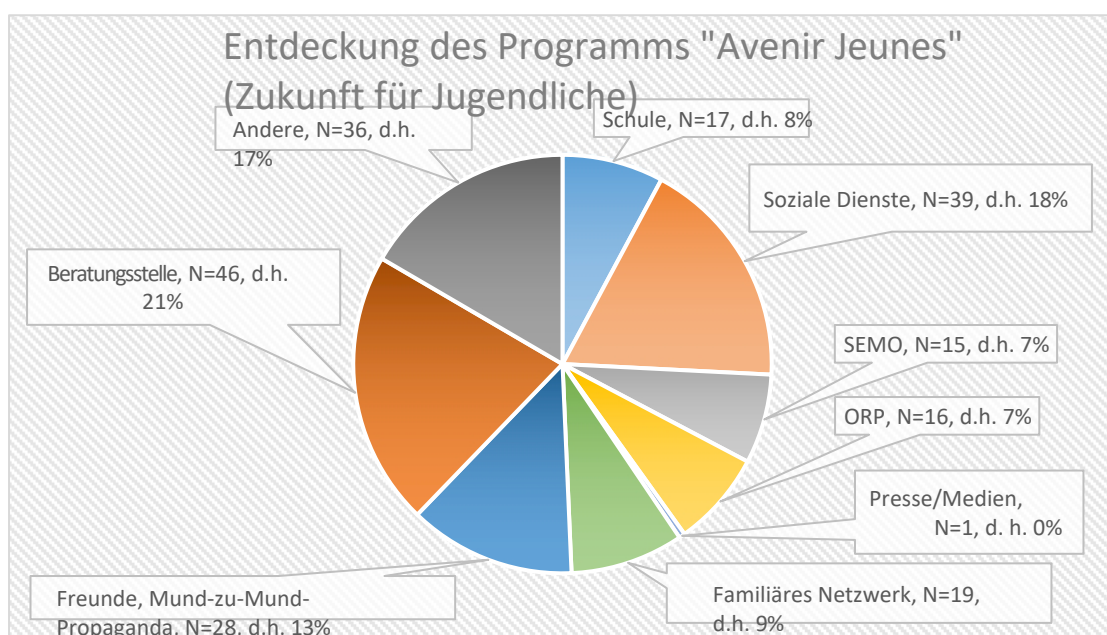
Im Allgemeinen haben die jungen Teilnehmer/innen des IPT-Programms keine Kinder; nur drei Personen geben an, ein oder zwei Kinder zu haben. In finanzieller Hinsicht ist die Situation hingegen vielfältiger. Eine Mehrheit (N=78) der Jugendlichen gibt an, kein Einkommen zu haben, während ein Teil einen Lehrlingslohn (N=30) erhält oder "kleine Jobs" (N=17) ausübt. Ein großer Teil von ihnen bezieht Sozialhilfe (N=45) und 31 Jugendliche geben an, ein Einkommen aus der Arbeitslosenversicherung, aus bezahlten Praktika oder aus Renten der Invaliden-/Unfallversicherung zu beziehen. Andere Einkommensquellen

⁷ Im Bereich der sozioethnischen Diskriminierung enthält der kürzlich von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes in Auftrag gegebene Bericht zur Bestandsaufnahme des strukturellen Rassismus in der Schweiz (Mugglin et al., 2022) unter anderem eine Rezension der über 100 bestehenden Studien zur Rassendiskriminierung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt in der Schweiz.

Als zusätzliche finanzielle Unterstützung wurden die Hilfe der Eltern (N=85), die Bereitstellung einer kostenlosen Unterkunft (N=27) oder der Erhalt eines Stipendiums (N=4) genannt.

Die Jugendlichen unserer Stichprobe haben zudem vor ihrem Eintritt in das AJ-Programm häufig andere Massnahmen zur sozio-professionellen Integration absolviert, wie zum Beispiel das Motivationssemester (SEMO) (N=63), von der Sozialhilfe (N=31) oder von einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (N=29) finanzierte Massnahmen. AJ bleibt jedoch für siebenundsiebzig der befragten Jugendlichen die erste Unterstützungsmassnahme. Die Jugendlichen wurden schliesslich über verschiedene Informationskanäle auf das AJ-Programm aufmerksam, wie die untenstehende Grafik zeigt.

Tabelle 5: Informationskanäle, über die Jugendliche nach eigenen Angaben das Programm "Avenir Jeunes" kennenlernen



Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (53%) hat über Sozialdienste, Berufsberatungsstellen, SEMO oder ein RAV vom AJ-Programm erfahren. Ein Viertel der jungen Befragten (22%) nennt das Familien- oder Freundesnetzwerk als Informationsquelle. Es ist anzumerken, dass dieser Informationskanal im Tessin besonders wichtig ist, wo die Netzwerke der Bekannten untereinander als entscheidende Aktivierungsfaktoren zu fungieren scheinen. Nur eine Person nennt die Medien als Informationsquelle, während eine Minderheit (8 %) der Jugendlichen in der Schule vom AJ-Programm gehört hat (Tab. 6).

Diese ersten Hinweise aus dem Online-Fragebogen sollten ergänzt und vertieft werden

(insbesondere um zu klären, was die Kategorie

"Sonstiges" wurde von 17% der Befragten genannt und könnte mit Informationen zusammenhängen, die insbesondere in sozialen Netzwerken gefunden wurden). **Sie weisen jedoch bereits darauf hin, dass Kommunikationsbemühungen (und Informationen im Vorfeld) unternommen werden könnten, um das Programm, seine Ziele, Zugangsbedingungen und Organisationsmodalitäten besser bekannt zu machen.**

Im weiteren Sinne würde der Online-Fragebogen über *LimeSurvey* davon profitieren, wenn er als Monitoring- und Folgeinstrument für die Steuerung des Programms sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene eingesetzt werden könnte. Seine Wirksamkeit und seine Fähigkeit, im Rahmen der vorliegenden Evaluation wissenschaftlich ausgewertet werden zu können, würden jedoch voraussetzen, dass er von jedem Jugendlichen bei seinem Eintritt in das Programm systematisch ausgefüllt wird.

Memento: Stärken aus der quantitativen Komponente

- ❖ Die sehr geringe Teilnahmequote seitens der Ausbildungsbetriebe wirft die Frage auf, ob diese bereit sind, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die im Vergleich zu ihrem "Kerngeschäft" eher peripher sind, und setzt eine spezifische Sensibilisierungs- und Informationsarbeit an ihre Adresse voraus.
- ❖ Auch wenn die Informationsquellen, über die das AJ-Programm beworben wird, vielfältig sind, könnte das Programm eine größere Sichtbarkeit erlangen, indem es einerseits seinen Platz und seine Originalität bei den institutionellen Multiplikatoren (RAV, Sozialdienste, Beratungsstellen usw.) festigt, andererseits aber auch stärker in die von den Jugendlichen bevorzugten Informationskanäle (insbesondere soziale Netzwerke) investiert.
- ❖ Der Online-Fragebogen könnte sich als wirksames Monitoring- und Follow-up-Instrument für die Steuerung des Programms erweisen, wenn er weiter verbreitet und systematisch von allen am Programm Beteiligten (Jugendliche und Unternehmen) ausgefüllt würde.

4.2 Interviews: Die Sicht der beteiligten Akteurinnen und Akteure

In diesem Abschnitt präsentieren wir die Ergebnisse der Datenanalyse, die wir aus den Interviews mit allen wichtigen Akteuren des Programms gewonnen haben. Die Analyse basiert insbesondere auf einer ersten Reihe von explorativen Interviews, die mit den drei Direktoren der kantonalen IPT-Büros und den Eingliederungsberatern geführt wurden, sowie auf den zwei Wellen von vertiefenden Interviews, die auf Distanz (Teams, Zoom oder Telefon) mit Jugendlichen und Unternehmen geführt wurden und semi-direktiv waren. Auch die Follow-up-Interviews werden in diesem Teil berücksichtigt. Die Übersichtstabelle im methodischen Teil (siehe Tabelle 1: Zusammenfassung der geführten Interviews, S. 10) bietet einen Gesamtüberblick über die interviewten Personen nach ihrer Zugehörigkeitskategorie.

Im nächsten Unterabschnitt werden die Ergebnisse nach Profilkategorien dargestellt, beginnend mit einer Zusammenfassung der Ansichten der jugendlichen Programmteilnehmer/innen, bevor die Elemente aus den Interviews mit den Vertreter/innen der Unternehmen, die die Jugendlichen aufnehmen, berichtet werden.

Kasten 2: Die Auswirkungen der COVID-19-bedingten Pandemie

Das AJ-Programm sowie unsere begleitende Evaluierung wurden sehr schnell durch die sozio-gesundheitliche Krise im Zusammenhang mit COVID-19 und deren Folgen beeinträchtigt. Die Pandemie wirkte sich direkt auf die Zugangsmöglichkeiten zu Praktikums- und Ausbildungsplätzen aus, da die strengen Sicherheits- und Gesundheitsstandards, die umgesetzt wurden, mit einer allgemeinen, starken und abrupten Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit einhergingen, die sich sofort in einem plötzlichen und drastischen Rückgang der verfügbaren Praktikums- und Ausbildungsangebote niederschlugen. Diese unvorhergesehene Situation hatte natürlich direkte Auswirkungen auf den Werdegang mehrerer Jugendlicher, die teilweise gezwungen waren, sich in einem anderen Sektor zu orientieren (wie ein junger Tessiner, der ein Praktikum in einer Kinderkrippe und später in einer schulergänzenden Betreuung finden wollte und auf Vorschlag seines IPT-Beraters in den Verkauf wechseln musste), weil sie keine zugänglichen Praktikumsplätze finden konnte, weil die Schulaktivitäten und die para- und außerschulischen Betreuungsdienste während der ersten Welle des Semifinanzierungsprogramms vollständig eingestellt wurden) oder deren Follow-ups buchstäblich auf Eis gelegt wurden, bis freie Plätze zur Verfügung standen (bei Follow-ups, die sich noch in der Vorbereitungsphase befanden). Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass die konkreten Modalitäten dieser Betreuungen in der Regel von einem Tag auf den anderen und ohne vorherige Vorbereitung auf Fernbetreuung umgestellt werden mussten (weder für die Jugendlichen noch generell für die Beraterinnen und Berater selbst).

Die Pandemie hatte auch erhebliche Auswirkungen auf den Ablauf unserer eigenen Studie und deren Umsetzung (abgesagte oder verschobene Termine, aufgezwungene Ferngespräche

usw.), was zu Verzögerungen bei der Durchführung der Studie führte.

Der erste Schritt und die Überprüfung der ursprünglichen Ziele (insbesondere in Bezug auf die Anzahl der durchgeführten Interviews).

Die Auswirkungen der Pandemie auf den individuellen Lebensweg und die damit verbundenen Gefühle wurden in den Interviews mit den jungen Programmteilnehmern thematisiert. Dabei ergab sich ein vielfältiges Bild: Während einige von ihnen sehr unter der Fernbetreuung litten, die ein wachsendes Gefühl der Demotivation (die bei einigen Jugendlichen zu einem völligen Abbruch führte), der sozialen Isolation (aufgrund der auferlegten physischen Distanzierungsmaßnahmen) und des psychischen Leidens (insbesondere Angststörungen) schürte, sagten andere, dass sie diese Zeit, in der soziale Kontakte und Beziehungen fast ausschließlich über die Ferne stattfanden, "sehr gut" erlebt hätten.

4.2.1 Sondierungsgespräche: Eingliederungsberaterinnen und -berater

Die Sondierungsgespräche haben es ermöglicht, zahlreiche kontextbezogene Erkenntnisse zu sammeln und insbesondere die Entstehung des AJ-Programms zu verstehen. In diesem Zusammenhang interessierten wir uns besonders für die Rolle der Eingliederungsberaterinnen und -berater innerhalb des Programms⁸. Insgesamt wurden vier Eingliederungsberaterinnen und -berater (zwei Männer und zwei Frauen) interviewt.

Das Programm AJ wurde 2010 im Wallis und 2013 in Freiburg eingeführt und durchlief eine erste "Pilotphase", bevor es ab 2019 in den anderen regionalen und kantonalen Kontexten eingeführt werden soll. Im Rahmen dieser Entwicklung haben die Berater/innen der verschiedenen kantonalen IPT-Büros verschiedene interne und externe Ressourcen mobilisiert. Darüber hinaus waren manchmal organisatorische (Re-)Anpassungen erforderlich, wie der Einsatz zusätzlicher und notwendiger personeller Ressourcen zur Anpassung an eine spezifische Zielgruppe, der Aufbau eines Netzwerks mit Unternehmen und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Praxispartnern.

Auf der Suche nach Sinn

Das System wurde schrittweise und **anpassungsfähig** an die sich verändernden Anforderungen des Umfelds eingeführt. Dies **unterstreicht die Flexibilität des Systems und die Handlungsfähigkeit der Fachkräfte, die es im Laufe der Implementierung anpassen können**. So wurden bereits vorhandene Instrumente (wie das Business Model Canvas oder

⁸ Um in Bezug auf die Rolle der Beraterinnen und Berater weiter zu gehen, konsultieren Sie die Masterarbeit von Nadot (2022) "*A quelle(s) condition(s) l'insertion insère-t-elle? La nature socioéducative de l'accompagnement à l'insertion de jeunes adultes en difficulté*", die die Analyse von vier Tiefeninterviews mit Eingliederungsberatern und -beraterinnen beinhaltet.

Kompetenzbilanz), die bereits in anderen von IPT angebotenen Betreuungsformen eingesetzt wurden, konnten sinnvoll (wieder-)verwendet und an den spezifischen Kontext von AJ angepasst werden. Léa⁹, Eingliederungsberaterin im Arc-Jurassien, erklärt, wie anfangs "alles sehr spontan" war und wie sie dann das Instrument des "Business Model Canvas" in ihre Coaching-Praxis integrierte, das zwei Jahre später "ein Muss" wurde:

"Wir machen den Schultest, wir machen eine Kompetenzbilanz, wir machen den Business Model Canvas, wir machen noch einen psychometrischen Test. Und all das zusammengenommen ermöglicht es uns, ein 3D-Foto des Kandidaten zu machen und herauszufinden, was ihn wirklich antreibt. Und dann hat (Vorname eines Teilnehmers) das entdeckt. Ich erinnere mich an die Bilanz bei der Berufsorientierung, sie war fast rührend, denn plötzlich war es offensichtlich. Er wollte Rettungssanitäter werden. Und das hat ihn nicht mehr losgelassen. Noch heute haben wir darüber gesprochen." (Léa, Eingliederungsberaterin im Rahmen des Programms "AJ" im Arc Jurassien).

Für diese Eingliederungsberaterin **baut die Begleitung der Jugendlichen auf dem auf, was** "In diesem Sinne fördert sie den anfänglichen Moment, **in dem** die Jugendlichen ihre Leidenschaften aufzeigen und mit anderen teilen. Auf dieser Grundlage schlägt sie dann vor, ein Berufsprojekt zu entwickeln, das fest in den zuvor herausgearbeiteten individuellen Vorlieben verankert ist und das sie als "Aufhänger" für ihre Betreuungsarbeit einsetzt:

"Die Begleitung von Jugendlichen ist zunächst einmal "Was ist mein Traum". Was sind ihre Träume. Und von da an ist es eingängig. Ich stelle ihnen sogar Fragen über die Musik, die sie mögen, und die Reisen, die sie später machen möchten, um zu verstehen, was sie antreibt. Und dann ist der Traumjob oft wirklich der Aufhänger" (Léa, Eingliederungsberaterin im Rahmen des Programms "AJ" im Jurabogen).

Wie die Eingliederungsberaterin betont, besteht eine der grundlegenden Herausforderungen dieser Enthüllungsarbeit als Aufhänger für die sozio-professionelle Begleitung in der Fähigkeit der Fachkraft, die Bedingungen zu schaffen, die es dem Jugendlichen ermöglichen, sich auszudrücken (erfolgreich).

Angebotsentwicklung und Auswirkungen

Auch **die Mobilisierung neuer Ressourcen und der Aufbau neuer Kooperationen** wurden entwickelt, um den Bedürfnissen der begleiteten jungen Erwachsenen gerecht zu werden. In diesem Sinne wurden Gruppenworkshops, Sitzungen zur

⁹ Alle in diesem Bericht verwendeten Vornamen sind Aliasnamen, die es ermöglichen, die Anonymität der interviewten Personen zu gewährleisten.

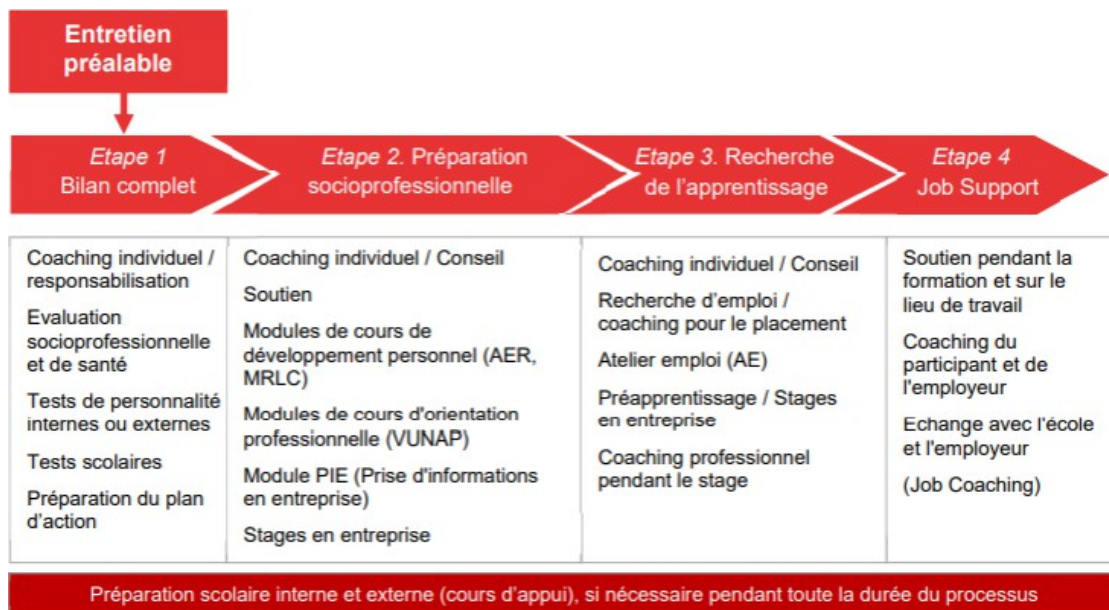
Es wurden auch Unterstützungskurse und Kooperationen zwischen IPT-Büros eingerichtet, um die verfügbaren Ressourcen zu rationalisieren.

Die Einführung des AJ-Programms ging mit einer **Veränderung der ursprünglichen Zielgruppe einher, indem** die Kriterien für die Einstufung als junge Erwachsene erweitert wurden, und zwar sowohl hinsichtlich des Alters (von etwa 15 bis 30 Jahren) als auch **der Ziele der Betreuung** (Suche nach einem Lehrplatz oder einer Ausbildung). Dies führte nicht nur zu einer höheren Anzahl von Nutzern der von IPT angebotenen Angebote, sondern auch zu einer **Erweiterung des Netzwerks der Zusammenarbeit von IPT**. So entstanden neue Verbindungen zu Unternehmen, die Praktikums- und Lehrstellen anbieten, aber auch zu anderen sozialen Akteuren und Akteurinnen (Schulen, RAV, IV, Sozialhilfe, Therapeuten und Therapeutinnen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen), die in die Betreuung der gleichen Zielgruppe investiert sind.

Der **Begriff des Netzwerks wird immer wieder als Garant für den Erfolg** im Orientierungsprozess der Jugendlichen genannt. Die Qualität der Beziehungen zu den Lehrbetrieben führt zu einem positiven Kreislauf, der sowohl den Jugendlichen in Ausbildung und auf Lehrstellensuche als auch den Unternehmen zugute kommt, die auf diese Weise von zuverlässigen Arbeitskräften profitieren können. Die Berater/innen betrachten diese Aspekte (Ressourcen, Netzwerke) als "positive" Punkte, die sich spürbar auf die Eingliederung (oder Wiedereingliederung) der Jugendlichen in den Lehrstellenmarkt auswirken.

Individualisierung

Das ursprüngliche Design des JA-Programms sieht eine Abfolge von klar identifizierten Schritten vor, die in der folgenden Friesendarstellung dargestellt sind:



(Stiftung IPT, 2020, S. 8)

Es wird viel Wert darauf gelegt, dass die Eingliederungsberater/innen die Betreuung individuell gestalten. So werden die zur Auswahl stehenden Module systematisch an die aktuellen Bedürfnisse des Jugendlichen angepasst. Auch der zeitliche Ablauf und die Häufigkeit der Treffen mit den betreuten Jugendlichen sind sehr variabel. Ziel ist es, das Angebot so gut wie möglich auf die Bedürfnisse der begleiteten Jugendlichen abzustimmen. Um dies zu erreichen, nutzen die Berater/innen den Handlungs- und Entscheidungsspielraum, über den sie verfügen, indem sie die verfügbaren Ressourcen aktivieren, die sie als am besten geeignet einschätzen. Diese Feststellungen machen deutlich, wie wichtig die persönliche Komponente ist, die die Betreuungsarbeit zwischen den Beraterinnen und Beratern kennzeichnet und unterscheidet. Jeder von ihnen verfügt in den Phasen der Konzeption und der Umsetzung der Begleitung gegenüber allen in der Maßnahme angemeldeten Jugendlichen über eine große Freiheit.

Ein Eingliederungsberater blickt auf die erste Phase der Umsetzung des AJ-Programms in seinem Kanton innerhalb einer lokalen IPT-Antenne zurück und beschreibt positiv, dass er bei der konkreten Umsetzung (von der Konzeption bis zur ständigen Aktualisierung) der in AJ angebotenen Begleitung einen großen Handlungsspielraum hatte:

"Das Programm Avenir Jeunes habe ich wirklich nur nach meinen Vorstellungen gestaltet. Ich konnte es so gestalten, wie ich es für richtig hielt. Meine Kollegen und ich sind ständig dabei, es durch kollektive Intelligenz zu verbessern, wir stellen oft Überlegungen an. Wie könnten wir das jetzt besser machen? [...] Es ist auch sehr offen für unsere Ideen. Ich selbst denke die ganze Zeit darüber nach, wie ich innovativ sein kann."

die Bewerbungen. Wie mache ich meine Jungs mehr ...? Wie kann ich sie aus der Masse herausstechen lassen? [...] Eigentlich ist das wirklich toll. Und IPT hält mich nicht auf. Aber ich kümmere mich nicht darum und meine Verantwortlichen schauen, wie sie das Ding am Leben erhalten können" (Tim, Eingliederungsberater im Arc Jurassien).

Das Bestreben nach einer maßgeschneiderten Begleitung, die im Mittelpunkt des Programms steht, zeigt sich bereits in der Präsentationsbroschüre des Programms (Fondation IPT, 2020), die eine besondere Ausgestaltung des Programms entsprechend den lokalen Gegebenheiten, aber auch entsprechend den Besonderheiten jedes einzelnen Jugendlichen vorsieht und den Fachkräften de facto einen großen Autonomiespielraum bei der Umsetzung des Programms lässt. In Ergänzung dazu weist Tim auch darauf hin, dass dieser Wille zur Individualisierung der Begleitung in AJ bereits in den Zugangskriterien zum Programm zum Ausdruck kommt und sich durch eine Logik der Anpassung (in Bezug auf die Unterstützungsmodalitäten, das Tempo usw.) in jeder Phase eines individualisierbaren Prozesses auszeichnet, obwohl dieser auf das Ziel der sozio-professionellen Eingliederung ausgerichtet ist.

"Es gibt keinen Standard für die Ankunft und auch keinen Standard für die Entlassung. Wenn man will, ist alles individualisiert. Es gibt natürlich eine Form des Prozesses, die es geben kann, aber sie ist völlig anpassungsfähig, wirklich, je nach Person. Sie haben zum Beispiel Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, in einer Gruppe zu sein, also werden wir vielleicht nicht sofort da reingehen [...] der Prozess bleibt individuell, vor allem die Geschwindigkeit, sagen wir mal, bleibt individuell. Vielleicht sind die Schritte ziemlich logisch, aber dann wird es von jedem abhängen" (Tim, Eingliederungsberater im Arc Jurassien).

Bei jeder Betreuung müssen die Beraterinnen und Berater ihre Betreuungsmethodik an die beobachteten, aber auch an die erhaltenen (insbesondere von anderen Akteuren des "Netzwerks" um den Jugendlichen herum) und wahrgenommenen (gemäß ihren eigenen Vorstellungen vom Beruf, ihrer Sozialisation usw.) Merkmale jedes betreuten Jugendlichen anpassen. So können die zeitlichen Abläufe jeder Betreuung angepasst werden (Dauer der Maßnahme, Pause, Häufigkeit der Treffen), aber auch ihre Form (ausgewählte Module, angewandte Strategie usw.) und ihr Inhalt (Suche nach einem Ausbildungsplatz, schulische und/oder administrative Unterstützung usw.). Dies spiegelt die Existenz eines starken Ermessensspielraums bei den Fachkräften wider, eines "relativ freien Ermessensspielraums, der den Akteuren zur Verfügung steht" (Lascoumes & Le Galès, 2018, S. 36).

Koordination und Absprache

Die Rolle des "Dreh- und Angelpunkts" oder des Koordinators/der Koordinatorin wurde von den Eingliederungsberatern und -beraterinnen in den Interviews mehrfach hervorgehoben. Um zu verdeutlichen, was die Fachleute unter dieser

kardinalen Funktion der Vermittlung oder Erleichterung zwischen den verschiedenen Akteuren im nahen Umfeld des/der Jugendlichen verstehen, soll der folgende Auszug aus der Studie herangezogen werden

eines Interviews mit einer Eingliederungsberaterin, die auf die anfänglichen Schritte eingeht, die sie in der Regel zu Beginn jeder ihrer Begleitungen einleitet. Sie spricht insbesondere von dem "maßgeschneiderten" Charakter ihrer Intervention und dem (Versuch der) Herstellung einer Verbindung in jeder eingerichteten Begleitung und der damit verbundenen Individualisierung der Schritte.

"In der Tat werden wir einen Aktionsplan erstellen, der, wie ich sagen würde, sehr auf die Situation des Jugendlichen zugeschnitten ist, also eine maßgeschneiderte Begleitung, und das ist vielleicht das, was, in Anführungszeichen, dazu beiträgt, diese Verbindung zu schaffen. Er [der oder die Jugendliche] geht nicht in der Masse unter, es geht wirklich darum, dass wir etwas Maßgeschneidertes machen können [...] Manchmal müssen wir sie bei medizinischen Schritten begleiten [...] für manche psychologische Termine, IQ-Beurteilung, psychologische Bilanz [...] bei Ärzten, weil es für sie nicht immer offensichtlich ist. Sie haben zwar verstanden, dass es Schwierigkeiten gibt, aber sie können den Zweck dieser Untersuchungen nicht immer nachvollziehen. So kann auch eine Verbindung zum Hausarzt hergestellt werden. Das alles wird immer mit dem Jugendlichen, seinen Eltern und uns besprochen, denn in jeder Situation gibt es Jugendliche, die autonom oder weniger autonom sind, Eltern, die sehr engagiert oder weniger engagiert sind... Deshalb sage ich, dass die Begleitung massgeschneidert ist, denn je nach den Kompetenzen der Familie des Jugendlichen und des Netzwerks sind wir mehr oder weniger in der Begleitung präsent oder nicht."

Die Tatsache, dass eine helfende und nicht urteilende Haltung gegenüber der Vergangenheit und der "Passivität" der betroffenen Jugendlichen (die manchmal schon mehrere Misserfolge hinter sich haben) eingenommen wird, fördert die Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung zwischen dem/der Berater/in und dem/der betreuten Jugendlichen. Eines der Hauptziele der Begleitung besteht darin, dass die Jugendlichen sich sicher fühlen, ihre Bedürfnisse und Grenzen zu äußern, was es den Beraterinnen und Beratern wiederum ermöglicht, schnell zu handeln, um Lösungen zu finden oder sogar zu vermitteln, insbesondere mit dem Arbeitgeber. Die Beraterinnen und Berater können die Jugendlichen dabei unterstützen, die Arbeitswelt und das Sozialhilfesystem zu verstehen, sie können die Angehörigen beruhigen und beraten, aber auch die Lehrbetriebe in ihrer Rolle als Berufsberater unterstützen. **Das AJ-Programm zielt also darauf ab, den Berater oder die Beraterin zu einem "Sicherheitsnetz" oder einer "Schulter" zu machen, auf die sich Arbeitgeber und betriebliche Ausbilder stützen können.** Die Tatsache, dass der Einsatz der Berater/innen langfristig angelegt ist und eine zeitliche Stabilität widerspiegelt, stärkt zudem ihre Rolle als Bezugsperson innerhalb des Systems.

Memento: Schwerpunkte aus den Interviews mit den Eingliederungsberatern/innen

- ❖ In Bezug auf das Programm "AJ": Das Programm "AJ" basiert auf einem allgemeinen Interventionsrahmen, wurde aber von den für das Pilotprojekt verantwortlichen Eingliederungsberatern in den lokalen IPT-Büros konkret umgesetzt.
- ❖ Die Umsetzung des Programms "AJ" war stark von den persönlichen Vorstellungen, Wünschen und Projektionen der Berater/innen geprägt, die über einen großen Ermessens- und Handlungsspielraum verfügen.
- ❖ Dank des Einsatzes von AJ konnte IPT ein Angebot für eine breitere Zielgruppe als ursprünglich geplant entwickeln.

In Bezug auf die Betreuungsarbeit von Eingliederungsberatern und -beraterinnen:

- ❖ Suche nach einem "Anknüpfungspunkt" bei den Jugendlichen durch die Identifizierung dessen, was sie bewegt, und mit dem Ziel, den entwickelten Projekten und der Zukunft einen Sinn zu geben, um sie in einer Bewegung zu begleiten
- ❖ Maßgeschneiderter Charakter und Suche nach der Schaffung einer Verbindung in jeder eingerichteten Begleitung
- ❖ Zentrale und stabile Rolle als "Dreh- und Angelpunkt", als Koordinator, Vermittler und Bindeglied zwischen den an der Situation der Jugendlichen beteiligten Parteien

4.2.2 Vertiefende Gespräche: Jugendliche & Unternehmen ausbildend

4.2.2.1 Die Erfahrungen der jungen Teilnehmer/innen

Das Durchschnittsalter unserer Stichprobe, die zur Erinnerung auf 186 Jugendlichen¹⁰ basiert, die am AJ-Programm teilnehmen, beträgt einundzwanzig und eineinhalb Jahre. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf 22 Tiefeninterviews mit dieser Gruppe von Jugendlichen.

¹⁰ Zur Erinnerung: Dies sind die 186 Jugendlichen, von denen wir Informationen über ihre

soziodemographischen Daten erhalten haben und die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, von den 245 offenen Fragebögen.

Bruch eines Alltags

Im Allgemeinen geben die befragten Jugendlichen ein positives Feedback über das Programm und ihre Teilnahme daran. Es werden verschiedene Aspekte hervorgehoben, die alle auf unterschiedlichen Ebenen dazu beitragen, sie wieder "in Gang zu bringen" oder "in Vertrauen zu setzen", wie sie es ausdrücken. Trotz ihres jungen Alters (der jüngste Teilnehmer ist 16 Jahre alt) haben alle vor ihrem Eintritt in das Programm einen "Bruch" in ihrer Biografie erlebt. Diese kann mit einer Krankheit oder Störung zusammenhängen, die erhebliche Ausmaße in ihrem Alltag angenommen hat (Angst, Bauchschmerzen, Schlaflosigkeit usw.), einer Krankheit, die einen Angehörigen (insbesondere einen Elternteil) befallen hat, aber auch mit anderen Lebenssituationen oder Ereignissen, die sie geschwächt haben (Trennung der Eltern; prekäre Situation, sogar Armut; usw.). Diese Situationen haben oft über einen längeren Zeitraum angedauert, wodurch ihr inneres Gleichgewicht gestört und manchmal ihr Wohlbefinden beeinträchtigt wurde (z. B. Legasthenie, psychische Anfälligkeit, Alkohol- oder Drogenkonsum), was sie manchmal in einen Teufelskreis wiederholter Misserfolge geführt hat. Bei einigen Jugendlichen haben diese Situationen ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation beeinträchtigt, bei anderen haben sie zu einem Vertrauensverlust gegenüber institutionellen Einrichtungen und/oder staatlichen Leistungen geführt. Die Mehrheit der Jugendlichen berichtet, dass sie zu einem bestimmten Zeitpunkt in ihrem Leben eine Phase der sozialen Entfremdung erlebt und oft auch durchlebt haben. Diese kann die Form eines Dropouts annehmen, der sich in einer Demotivation oder einem Sinnverlust angesichts der Verpflichtung zu wiederholten Schritten (schulisch, beruflich, für manche sogar sozial) äussert, sowie in dem Gefühl, sich von den sozialen und institutionellen Erwartungen an sie nicht mehr betroffen zu fühlen. Manchmal kann dieses Gefühl, wenn es über längere Zeit anhält und durch wiederholte Misserfolge (Abbruch, Ablehnung einer Bewerbung usw.) bestätigt wird, zu dauerhafteren Formen des Bruchs führen und für manche zu einer Abkapselung, die zu sozialer Isolation führt.

Die Verkettung von schwierigen Ereignissen führt bei einigen Jugendlichen zu einem allgemeinen Vertrauensverlust. Dies zeigt der folgende Auszug aus einem Interview:

"Sagen wir, um das Ganze zu kontextualisieren: 2021 habe ich meinen besten Freund verloren, ich habe meine Freundin verloren, die ich seit vier Jahren hatte. Meine Eltern haben sich getrennt. Ich musste wegen der Lehre aufhören zu arbeiten. Die IV hatte mir gesagt, dass sie mich aus der IV herausholen wollten, und ich hatte einen Brief erhalten, dass ich aus der Schweiz ausgewiesen werden würde, und das innerhalb weniger Monate" (Steven, junger Programmteilnehmer im Kanton Wallis).

Die Verslossenheit, die sich daraus ergeben kann, äußert sich wie im Fall von Steven darin, "zu Hause zu bleiben", "nichts zu tun", sich in einer Situation einzuschließen, in der jeder

Tag schwieriger wird als der vorherige und eine Dynamik der sozialen Isolation eingeleitet wird, die sich als schwer zu unterbrechen erweist.

Mangel an oder Unangemessenheit von bestehender oder früherer Unterstützung

Die im AJ-Programm begleitete Population von Jugendlichen berichtet regelmäßig von unzureichender oder schwacher elterlicher Betreuung oder sogar von fehlenden sozialen Ressourcen. Diese Situation wird von mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern beschrieben, wie die folgenden Ausführungen von Carla illustrieren. Was diese junge Teilnehmerin deutlich **macht**, ist **das Fehlen einer ausreichenden Unterstützung seitens der Eltern oder einer erwachsenen Person** aus dem nahen Umfeld, die in der Lage wäre, die Jugendlichen in ihren Bemühungen zu **unterstützen** und zu ermutigen, oftmals aufgrund mangelnder Kenntnisse und/oder ausreichender "Praxis" des Schweizer Schul- und Berufsbildungssystems. Carla weist auch darauf hin, dass die Schwierigkeiten, die sie erlebt hat, denjenigen ähneln, die auch andere Teilnehmer erlebt haben.

"Und es stimmt, dass nach der Schule, wenn wir uns nicht selbst in einem zwölften Jahr anmelden, es niemanden gibt, der uns wirklich helfen wird, es sei denn, wir haben unsere Eltern, die uns helfen und wir haben Glück. Aber dann hatten wir alle das gleiche Profil, das heißt, wir hatten keine Eltern, die hinter uns standen und uns halfen oder so. (Carla, junge Teilnehmerin am Programm in L'Arc jurassien).

Mehrere Jugendliche erwähnen auch, dass sie vor AJ andere Maßnahmen besucht hatten, die aber aus ihrer Sicht nicht zu so überzeugenden Ergebnissen geführt hatten. Dies bezeugt Anna in diesem Ausschnitt:

"Zu sehen, dass ich bald 21 bin und alle anderen schon ihre Lehre abgeschlossen haben, dass sie alle schon mehr oder weniger ein Arbeitsleben haben, dass ich das Gefühl hatte, dass ich eigentlich hinterherhinke, und ich habe mir gesagt, aber da ist etwas faul, ich muss etwas tun. [...] Sie (IPT) haben mir eine aufrichtige Motivation gegeben. Und dann haben sie mir Werkzeuge gegeben, damit ich an meinen Problemen arbeiten kann. Aber ich habe Stressbewältigung. Ich habe Kummer und ich war bei Frau X und wir haben mehrere Kurse zusammen gemacht, damit sie mir Werkzeuge und all das gibt, damit ich Stress abbauen kann, ruhig sein kann und all das. Und ehrlich gesagt, haben sie ziemlich viele Kurse, die helfen können und deswegen finde ich es cool, weil das RAV nicht so viele Sachen anbietet, während es bei IPT mehr Sachen auf diesem Niveau gibt, die einen Motivationsschub geben und die auch sagen, dass es nicht schlimm ist. Sie haben mir gesagt, dass es nicht schlimm ist, wenn ich 21 Jahre alt bin und noch keine Lehre begonnen habe, dass es passieren wird, dass man sich vielleicht mehr Zeit nehmen muss (Anna, junge Teilnehmerin am Programm im Kanton Wallis)".

Das Jugendaustauschprogramm besteht aus relativ klassischen Workshops (z. B. zur Verbesserung der Selbstpräsentation oder zur Förderung der Motivation), doch seine Besonderheit besteht darin, dass es diese Themen auf eine Art und Weise behandelt, bei der die Schülerinnen und Schüler sich nicht nur mit sich

selbst, sondern auch mit ihrem Umfeld auseinandersetzen.

und schafft Räume für den Austausch zwischen den Jugendlichen. **Die kollektive Arbeit ermöglicht es ihnen, eine Dynamik der gegenseitigen Unterstützung zu initiieren**, die sich in einem sicheren Rahmen entfaltet, der vom Coach oder von der Coachin geschaffen wird (Wahrung der Vertraulichkeit, Wohlwollen usw.). So wird dieser kollektive Raum zu einem Zeit-Raum, der Coaching-Ressourcen und Zeit für die Definition eines beruflichen Ziels sowie die gemeinsame Entwicklung einer geeigneten Strategie zur Erreichung dieses Ziels bietet. Gleichzeitig bietet das AJ-Programm konkrete Möglichkeiten, um

"(Re-)Aktivierung" eines Netzwerks. Dabei handelt es sich sowohl um ein Netzwerk von "Gleichaltrigen" (andere Jugendliche aus dem AJ-Programm, die sich insbesondere in den Gruppenkursen wiederfinden) als auch um ein berufliches Netzwerk (Kontakte zu Unternehmen).

So wird die Figur des Beraters/der Beraterin insgesamt sehr geschätzt und als konkrete Hilfe bei der Vertrauensbildung und dem (Wieder-)Aufbau des Selbstwertgefühls bewertet. Die Schritte, die die jungen Teilnehmer/innen unternehmen (eine Bewerbung versenden, auf eine Anzeige antworten, ein Vorstellungsgespräch führen usw.), erscheinen ihnen als Prüfungen, die umso weniger unüberwindbar sind, je mehr sie sich "unterstützt" und "unterstützt" fühlen. "begleitet".

Inwiefern ist das Programm "AJ" für die teilnehmenden Jugendlichen positiv?

Die Tatsache, dass der/die Jugendliche "im Mittelpunkt" steht, insbesondere bei der Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, scheint für die Mehrheit der jungen Programmteilnehmer/innen, mit denen wir Interviews führen konnten, das Hauptmerkmal des Programms zu sein. Wie bereits erwähnt, besteht die Besonderheit des AJ-Programms in der Definition eines "maßgeschneiderten" Projekts, in dem die Ziele, aber auch die Strategie zur Erreichung dieser Ziele auf der Grundlage einer gemeinsamen Bewertung (zwischen dem/der Jugendlichen und dem/der ihn/sie betreuenden Fachmann/Fachfrau) der aktuellen (und früheren) Situation des/der Jugendlichen festgelegt werden. Einige der befragten Jugendlichen gaben an, dass sie bei ihrem Eintritt in das Programm kein berufliches Ziel hatten und vor Beginn des Programms nicht wussten, was sie eigentlich wollten. Die Teilnahme am Programm ermöglicht es ihnen, einen Selbstfindungsprozess zu durchlaufen (oder abzuschließen), der auf die (Neu-)Definition eines beruflichen Ziels ausgerichtet ist, das weder von der Schule noch von der Herkunftsfamilie unterstützt wurde (oder erfolgreich unterstützt werden konnte).

So betont ein junger Teilnehmer im folgenden Gesprächsausschnitt, wie wichtig diese Arbeit der Entdeckung und Klärung der eigenen Ziele ist, die es jungen Menschen in seiner Situation ermöglicht, die eigene Fähigkeit zu entwickeln, das Leben ihrer Wahl zu wählen (Bonvin et al., 2012, S. 2). Diese Fähigkeit (oder diese Arbeit der "Befähigung", die

ermöglicht oder fördert das Programm) entwickelt sich insbesondere durch die Hervorhebung und Aufwertung der tatsächlichen Freiheit, die jeder Jugendliche hat, seine Wünsche und Erwartungen in Bezug auf die Wahl der beruflichen Orientierung und ganz allgemein in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zum Ausdruck bringen zu können. Die Förderung des Ausdrucks dessen, was jeder Jugendliche aus gutem Grund wertschätzt (Sen, 1999), dient somit als Stützpunkt für die Betreuungsarbeit, um jedem Einzelnen zu ermöglichen, sich für ein Projekt zu engagieren, das für ihn oder sie Sinn macht, indem er oder sie auch in seinem oder ihrem Umfeld die Hebel und Ressourcen (aber auch die potenziellen Hindernisse oder Mängel) ausfindig macht, die eine konkrete Umsetzung ermöglichen.

"Ich sage mir, dass die Motivation, die IPT mir gegeben hat, eine Motivation ist, die ich vorher nie hatte. Es geht nicht darum, ihnen Rosen zu schicken oder so, sondern wirklich darum, dass sie mir gesagt haben: "Du willst das tun, wir werden nicht die Leute sein, die sagen, dass es unmöglich ist. Wir schauen uns an, ob du das machen kannst und wir schauen uns auch an, welche Waffen du dafür brauchst" [...] Das Ergebnis war: Ja! Ich muss arbeiten, aber es gibt keinen Grund, warum ich kein EFZ machen sollte. Im Grunde sind die Mauern, die ich mir selbst aufgestellt habe, verschwunden [...] Für mich ist das aufschlussreich. Ich habe Lust, das zu machen. Das ist es, was mir IPT gebracht hat. Heute hat mir IPT keine Arbeitsstelle oder ein EFZ gebracht, aber es hat mir Motivation, einen Zweck und ein Ziel gebracht. Das ist wichtig, glaube ich" (Luc, junger Programmteilnehmer in L'Arc jurassien).

Im Gespräch mit demselben Teilnehmer wird noch einmal deutlich, wie seine Eingliederungsberaterin dazu beigetragen hat, dass er sein Selbstvertrauen zurückgewann, indem sie ihm ermöglichte, seine Wünsche und Ziele zu identifizieren, bevor er einen Aktionsplan aufstellte, um die noch fehlenden und für die Erreichung dieser Ziele notwendigen Kompetenzen zu entwickeln. Diese Vorgehensweise bildet die Grundlage für den Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen dem/der Jugendlichen und seiner/ihrer Eingliederungsberaterin, die sich im Nachhinein nicht nur als Auslöser, sondern auch als entscheidender Nährstoff für den Erfolg der Betreuungsarbeit erweist.

Diese Arbeit, die sich auf die Suche nach und die (gemeinsame) Definition eines beruflichen Ziels konzentriert, hat die Form eines Prozesses, der um vier Dimensionen oder Schritte herum strukturiert ist. Der erste Schritt besteht darin, die Frage *"Was treibt mich an?"* zu beantworten, um dann in einem zweiten Schritt diesen *"Traum"* neu zu verorten, indem man ihn in sein Umfeld einordnet, um die realen Möglichkeiten zur Erreichung dieses Ziels anhand einer *"Straßenkarte"* (*road map*) mit detaillierten Angaben zu den verschiedenen Zugangswegen zu ermitteln. Diese ersten beiden Schritte werden in dem folgenden Auszug aus einem Interview mit einer jungen Teilnehmerin von AJ erwähnt:

"Als ich zu meinem zweiten Termin mit Frau Y ging, erklärte sie mir, dass IPT wirklich auf unseren Traumberuf anspielte. Ich erzählte ihr also

dass es mein Traum sei, Kriminologin zu werden. Sie hat mir also erklärt, dass man, um Kriminologin zu werden, eine Lehre als kaufmännische Angestellte mit integrierter Matura in einem Bereich wie z. B. Justizhäuser oder Polizei absolvieren muss. Es ist also Frau Y zu verdanken, dass ich weiß, wo ich mich einordnen muss" (Julia, junge Programmteilnehmerin aus dem Jurabogen).

Der dritte Schritt besteht darin, durch verschiedene Erfahrungen und Lernformen wie z. B. Betriebspraktika zwischenmenschliche Beziehungen zu finden, zu aktivieren und aufzubauen. In dieser Phase wird das gesamte "Netzwerk" des/der Jugendlichen mobilisiert, aber auch das des/der Berufstätigen, um einen "Kolben-" oder "Klappeneffekt" zu erzielen, wie Cosette im folgenden Ausschnitt bezeugt:

" Wir haben gemeinsam Lösungen gefunden. Er half mir bei den Bewerbungsschreiben, bei der Suche nach Stellen, bei denen ich mich bewerben konnte. Auch er hatte einige Adern, er konnte mir in dem Beruf helfen, den ich machen wollte. Dann, irgendwann, habe ich meine Lehrstelle dank Herrn N. gefunden, der einen Kontakt hatte, den er übrigens sehr gut kannte, und der mir helfen konnte" (Cosette, junge Programmteilnehmerin im Kanton Wallis).

Die vierte und letzte Dimension, die diese Begleitarbeit umfasst, besteht in der Ausarbeitung eines Aktionsplans auf zwei Ebenen: Ein Plan "A", der eine Art von Der "goldene Weg", der die Schritte festlegt, die zu befolgen sind, wenn alle Elemente wie geplant ineinandergreifen, aber auch ein alternativer, aber dennoch im Vorfeld aufgebauter und mit Bedeutung gefüllter Plan "B", der eine sofortige Neuorientierung ermöglicht, wenn der ursprüngliche Plan "A" nicht erfolgreich ist oder eine Neuorientierung erlitten wurde. Diese Strategie wird von Steven im folgenden Auszug beschrieben:

"Und deshalb konzentriere ich mich darauf (Lehre in der Uhrenindustrie), weil es doch der Beruf ist, den ich bis jetzt am liebsten hatte. Aber wir haben uns trotzdem die Frage gestellt, ob es noch andere Berufe gibt, die ich trotzdem machen kann. Denn es ist nicht sicher, dass ich in die Uhrmacherei gehen werde, weil ich keinen Schulabschluss habe. Also haben wir uns gesagt: "Na ja, eigentlich müsste man einen anderen Plan haben". Dann wusste ich, dass ich gerne nähen würde. [...] Oder vielleicht Mediamatiker" (Steven, junger Programmteilnehmer aus dem Kanton Wallis).

Umfassende Betreuung

Mehrere Aussagen von jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben uns gezeigt, dass **die Begleitung** durch die im Rahmen des AJ-Programms tätigen Fachkräfte **über die Bedürfnisse hinausgeht, die nur mit den Berufs- oder Ausbildungsplänen verbunden sind**. Luc spricht von einer "menschlichen Arbeit" und einer **"ganzheitlichen" Begleitung**, die es ihm ermöglicht, Probleme seines täglichen Lebens anzugehen und zu lösen, die aber auch seine Fähigkeiten und Möglichkeiten bestimmen, sich konkret auf ein Berufs- oder Ausbildungsprojekt vorzubereiten und sich darin zu engagieren:

"Meine Beraterin, sie macht eine menschliche Arbeit. Sie fragt, wie es einem außerhalb dieses Berufsprojekts im Alltag geht, ob es Probleme gibt. Und wenn sie die Mittel dazu hat, wird sie auch versuchen, diese Probleme zu lösen. Ich denke, sie sind sich bewusst, dass, wenn es im Leben nicht gut läuft, es nicht unbedingt auch beruflich gut laufen wird. [...]. IPT ist ganzheitlich, nicht nur das berufliche Projekt, aber sie sind wirklich für die Person da. Le soutien est vraiment ciblé par rapport aux besoins de la personne" (Luc, junger Programmteilnehmer in L'Arc jurassien).

Die Aufmerksamkeit, die die Berater/innen den Aspekten des Lebens der Jugendlichen widmen, die nicht strikt mit den beruflichen oder ausbildungsbezogenen Aspekten verbunden sind, setzt voraus, dass sie zusätzliche Informationen erhalten und Zugang zu bestimmten Aspekten des Privatlebens¹¹ des/der begleiteten Jugendlichen erhalten, um die Unterstützungsstrategie entsprechend den festgestellten spezifischen Problemen zu individualisieren. Die Bedingungen für die Möglichkeit dieser Individualisierung der geleisteten Unterstützung werden insbesondere von Astier und Medini (2019) gut beschrieben und bergen erhebliche Risiken der Intrusion und der Verletzung des persönlichen und privaten Lebens der begleiteten Jugendlichen, derer sich die Fachkräfte sehr wohl bewusst sind. Dieser ganzheitliche Ansatz der sozialpädagogischen Arbeit, den die Fachkräfte verfolgen, wird von den von uns befragten begleiteten Jugendlichen insgesamt geschätzt, zumal sie sich oftmals bewusst sind, dass sie aufgrund ihres jungen Alters über wenig Erfahrung und Wissen über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes verfügen. Alle Befragten gaben an, dass die im Rahmen des Programms angebotene Unterstützung ihnen half, das Fehlen familiärer Ressourcen zu kompensieren, oder dass sie über das hinausging, was sie zuvor in früheren Eingliederungsmaßnahmen erlebt hatten. Die Personalisierung der Maßnahme und insbesondere die Art der Betreuung, die jedem Jugendlichen angeboten wird, scheint immer noch stark auf der Persönlichkeit des Beraters und der Art und Weise zu beruhen, in der er seine Rolle und Funktion sieht.

Die Existenz **dieser Betreuung durch den Berater oder die Beraterin während der betrieblichen Ausbildung wird** von den befragten Jugendlichen **als ein beruhigender Rahmen beschrieben**. Die Tatsache, dass man weiß, dass man "bei Problemen" mit seinem Berater oder seiner Beraterin sprechen kann, gibt dem Jugendlichen das Gefühl, eine Art Kontrolle über seine Situation zu behalten, und die Gewissheit, das Risiko eines "Übergreifens" persönlicher (oder schulischer) Probleme auf den beruflichen Teil seiner Ausbildung zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

¹¹ Wichtiger Punkt laut Astier & Medini in ihrem Buch "Sociologie de l'intervention sociale" (2019, S. 47).

Leben. Das (bessere) Management dieser beiden Sphären (Privatleben, Berufsleben) steht im Mittelpunkt der Betreuung, die das IPT-Programm leistet, und ermöglicht es den Jugendlichen, durch eine persönliche Betreuung reifer zu werden.

Memento: Schwerpunkte aus den vertiefenden Gesprächen
mit den jungen TeilnehmerInnen

- ❖ Sie alle berichten von erheblichen Schwierigkeiten, die mit einer fragilen biopsychosozialen Situation zusammenhängen, die zu einem Bruchpunkt führt, einem Bruch, der ein Vorher und ein Nachher abgrenzt, ab dem sie "aufgegeben" haben. Die Verkettung von schwierigen Ereignissen führt bei einigen Jugendlichen zu einem allgemeinen Vertrauensverlust oder zu einer erheblichen sozialen Isolation.
- ❖ Die im AJ-Programm begleitete Population von Jugendlichen berichtet regelmäßig von unzureichender oder schwacher elterlicher Betreuung bzw. fehlenden sozialen Ressourcen.
- ❖ Viele von ihnen haben zuvor andere Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung besucht, die keine dauerhaften Lösungen gebracht haben.
- ❖ Die individuelle Betreuung und die Identifizierung einer sinnvollen beruflichen Zielgruppe ist für die jungen Befragten sehr wichtig.
- ❖ Die kollektive Arbeit (Gruppenworkshops) ermöglicht es ihnen, eine Dynamik der gegenseitigen Unterstützung zu initiieren, die sich in einem von der Beraterin oder dem Berater geschaffenen sicheren Rahmen entfaltet.
- ❖ Die Betreuung durch ihren Berater oder ihre Beraterin während der Ausbildung wird als sicher erlebt.
- ❖ Der Erfolg ihrer Teilnahme am Programm und ihrer Ausbildung hängt in den Augen der Jugendlichen vor allem von der Qualität der Betreuung und der Beziehung zum Berater oder zur Beraterin ab.
- ❖ Die Unterstützung der Berater/innen bei beruflichen, aber auch (und vor allem) bei persönlichen Schritten wird von den jungen Teilnehmer/innen als grundlegend angesehen.

4.2.2.2 Die Erfahrungen der Lehrbetriebe

Im Rahmen dieser Studie wurden achtzehn Tiefeninterviews mit Vertretern und Vertreterinnen von ebenso vielen Lehrbetrieben geführt. Auf der Grundlage dieses Korpus

haben die wichtigsten Analyseelemente identifiziert, die mit der Bewertung der Begleitung der IPT-Praktikanten und -Lehrlinge in den Betrieben sowie mit der Zusammenarbeit mit den Eingliederungsberatern zusammenhängen.

(Generations-)Verhältnis zur Arbeit und Besonderheiten von Jugendlichen aus dem AJ-Programm aus Sicht der befragten Lehrbetriebsleiter/innen

Die meisten der befragten Verantwortlichen von Ausbildungsbetrieben, unabhängig davon, ob sie dem Personalbereich oder anderen Bereichen angehören, die stärker auf die Ausbildung der betreuten Jugendlichen spezialisiert sind, sind sich einig, **dass die Situation der Jugendlichen in der Gesellschaft in den letzten Jahren komplexer geworden zu sein scheint**, insbesondere beim Übergang vom Schulabschluss zum Beginn des Berufslebens¹². Dies wird insbesondere durch den folgenden Auszug aus einem Interview belegt:

"Wir finden es toll, dass wir ihnen auch eine Zukunft, eine zukünftige Möglichkeit geben können, und das ist wirklich unser Ziel" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

Eine Dimension, die auf eine gewisse Entwicklung und einen Generationeneffekt hindeutet, ist die Wahrnehmung der hierarchischen Beziehung "Arbeitgeber/in - Auszubildende/r". Wie die Verantwortliche für die Betreuung der Lernenden in einem Walliser Unternehmen berichten mehrere befragte Verantwortliche von Unternehmen von einer Situation, in der **die jüngsten Neuankömmlinge nicht automatisch und von Anfang an die gesamte Autorität gewähren, die ihr Vorgesetzter ohne weitere Präzisierungen oder Begründungen erwarten würde**.

"Ich finde, es stimmt, dass es mit den heutigen Jugendlichen schwierig ist, mit ihnen zu arbeiten, weil viele von ihnen sehr schlagfertig sind, während wir das nicht erlebt haben. Wir haben nichts gesagt, der Chef ist der Chef und dann gibt es einen gewissen Respekt und es stimmt, dass die Jugendlichen von heute vielleicht weniger Respekt haben, sie trauen sich ein bisschen mehr, weil sie sagen, ich habe auf jeden Fall Rechte und dann testen sie ein bisschen mehr" (Unternehmen, Wallis).

Viele Unternehmensvertreter/innen sind sich zudem einig, **dass die Betreuung von Lernenden eine zeit- und ressourcenintensive Investition ist**. Ob es sich dabei um administrative Aufgaben handelt, um Aufgaben im Zusammenhang mit der schulischen Betreuung oder auch um mögliche "Ermahnungen" wegen

¹² Galland (2017) verweist in der Tat auf diese Feststellung, wenn er feststellt, dass "die Landschaft heute komplexer ist, weil die Etappen, die den Eintritt ins Erwachsenenleben skandieren, verzögert und teilweise voneinander abgekoppelt wurden, aber auch weil das Ende der Kindheit früher eintritt und sich zu einem Lebensabschnitt, der Adoleszenz oder der Präadoleszenz, öffnet, der sich immer deutlicher von ihr unterscheidet" (S. 131).

Die Gesamtheit dieser Dimensionen, die die Betreuung der Jugendlichen umfasst, macht ihre Betreuung relativ "schwerfällig" .¹³

"Ja, dann mache ich das hauptsächlich. Es gibt Probleme, es gibt Diskussionen, aber wir halten uns auch nicht zu lange auf, wenn es große Probleme gibt. Das ist das, was ich den Beratern sage, entweder IPT oder all die anderen Firmen, es ist gut, dass ihr da seid. Ich habe 46 Leute, ich habe genug zu tun, um mich um die kleinen Probleme zu kümmern. Ich sage, wenn ein junger Mann oder ein Praktikant eine Woche lang dreimal zu spät kommt. Ich habe genug Probleme mit meinen eigenen Mitarbeitern" (Unternehmen, Arc- Jurassien).

Diese Feststellung gilt zwar generell für die Betreuung und Begleitung aller Praktikanten und jungen Auszubildenden, doch die **besonderen Schwierigkeiten der Jugendlichen, die im AJ-Programm eingeschrieben sind, erfordern häufig einen zusätzlichen Einsatz seitens der betrieblichen Bezugspersonen.**

"Es ist also kompliziert, es stimmt, es gibt ... es erfordert viel Energie, um Ausbilderin für seine Betreuung zu sein. Wir haben uns trotzdem die Frage gestellt, ob wir wirklich die Zeit haben, denn das erfordert Stunden und Stunden, viel mehr als ein Lehrling ... sogar ein Lehrling, der Schwierigkeiten hat" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

Trotz dieser Tatsache arbeiten viele Unternehmen im Rahmen des AJ-Programms (und nicht nur dort) zusammen und tun dies auch weiterhin, indem sie Praktikanten und Auszubildende aufnehmen und ausbilden, auch solche aus AJ, wie im nächsten Kapitel näher erläutert wird.

Interessante Garantien für Lehrbetriebe

Während die tägliche Aufnahme und Betreuung von Jugendlichen aus dem Jugendprogramm einen zusätzlichen Betreuungsaufwand erfordert, **betonen viele Unternehmen den "Win-Win"-Aspekt dieser Kooperationen.** Auf der einen Seite kann das Angebot von Praktikums- oder Lehrstellen einer Suche nach Arbeitskräften gleichkommen, die fast kostenlos arbeiten, wobei die niedrigen vorgesehenen Vergütungen die begrenzte Produktivität widerspiegeln und den Umfang der für ihre (gute) Ausbildung erforderlichen Betreuung und Anleitung ausgleichen sollen. Auch in finanzieller Hinsicht wurde gezeigt, dass die Kosten für Auszubildende in der Schweiz am Ende der drei- oder vierjährigen Lehrzeit in Wirklichkeit einen Gewinn für die ausbildenden Unternehmen darstellen (Mühlemann & Wolter, 2007). Es scheint also häufig so zu sein, dass die Rechtfertigung für die Einstellung von Lernenden durch die Unternehmensleiter auf folgenden Punkten beruht

¹³ So dass uns in Krisenzeiten (COVID-19) viele Unternehmen anvertraut haben, dass sie Lehrlinge und Praktikanten abgelehnt haben, um sich auf "normales" Personal "konzentrieren" zu können.

Sie werden als die erwartete (und implizite) Gegenleistung dafür dargestellt, dass sie legal über eine billige Arbeitskraft verfügen können. Der Leiter eines jurassischen Unternehmens veranschaulicht dies in folgendem Auszug:

"Es ist also klar, dass wir direkt profitieren. Es sind immer zwei Hände, wie man so schön sagt. Aber das ist gut und das ist vielleicht ein bisschen meine soziale Seite. Und ich habe bemerkt, dass man mit der Zeit ... hier habe ich drei Mitarbeiter, die ich eingestellt habe, die über solche Firmen gekommen sind (Typ IPT), und die hier sind, manche sind seit zehn Jahren hier ... Ich versuche, das Spiel mitzuspielen, weil es eine Win-Win-Situation ist. Ich bin also jemand, der ... Ich finde es nicht normal, dass man jemanden ohne Arbeit lässt. Unabhängig von seinem Ausbildungsniveau oder seinen Fähigkeiten sollte eine Person ... muss ein Ziel in seinem Tag haben und einen Tag haben, der strukturiert ist" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

Auf der anderen Seite und speziell im Zusammenhang mit dem AJ-Programm betonen die befragten Unternehmensvertreter/innen das Interesse an Profilen (und Bewerbungen) von Jugendlichen, deren frühere Probleme dank der begleitenden Arbeit von IPT und seinen Berater/innen im Vorfeld gelöst werden konnten. Die Tatsache, dass die Situation dieser Jugendlichen von den Unternehmensvertretern **als "stabilisiert"** angesehen wird, und zwar im Vergleich zu den anderen Jugendlichen, die normalerweise eingestellt werden, scheint ein entscheidendes Kriterium für die Einstellung dieser Art von Publikum zu sein, das durch die beruhigende Präsenz eines Beraters oder einer Beraterin noch verstärkt wird. So zögern die befragten Verantwortlichen nicht, die AJ-Jugendlichen als reif (sei es aufgrund ihrer bisherigen Lebenserfahrung oder aufgrund ihrer späten (Neu-)Orientierung), motiviert und noch sicherer in Bezug auf ihr berufliches Ziel zu charakterisieren als die Lernenden, die ausserhalb des AJ-Programms rekrutiert werden. Die Bedeutung dieser zusätzlichen Reife und der vorherigen Berufserfahrung, die normalerweise bei den jungen Teilnehmern des AJ-Programms vorhanden sind, wird von dieser Personalverantwortlichen deutlich hervorgehoben:

"Was uns ... was mich an ihr gefesselt hat, war, dass sie bereits, ich glaube, sie ist 20 Jahre alt, wenn ich mich nicht irre, und dass sie ein achtmonatiges Praktikum in einer ähnlichen Einrichtung absolviert hatte, also kannte sie die Bevölkerung von Menschen mit Behinderungen. Dort ging es, glaube ich, um den Bereich der Mehrfachbehinderungen, also wusste sie, was das ist. Donc c'est vraiment ce qui m'a retenu, ce que j'ai retenu ou ce qui m'a poussé" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

Eine der Stärken des Systems, die von den Ausbildungsbetrieben hervorgehoben wird, ist auch die Arbeit, die die Beraterinnen und Berater im Vorfeld der Einstellung leisten, indem sie sich um Praktikums- oder Ausbildungsplätze bewerben. Für die Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter/innen **kommen die Jugendlichen dank d e r von IPT angebotenen Begleitung mit feststehenden Projekten und**

Ausbildungsplänen an die Unternehmenstüren. Die AJ-Jugendlichen scheinen

Sie müssen sich auch **ein Vorwissen über mögliche Optionen in Bezug auf zukünftige Tätigkeitsbereiche (mittel- bis langfristig), aber auch über Ausbildungsinstitute und die Herausforderungen beim Erwerb von beruflichen Kompetenzen (kurzfristiger) angeeignet** haben. Diese **Vorbereitung** wird von den befragten Unternehmensvertretern **sehr geschätzt** und als Hebel für die Aktivierung des/der Jugendlichen gesehen.

"Ich finde es interessant, dass sie die Jugendlichen wirklich darauf vorbereiten, eine Bewerbungsmappe zu erstellen. Sie bereiten die Jugendlichen auf die Vorstellungsgespräche vor und hier, typischerweise, war das Gespräch, das ich mit unserer Auszubildenden hatte, wirklich gut, sie war eine Person, man sah ... das war übrigens auch, ich denke, das war auch eines der Einstellungskriterien, dass sie gut vorbereitet war, sie kam gut vorbereitet, sie kam mit Fragen, also sieht man, dass es dahinter eine Vorbereitung gibt, was nicht immer der Fall ist". (Unternehmen, Wallis)

Es ist auch anzumerken, dass die Wahrnehmung der Bewerbungen und Profile von Jugendlichen mit anderem Hintergrund oder aus anderen Eingliederungsmaßnahmen weniger gut sein kann, wie aus dem Interview mit diesem Unternehmensleiter hervorgeht:

"Das ist gerade für uns toll, weil wir dann Leute mitbringen, die trotz allem schon eine gewisse Erfahrung haben. Dann nehme ich auch Praktikanten aus der Schule, aus dem SEMO. Das ist noch einmal etwas anderes, aber wenn IPT mit uns kommt, haben wir trotzdem Leute, die den Beruf kennen, die den Verkauf kennen. Enfin, il y a un certain vécu derrière et pour nous, c'est quand même plus simple entre guillemets de travailler avec des gens qui quand même savent ce que c'est le métier, le travail, les heures à faire et autre" (Für uns ist es unter Anführungszeichen einfacher, mit Leuten zu arbeiten, die trotzdem wissen, was der Beruf ist, die Arbeit, die zu leistenden Stunden und anderes). (Unternehmen, Wallis)

Stereotype aufbrechen, das Risiko der Diskriminierung bei der Einstellung verringern

Es besteht die Gefahr, dass diese gefährdeten Personen bei der Einstellung diskriminiert werden. Eine Verantwortliche für die Betreuung von Praktikanten und Auszubildenden in einem jurassischen Unternehmen sagte, sie wisse lieber nichts von der Teilnahme eines jungen Menschen am AJ-Programm, um zu vermeiden, dass sie aufgrund der negativen Konnotation, die dieser Zielgruppe a priori anhaftet, in ein negatives stereotypes Urteil verfällt.

"Ja, aber ich habe mir die Frage gestellt, ob ich, wenn ich in den Unterlagen unserer Auszubildenden gesehen hätte, dass sie von der Stiftung IPT betreut wird, nicht ein wenig aufmerksam geworden wäre und mir gesagt hätte, dass es sich um eine Person handelt, die Schwierigkeiten hat, ob wir sie wirklich einstellen werden. Ich finde es ziemlich gut, dass man als Arbeitgeber oder zukünftiger Arbeitgeber diese Information nicht hat. Parce qu'autrement, ça met un poids supplémentaire

peut-être sur le dossier" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

Das AJ-Programm ermöglicht es jungen Menschen, deren soziale Eigenschaften sie von den üblichen Einstellungsprozessen in Unternehmen ausschließen würden, ihre Bewerbung von einem Dritten garantieren zu lassen und von einem "Kolben"-Effekt zu profitieren, der es ihnen ermöglicht, aus der Armut herauszukommen.

"Warteschlange". Angesichts der Stereotypen und vorgefassten Meinungen bietet das Jugendaustauschprogramm den teilnehmenden Jugendlichen echte Chancen und scheint dazu beizutragen, bestimmte Vorstellungen auf Seiten der Arbeitgeber/Arbeitsvermittler zu ändern (obwohl weitere Studien erforderlich wären, um dies zu bestätigen). In diesem Sinne **scheinen die Berater/innen eine Schlüsselrolle zu spielen, insbesondere durch das Vertrauensverhältnis, das sie mit den Ausbildungsbetrieben im Laufe der Zusammenarbeit aufgebaut haben.** Es sind nämlich insbesondere diese Beziehungen, die es den Unternehmen erleichtern, die Türen zu öffnen und sich dafür zu entscheiden, diesem Teil der Bevölkerung eine Chance zu geben. Dies zeigen insbesondere die beiden folgenden Auszüge:

"Sie haben Kontakt zu uns aufgenommen, na ja, ja, sie ist wie unser Lehrling, sie ist jetzt bei uns, sie ist das Ergebnis einer früheren Zusammenarbeit mit dem Programm.

"AJ". Er fragte uns, ob es möglich sei, diesen Jugendlichen für ein zweiwöchiges oder längeres Praktikum aufzunehmen, aber wir konnten nur zwei Wochen anbieten" (Unternehmen, Arc-Jurassien).

"Ich habe Vertrauen in IPT. [...] Ich bin mir ziemlich sicher, dass die Person, die zu uns kommt, auch wirklich zu uns kommt, weil sie darauf achten, wen sie uns schicken. Ich muss zugeben, dass ich weniger Praktikanten nehme, sondern eher Leute, die sich spontan bewerben. [...] IPT, das ist interessant, weil man einen Monat Praktikum hat, so dass man wirklich Zeit hat, die Person zu entdecken" (Unternehmen, Wallis)

Zwar erscheint die Bedeutung des zwischenmenschlichen Vertrauensverhältnisses zwischen dem/der Ansprechpartner/in im Ausbildungsbetrieb und dem/der Berater/in entscheidend, doch auch die Modalitäten der Bereitstellung und der vom Programm angebotenen Betreuung ermöglichen es dem Unternehmen, seine Erwartungen zu erfüllen. Dies erwähnt der Unternehmensleiter in dem obigen Ausschnitt, indem er die Dauer der Freistellung während des Praktikums erwähnt, die eine als ausreichend erachtete Beobachtungszeit ermöglicht.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die befragten Unternehmensvertreter/innen die Qualität der Zusammenarbeit mit den IPT-Berater/innen als eines der zentralen Elemente für den Erfolg des AJ-Systems bezeichnen. **Die Qualität der Beziehung, die Nähe, die Flexibilität, das Vertrauen und die Transparenz der Zusammenarbeit** sind grundlegende Dimensionen, die es den Unternehmen ermöglichen, sich bei der Betreuung der Jugendlichen unterstützt

und begleitet zu fühlen.

*"Bei IPT ist die lokale Beraterin, Frau Y, sehr sehr freundlich, sehr effizient, sehr reaktionsschnell, sehr unkompliziert. Es gibt keine ... alles ist sehr einfach bei ihnen".
(Unternehmen, Wallis)*

Einige der befragten Verantwortlichen bezeichneten den Vertrauensrahmen, in dem sich die Zusammenarbeit mit IPT entwickelt, als "Sicherheitsnetz" und betrachteten die Anwesenheit eines Beraters oder einer Beraterin als "Unterstützung" bei Problemen.

Die wichtigsten positiven Aspekte des Programms für die befragten Unternehmen sind die Profile der Jugendlichen, die über das AJ-Programm vermittelt wurden (besser vorbereitet, reifer und sicherer in ihren Entscheidungen) und die Qualität der Zusammenarbeit mit den Beratern.

4.2.3 Follow-up-Gespräche: Bestandsaufnahme 6 bis 12 Monate nach der Entlassung aus der JVA

Die Follow-up-Interviews wurden für beide Wellen durchgeführt. Insgesamt wurden 19 Folgeinterviews (Jugendliche: N=7 / Unternehmen: N=12) per Telefon geführt, die es insbesondere ermöglichten, bestimmte Elemente, die die Zufriedenheit mit der Teilnahme am AJ-Programm nähren, sowie die zuvor identifizierten Probleme zu vertiefen. Zunächst ist festzuhalten, dass die Mehrheit der sieben befragten Jugendlichen eine Lehre begonnen hat. Alle geben an, keinen regelmässigen Kontakt mehr zu ihren Beraterinnen und Beratern zu haben. Während die Treffen mit dem/der Berater/in im ersten Lehrjahr noch stattfanden, wurden sie später immer seltener und schliesslich ganz eingestellt. Diese Feststellung deckt sich mit derjenigen, die bereits im Rahmen einer Studie des Programms FORJAD (Bonvin et al., 2013) gemacht wurde, und verdeutlicht den Handlungsspielraum, über den einige Berufsleute im Bereich der Begleitung verfügen. Eine Dimension dieses Spielraums zeigt sich in der Fähigkeit, die Häufigkeit der Treffen mit den Jugendlichen an die Bedürfnisse der Jugendlichen (aber auch der Lehrbetriebe) und an die Etappen des Werdegangs anzupassen (in der Regel ist die Betreuung zu Beginn intensiv, dann werden die Treffen seltener und "à la carte", je mehr der oder die Jugendliche seine oder ihre Selbstständigkeit unter Beweis stellt). Mehrere Jugendliche berichten, dass sie sich darauf geeinigt haben, sich die Möglichkeit einzuräumen, wieder mit ihrem Partner in Kontakt zu treten.

Berater/in bei Bedarf. Die Jugendlichen, die wir trotz mehrerer Versuche nicht für ein Gespräch erreichen konnten, haben das AJ-Programm in der Regel verlassen. Die befragten Beraterinnen und Berater bestätigten uns, dass es sich um Jugendliche handelte, die die Betreuung beendeten, ohne sich zu melden (Umzug, Änderung der Kontaktdaten). Weitere Informationen zu diesen Personen liegen uns nicht vor.

Im Nachhinein betonen alle befragten Jugendlichen, dass die Zusammenarbeit mit den IPT-Beratern und die Praktika ihnen geholfen haben, ihr berufliches Ziel zu definieren (durch Bestätigung oder Neuorientierung), was sie als sehr positiv bewerten. In den Folgegesprächen waren die Jugendlichen auch bereit, auf ihren gesamten Werdegang zurückzublicken. Diese scheinen sehr häufig mit unvorhergesehenen und unvorhersehbaren Lebensereignissen oder Episoden wie dem Tod oder der Krankheit eines Elternteils oder einem Beziehungsabbruch verbunden zu sein, die manchmal mit mehr oder weniger großen sozialen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten einhergehen, die mehr oder weniger bereits vor dem Auftreten dieser "Unfälle" oder Wendepunkte, die im Nachhinein als solche identifiziert wurden, bestanden.

Diese Ereignisse führten zu einer Schwächung (oder späteren Verstärkung) ihrer Situation, die sie auf ihrem Weg in den (oder zurück in den) Arbeitsmarkt benachteiligte, z. B. bei der Suche nach einer Lehrstelle, indem sie die von möglichen Arbeitgebern als negativ empfundenen Signale nährte oder vervielfachte. Für einige Jugendliche sind die Orientierungsschwierigkeiten in Bezug auf das Berufsziel mit einer Zeit der Unbestimmtheit und des Drucks verbunden, die psychologisch schwer zu bewältigen sind und sich auf ihre emotionale und psychische Stabilität sowie allgemein auf ihre Gesundheit auswirken.

Die Unternehmen ziehen insgesamt eine positive Bilanz der Zusammenarbeit und der damit verbundenen Erfahrungen. Die Kontaktaufnahme, die Vereinbarung und Regelung der Treffen, aber auch die Pflege der (guten) Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten (und deren Gespräch) werden durch die Vermittlungsarbeit der Berater/innen stark vereinfacht. Die interviewten Betriebsleiter/innen betonen auch die Reife der AJ-Kandidat/innen, die in der Regel etwas älter sind als andere Lernende und aufgrund

Sie sind dadurch schneller gereift als andere und können sich schneller und besser an die Produktionszwänge anpassen (und sich ihnen beugen).

Mehrere Unternehmen berichten jedoch, dass sie mit heiklen Situationen im Zusammenhang mit den Jugendlichen aus dem AJ-Programm konfrontiert waren. Die berichteten Schwierigkeiten hängen vor allem mit Problemen zusammen, die als verhaltensbedingt angesehen werden (häufige Verspätungen, unangemessenes Verhalten, Sachbeschädigung oder sogar Diebstahl) und die sanktioniert werden mussten. Trotz dieser "Unannehmlichkeiten" und besonderen Erfahrungen, die im Übrigen absolut nicht auf die jungen Teilnehmer/innen des AJ-Programms zutreffen, heben die befragten Unternehmensverantwortlichen die Qualität der Zusammenarbeit mit allen Ansprechpartnern/innen innerhalb des Programms hervor. Generell betonten die Unternehmensvertreter/innen, mit denen wir sprechen konnten, die Schwierigkeiten mit bestimmten Jugendlichen weniger aufgrund ihrer Eigenschaften, die sie in ein Eingliederungsprogramm wie das von AJ einbrachten, als vielmehr aufgrund eines Generationeneffekts und einer globaleren "Diskrepanz" zwischen der alten und der neuen Generation, insbesondere in Bezug auf ihre Beziehung zur Arbeit (den Platz, den die Arbeit in ihrem Leben einnimmt oder einnehmen soll, und die Verbindung mit ihrem Privatleben), aber auch in Bezug auf ihre Ambitionen und Zukunftsprojektionen. Da sie schließlich der Meinung sind, dass sie weder die Mittel noch die Zeit (und wahrscheinlich auch nicht alle spezifischen Kompetenzen) haben, um die Jugendlichen bei ihren ersten Erfahrungen und ihrer Sozialisierung im Unternehmen zu begleiten, sind die befragten Verantwortlichen einstimmig der Meinung, dass das Programm fortgeführt werden muss, da es einem echten Bedarf an Unterstützung für die Jugendlichen und an Vermittlung zwischen allen Beteiligten entspricht. Aus diesen Gründen empfehlen sie angesichts der positiven Auswirkungen des Programms zusätzliche Anstrengungen zur Förderung des Programms.

Seitens der jungen Programmteilnehmer/innen und der befragten Berater/innen ist die Bilanz von AJ aus der Distanz von etwa einem Jahr nach dem ersten Gespräch insgesamt positiv und diese allgemeine Einschätzung ist zu unterstreichen. Die Stärken des Programms für die Jugendlichen sind vor allem die Qualität der Beziehung zu ihrem Berater oder ihrer Beraterin, die sehr hohe Verfügbarkeit dieser Personen, die (begleitende) Arbeit an der Selbstkenntnis und dem Selbstwertgefühl, aber auch der maßgeschneiderte und individualisierte Charakter der angebotenen Begleitung. Die Unterstützung bei eher operativen Schritten wie dem

Nachhilfeunterricht oder Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen werden von den befragten Jugendlichen ebenfalls hervorgehoben. Ebenso die Bereitstellung des Adressbuchs der Berater/innen und deren Kenntnisse des lokalen Arbeitsmarktes.

Die Beraterinnen und Berater betonen in ihrer Bilanz des Programms einstimmig die Begriffe Proaktivität, Regelmäßigkeit, Nähe und Flexibilität. Sie berichten von einer "großen, ja sogar enormen Entlastung" bei der Berücksichtigung der globalen Bedürfnisse (sowohl der sozialpädagogischen Bedürfnisse als auch der Bedürfnisse im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden oder dem Bedarf an schulischer Unterstützung).

Memento: Stärken aus den Folgegesprächen

- ❖ Seitens der jungen Programmteilnehmer/innen und der befragten Berater/innen ist die Bilanz des AJ-Programms, die etwa ein Jahr nach dem Datum des ersten Interviews gezogen wurde, insgesamt positiv, und diese allgemeine Einschätzung ist hervorzuheben
- ❖ Sehr geringe Beteiligung von Unternehmen
 - Lässt vermuten, dass sie nicht die Mittel haben, um sich für die Betreuung der Auszubildenden einzusetzen
 - Systematisierung der Methodik zur Verbreitung unter den Unternehmen
- ❖ Es ist schwierig, Jugendliche, die das Programm verlassen haben, zu erreichen und mit ihnen in Kontakt zu bleiben.
 - Dies macht deutlich, dass die am stärksten gefährdete Gruppe der Jugendlichen in bestimmten Fällen (deren Untersuchung interessant wäre) dennoch "durch die Maschen schlüpfen" kann
- ❖ Erheblicher Mangel an Sichtbarkeit des Programms "Jugend in Aktion" (entweder durch die Medien oder durch andere Partner)
- ❖ Das Online-Formular, das weiter verbreitet und systematisch ausgefüllt wird, könnte sich als wirksames Instrument zur Überwachung und Nachverfolgung erweisen

5 Schlussfolgerungen & Vertiefungsmöglichkeiten möglich

Die hier vorgestellten Ergebnisse der Evaluationsstudie zum Programm AJ stützen sich in Absprache mit dem Auftraggeber auf die Sichtweisen und Darstellungen der wichtigsten Stakeholder: Jugendliche, die im Programm eingeschrieben sind, Beraterinnen und Berater sowie Verantwortliche oder Referentinnen und Referenten in den Partnerausbildungsbetrieben.

Die Studie konnte jedoch nicht die Perspektive junger Erwachsener einbeziehen und erforschen, die aus dem Programm ausgeschlossen oder in andere Maßnahmen überführt wurden. Die Einbeziehung dieser ungleichen Gruppe in die Untersuchungspopulation hätte wertvolle Hinweise auf die Selektionskriterien des Programms (im Vorfeld und während des Programms) liefern können. Andererseits gibt es eine Reihe von "schwierigen" Jugendlichen, die aus verschiedenen Gründen keinen Zugang zu der Maßnahme hatten oder sie nicht in Anspruch genommen haben: "Unkenntnis", "Nichtbeantragung", "Unkenntnis der Maßnahme", "Unkenntnis der Maßnahme", "Unkenntnis der Maßnahme", "Unkenntnis der Maßnahme", "Unkenntnis der Maßnahme" oder "Unkenntnis der Maßnahme".

Die meisten der Befragten gaben an, dass sie das Programm als "Nicht-Empfang", "Nicht-Vorschlag" oder "Nicht-Orientierung" bezeichneten (Warin, 2010). Die Gründe für diesen (Selbst-)Ausschluss waren nicht Gegenstand dieser Studie und wir können in diesem Sinne nur die Kommunikationsmassnahmen rund um das Programm unterstützen, indem wir vorschlagen, die Botschaften an die verschiedenen Zielgruppen anzupassen. Schliesslich haben die Interviews mit den Beraterinnen und Beratern gezeigt, dass zwischen den Kantonen Unterschiede bestehen, was die Kenntnis des Programms bei den Akteuren vor Ort, aber auch die konkrete Umsetzung des Programms auf lokaler Ebene betrifft (Zugangswege und -kriterien, Finanzierung, verfügbare Instrumente und Ressourcen, interinstitutionelle Zusammenarbeit mit staatlichen Organen, Ausrichtung und/oder Konkurrenz mit anderen Arten von Eingliederungsmassnahmen oder -programmen, Besonderheiten des sozioökonomischen Gefüges und der lokalen Arbeitsmärkte usw.). Ein systematischerer Vergleich zwischen den verschiedenen Kantonen, in denen das Programm durchgeführt wird, hätte ebenfalls dazu beigetragen, die Bandbreite der erzielten Ergebnisse zu erweitern und das Potenzial für die Verbesserung des Angebots in den verschiedenen Kantonen stärker zu bündeln.

Zusammenfassung: Stärken des AJ-Programms & Empfehlungen

- ❖ Wenn die Jugendlichen mit den Partnerunternehmen des Programms in Kontakt treten, sind ihre Berufs- und Ausbildungspläne im Vorfeld verfeinert worden und erscheinen sowohl konsistent als auch realisierbar.
- ❖ Die Praktikumsvereinbarungen sowie der in den ersten Phasen der Begleitung gesetzte Rahmen strukturieren die Zusammenarbeit und ermöglichen es, sie auf eine solide und allen Beteiligten bekannte Grundlage zu stellen.
- ❖ Die Zeit, die jede/r Berater/in tatsächlich für jede/n betreute/n Jugendliche/n aufwendet, ist insofern entscheidend, als die betrieblichen Referent/innen sich schnell durch betriebliche und praktische Zwänge eingeschränkt fühlen.
- ❖ Die jungen Teilnehmer/innen berichten von einem Gefühl der Sicherheit, da sie wissen, dass die Berater/innen immer da sind, wenn sie gebraucht werden (im Gegenzug kann der Weggang einer Beraterin oder eines Beraters eine Reihe von Schwierigkeiten auslösen - insbesondere für den/die betreute/n Jugendliche/n -, die es so gut wie möglich zu antizipieren gilt, und unterstreicht die Bedeutung der Kontinuität in der Betreuungs- und Unterstützungsbeziehung).
- ❖ Die Tätigkeit der Berater/innen geht über die Hilfe bei der beruflichen Eingliederung hinaus und umfasst eine sozialpädagogische Begleitung, die auf die umfassende Unterstützung des/der Jugendlichen in den Übergangsphasen beim Übergang ins Erwachsenenalter ausgerichtet ist.
- ❖ Angesichts der Vielfalt der Einsatzorte des Programms und der konkreten Modalitäten, mit denen es von den Beratern und Beraterinnen umgesetzt wird, würde eine systematischere Erfassung der erarbeiteten Module, aber auch der mobilisierten Techniken und Betreuungsinstrumente sowie der Strategien zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Beteiligten (Jugendliche, Partner vor Ort, Unternehmen usw.) die gegenseitige Nutzung innerhalb der IPT-Teams fördern und die Ergebnisse der individuellen Betreuung verbessern (und gleichzeitig zur Arbeitszufriedenheit der IPT-Berater und -Beraterinnen beitragen).
- ❖ Die Zusammenarbeit wird positiv bewertet, da sie auf einer "Win-Win"-Basis wahrgenommen wird: Das Unternehmen stellt seinerseits ein Experimentierfeld und eine

Eine "Probezeit", die lang genug ist, um den Jugendlichen in einem Produktionsumfeld (und seinen eigenen Zwängen) sowie die Realisierbarkeit seines Projekts zu testen.

kostenlose Praktika und anschließend eine individuelle Betreuung während der gesamten Ausbildungszeit.

- ❖ Langzeitpraktika (von 2 Wochen bis 3 Monaten, die verlängert werden können) werden als Evaluierungsphase (und Vorlehre) sehr geschätzt, bevor die Zusammenarbeit im anspruchsvolleren Rahmen einer Lehre verlängert wird.
- ❖ Die positiven Ergebnisse der Maßnahme würden von einer größeren Bekanntheit profitieren, und eine gezielte Kommunikationsstrategie (Schul- und Berufsberatungsstellen, Regionale Arbeitsvermittlungsstellen, Sozialdienste, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Schulen und schulische Ökosysteme usw.) (zur Verbesserung der Sichtbarkeit des AJ-Programms (insbesondere anhand von Beispielen "erfolgreicher" Wege) sollte vor allem die Beteiligung von Unternehmen fördern und die bereits bestehende Zusammenarbeit stärken.

Die Kenntnis und Dokumentation des Verbleibs junger Teilnehmer am AJ-Programm nach Abschluss der Betreuung könnte nicht nur dazu beitragen, bestimmte Aspekte des Programms zu verbessern (insbesondere im Hinblick auf die Vorbereitung auf die Aufnahme einer Beschäftigung nach Erhalt der Zertifizierung), sondern würde auch konkrete Beispiele für Folgendes bieten

"Die meisten Schülerinnen und Schüler haben bereits eine Reihe von Erfolgsgeschichten geschrieben, die im Rahmen von Kommunikationsmaßnahmen rund um das Programm aufgewertet werden könnten.

Bibliografie

- Astier, I., & Medini, A. (2019). *Soziologie der sozialen Intervention* (2. Auflage). Armand Colin.
- Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2012). L'activation des "jeunes adultes en difficulté". Le cas du programme FORJAD dans le canton de Vaud. *Chroniques du travail (Chronik der Arbeit). Les Jeunes et le Travail*, 2.
- Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2013). Politiques d'activation des jeunes et modalités d'accompagnement. Der Fall des Programms FORJAD in der Schweiz. *Lien social et Politiques*, 70, 13-27. <https://doi.org/10.7202/1021153ar>
- Stiftung IPT. (2020). *"Avenir Jeunes" Programmbeschreibung*.
- Galland, O. (2017). Kapitel 6. Von der Kindheit bis zum Erwachsenenalter. In *Sociology of Youth* (S. 131-178). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.galla.2017.01.0131>
- Hangartner, D., Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. *Nature*, 589(7843), Article 7843. <https://doi.org/10.1038/s41586-020-03136-0>
- Kaufmann, J.-C. (2016). *L'entretien compréhensif* (4. Auflage). Armand Colin.
- Lascoumes, P., & Le Galès, P. (2018). *Soziologie des öffentlichen Handelns*. Armand Colin.
- Mugglin, L., Efionayi, D., Ruedin, D., & D'Amato, G. (2022). *Struktureller Rassismus in der Schweiz: Eine Bestandsaufnahme der Forschung und ihrer Ergebnisse* (SFM Studies #81d). https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2081d.pdf
- Mühlemann, S., & Wolter, S. C. (2007, Oktober 1). *Die Ausbildung von Lehrlingen ist ein profitables Geschäft. Die Volkswirtschaft*. <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2007/10/muehlemann-6/>
- Nadot, M. (2022). *A quelle(s) condition(s) l'insertion insère-t-elle? La nature socioéducative de l'accompagnement à l'insertion de jeunes adultes en difficulté* [Masterarbeit]. Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) - Domaine Travail social.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom (Entwicklung als Freiheit)*. Oxford University Press.
- Warin, P. (2010). *Le non-recours: Définition et typologies. 1*. Odenore. <https://www.aide-sociale.fr/wp-content/uploads/2019/02/typologies-non-recours-41.pdf>

Anhänge : Raster für Interviews

Leitfaden_Interview_Jugendlicher_IPT

BLOCK Fragen	Grundlegende Frage	Mahnungen
1.Aktuelle Situation IPT	Erzählen Sie mir, wie ein typischer Tag in dem Unternehmen, in dem Sie sind, oder bei IPT abläuft.	- Kontext (welche Firma/Branche, Ort, Bekannte, etc.) - Rhythmus (welche Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und Aufgaben) - Beziehungen (Kolleg/innen, Referent/in etc.)
2.IPT-Parcours	Könnten Sie mir bitte erzählen, wie Sie zu IPT gekommen sind und wie es dort läuft?	- Wann sind Sie zu IPT gekommen? - Von wem wurden Sie beraten? - Wie verlief der erste Kontakt/das erste Gespräch? - Haben Sie eine erste Bilanz gezogen? (Was sind die Ziele, Definition des beruflichen Projekts, andere Unterstützung, Kurse usw.)? - Finanzielle Lage (Einkommen, IV, Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe, Taschengeld, andere Hilfen)
3.Lebenslauf	Bevor Sie zu IPT kommen, können Sie mir erzählen, welche ist Ihr Werdegang?	- Schule (abgebrochen/ beendet, welche Schwierigkeiten?) - Andere Praktikumserfahrungen (welche, in welchem Sektor/Bereich)?
4.Berufliches Projekt	Haben Sie schon immer gewusst, was Sie beruflich machen möchten, oder haben Sie sich nach der Pflichtschule etwas verloren gefühlt?	- Hatten Sie am Ende der Schulzeit bereits bestimmte Interessen an einer Tätigkeit oder einem Bereich? Welche waren das? - Was sind Ihre Leidenschaften? - Haben Sie das Gefühl, dass Sie Ihre Ambitionen/Träume oder die Projekte, die Sie sich für sich selbst vorgestellt haben, verwirklichen? - Wenn Sie sich in einem Praktikum oder einer Ausbildung befinden: Haben Sie das Gefühl, dass das, was Sie tun, mit Ihren Wünschen/Ambitionen übereinstimmt?
	Was hat Ihnen bei der Festlegung Ihres Berufswunsches geholfen und/oder was könnte Ihnen helfen?	- Mehrere Praktika absolviert (welche, erzählen Sie mir) - Meine Leidenschaften (welche, erzählen Sie mir) - IPT (Coaching, Referent/in usw.) - Ich weiß nicht, ich habe keine Pläne/ Träume/ Leidenschaften

5. Follow-up IPT	Falls Sie bereits ein Praktikum absolviert haben (oder bereits eine Lehre absolvieren), auf welche Schwierigkeiten sind Sie gestoßen? ODER die Sie derzeit h a b e n ?	• Unterstützung (wirtschaftlich, emotional/familiär oder andere Arten von Unterstützung) • Auf der Ebene des Unterrichts (Noten in der Schule usw.) • Beziehung (am Arbeitsplatz, in der Schule, bei IPT usw.) • Selbstwertgefühl, Unsicherheit (Ich bin mir nicht sicher, ob ich weiß, was ich will oder wie ich meine Pläne verwirklichen kann...) • Kompetenzen (nicht ausreichend vorbereitet, nicht klar wissen, was mein/e Referent/in; IPT-Berater/in; Kolleg/innen usw. von mir erwarten)
-------------------------	--	---

	Was ist Ihrer Meinung nach positiv oder inwiefern, "Avenir Jeune" ermöglicht es Ihnen, Ihr berufliches Projekt zu entwickeln?	• Was sind die Stärken von IPT (positive Erfahrung) • Haben Sie den Eindruck, dass IPT Ihnen hilft, mehr Kohärenz in Ihrem Projekt zu finden?
	Was sind die negativen Aspekte oder inwiefern ist IPT für Sie nicht geeignet? hilft nicht?	• Gibt es negative Aspekte? • Haben Sie das Gefühl, dass das, was Sie tun, sinnlos ist?
6. Zukunft	Was planen Sie für Ihre Zukunft? Wie stellen Sie sich Ihr Leben in fünf Jahren vor? Und was brauchen Sie, um dies zu erreichen?	

Raster Interview Unternehmen IPT

Allgemeine Fragen	- Tätigkeitsbereich? - Wie lange gibt es Sie schon? Datum der Gründung des Unternehmens? - Orte der Aktivität? - Wie viele Mitarbeiter? - Wie viele Auszubildende gibt es? Wenn ja, welche Berufe werden vorbereitet? - Wie viele Lehrmeister gibt es? Wie viele Lehrlinge betreut ein Lehrmeister in der Regel? - Nehmen Sie Praktikanten auf? Wenn ja, wo/in welchen Abteilungen? - Welche Arten von Praktika sind in Ihrem Unternehmen möglich (Schnupperpraktikum, Dauer usw.)? - Wie viele Praktikanten gibt es? Gibt es eine Höchstzahl? Werden sie bezahlt? - Wer betreut die Praktikanten? - Auf welchem Weg kommen die Lernenden? - Auf welchem Weg kommen die Praktikantinnen und Praktikanten? - Auf welchen Wegen machen Sie die Aktivitäten Ihres Unternehmens und die verfügbaren Praktikums-/Lehrstellen bekannt? - Kommt es vor, dass Sie mehr Bewerbungen für Lehrstellen oder Praktika haben, als Sie Plätze anbieten können? Ist das Gegenteil der Fall? - Wenn ein Jugendlicher Schwierigkeiten in der Lehre oder im Praktikum hat, verfügen Sie über interne Ressourcen und/oder Möglichkeiten, um ihm zu helfen? Wenn ja, welche Maßnahmen sind das? Nennen Sie Beispiele
IPT-Kenntnisse	- Kennen Sie die IPT-Stiftung und ihre Aktivitäten? - Auf welchem Weg haben Sie von IPT erfahren? - Kennen Sie das Projekt "Avenir Jeunes"? - Haben Sie IPT schon einmal in Anspruch genommen? Wenn ja, in welchem Rahmen/mit welchem Publikum? - Haben Sie jemals Personen, die von IPT betreut werden? und insbesondere Jugendliche ohne Ausbildung, für ein Praktikum oder eine Lehre eingestellt? Aus welchen Gründen? - Haben Sie derzeit einen/eine Jugendliche/n, der/die von IPT im Rahmen des Projekts "Avenir Jeunes" in Ihrem Unternehmen betreut wird?
Ankunft des jungen Menschen im Unternehmen (Praktikant oder Auszubildender)	- Wenn ja, absolviert er/sie ein Praktikum oder eine Lehre? - Von wem wird er innerhalb des Unternehmens betreut? - Wissen Sie, von wem er/sie bei IPT betreut wird? Wie ist die Ankunft des jungen Menschen im Unternehmen verlaufen? - War es der Jugendliche selbst, der zum ersten Mal mit Ihnen Kontakt aufgenommen hat? - Ist es Ihr Unternehmen, das sich bei der Suche nach einem zukünftigen Auszubildenden/Praktikanten an IPT gewandt hat? Wenn ja, auf welche Weise (z. B. durch Telefonanruf? per E-Mail? auf einer Berufsmesse? Sonstiges?)? - War es IPT, die mit Ihrem Unternehmen Kontakt aufgenommen hat? Wenn ja, auf welche Weise? Könnte diese Kontaktaufnahme/das gegenseitige Kennenlernen verbessert werden? Wenn ja, wie Ihrer Meinung nach? - Wer hat das erste Treffen vereinbart? - War bei der ersten Begegnung mit dem Jugendlichen eine Fachkraft von IPT dabei? - Wussten Sie von Anfang an, dass er von IPT betreut wird? Ist dies für Sie ein Vorteil oder ein Nachteil? Geben Sie an

	- Wer hat Ihnen das gesagt? - Wurde Ihnen mitgeteilt, aus welchen Gründen dieser Jugendliche von IPT betreut wird? - Warum haben Sie diesen Auszubildenden/Praktikanten ausgewählt (weil Sie wussten, dass er/sie verfolgt wird?)?
Zusammenarbeit mit IPT bei der Betreuung des Jugendlichen im Unternehmen	- Wie läuft die Tätigkeit des Jugendlichen in Ihrem Unternehmen ab? Wie sieht sein Tag in Ihrem Unternehmen konkret aus? - Wenn dieser/diese Jugendliche Schwierigkeiten hat (z. B. in der Schule oder im Verhalten), wie gehen Sie damit um/was tun Sie? Verfügen Sie intern über Ressourcen (Möglichkeiten für Wiederholungskurse usw.), um ihn/sie zu begleiten? Können Sie Ihre Erwartungen anpassen (Rhythmus, Arbeitszeiten, physische Anpassungen des Arbeitsumfelds, besondere Unterstützung usw.)? - Wie oft treffen Sie sich mit IPT in Bezug auf den Jugendlichen, der bei Ihnen ein Praktikum/eine Lehre absolviert? - Wenn ja, geschieht dies immer mit derselben Person? Gibt es eine Bezugsperson bei IPT, die Ihnen bekannt ist? - Wenn ja, zu welchen Zeitpunkten des Praktikums? - Wenn nicht, haben Sie die Möglichkeit, ein Treffen mit IPT zu beantragen, das ihn betrifft? Wie kommunizieren Sie mit IPT? - Haben Sie sich jemals über den Jugendlichen ausgetauscht, ohne dass dieser anwesend war? - <i>Mussten Sie die Art der Betreuung, die Sie bei den Auszubildenden/Praktikanten mit dem von IPT betreuten Jugendlichen durchführen, anpassen?</i> - <i>Wenn ja, erklären Sie, inwiefern diese Betreuung angepasst wurde (physische Anpassungen der Arbeitsumgebung, besondere Unterstützungsmaßnahmen, Anpassungen der Arbeitszeiten usw.).</i> - <i>Wurden diese Anpassungen mit dem Jugendlichen besprochen? Mit IPT?</i> - Welche Unterschiede sehen Sie zwischen den Jugendlichen von IPT und den anderen Praktikanten/Auszubildenden? - Gibt es einen Vertrag, der zwischen dem Unternehmen, dem Jugendlichen (oder seinen gesetzlichen Vertretern) und IPT unterzeichnet wurde? Um welche Art von Vertrag handelt es sich? Wer hat ihn beantragt? - Ist IPT an der Konstruktion der Ziele des Praktikums/der Lehre beteiligt? - Ist IPT an der Bewertung der Praktikums-/Lernziele beteiligt? Inwiefern? - Kann der/die Jugendliche ein Treffen mit beiden Parteien beantragen? - Wenn Sie bei der Betreuung des Jugendlichen in Ihrem Unternehmen auf Schwierigkeiten stoßen, an wen wenden Sie sich normalerweise? - Erfordert die Zusammenarbeit in Bezug auf die Betreuung des Jugendlichen mehr Ressourcen seitens Ihres Unternehmens (Zeit, Geld, Einrichtungen usw.) als bei einer gewöhnlichen Betreuung?
Welche Bewertung der Zusammenarbeit mit IPT	- Sind Sie mit der Zusammenarbeit mit IPT zufrieden? Warum? - Was sind die größten Schwierigkeiten (falls es welche gibt)? - Welche Verbesserungsmöglichkeiten würden Sie in Bezug auf diese Zusammenarbeit sehen? - Wie sehen Sie die weitere Zusammenarbeit mit IPT? - Was sind Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen bei dieser Zusammenarbeit?
Covid	- Hat die Gesundheitskrise die Tätigkeit der Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten des Unternehmens beeinflusst? - Wenn ja, gab es irgendwelche Vorkehrungen oder Unterstützungsmaßnahmen für die von Ihrem Unternehmen zur Verfügung gestellten Angestellten-Praktikanten-Auszubildenden? - Welche sind das? - War IPT an der Gestaltung oder an unterstützenden Maßnahmen beteiligt? Und speziell für die Jugendlichen, die IPT in Ihrem Unternehmen betreut? Gibt es konkrete Beispiele?