

Evaluation der Arbeitsmarktintegration in der Region aargauSüd

Projektbericht

30. Juni 2008



Auftraggebende:	Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm, Zetzwil
Projektleitung:	Martin Spielmann, Stiftung Lebenshilfe
Wissenschaftliche Bearbeitung:	Kurt Häfeli und Claudia Schellenberg, HfH
Projektbericht:	Claudia Schellenberg und Kurt Häfeli, HfH Martin Spielmann, Stiftung Lebenshilfe Reinach AG

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik

Schaffhauserstrasse 239

Postfach 5850 CH-8050 Zürich

+41 44 317 11 11

claudia.schellenberg@hfh.ch

Vorwort Gemeinden



Von der Jugendarbeitslosigkeit zur Sozialhilfe: Ein unwürdiger Schritt für die Betroffenen, ein kleiner und teurer Schritt für die Gemeinden.

Auf dem Arbeitsmarkt weht seit einigen Jahren ein rauer Wind. Niederschwellige Stellen werden abgebaut, Menschen mit einer Beeinträchtigung vermögen nicht mehr die Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Diese Problematik ruft bei den Gemeinden durch Gesetzesänderungen und Sozialhilfestatistiken nach neuen, menschenwürdigeren praktischen Lösungen.

Im September 2007 wurde der Projektantrag „Evaluation Arbeitsmarktintegration“ anlässlich der Gemeindeammännertagung von Martin Spielmann, Geschäftsführer der Stiftung Lebenshilfe in Reinach, vorgestellt. Seit Jahren hat er sich mit der Thematik der Arbeitsmarktintegration befasst und nach neuen Wegen in Zusammenarbeit mit den Gemeinden, den Unternehmern und Anbietern gesucht.

Von den 17 Gemeinden vom Bezirk Kulm haben sich die Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Reinach, Schmiedrued, Unterkulm und Zetzwil sowie die Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd entschlossen, eine Analyse der Ausgangslage, der bestehenden Angebote, Lücken und Doppelspurigkeiten sowie Vorschläge für evtl. Lösungsansätze erarbeiten zu lassen.

Unter der kompetenten Projektleitung von Martin Spielmann und der fachspezifischen Unterstützung der HfH, Prof. Kurt Häfeli und Claudia Schellenberg als wissenschaftliche Mitarbeiterin, konnten wegweisende und aussagekräftige Grundlagen erarbeitet werden.

Die Vertreter der Gemeinden haben Erwartungen und Vorstellungen betreffend den Möglichkeiten für eine Integration in den Arbeitsmarkt vom Schulabgänger bis hin zum stellenlosen Menschen.

Während der Evaluation durfte festgestellt werden, dass insbesondere im Zusammenhang mit den Befragungen eine Bewusstwerdung auf allen Ebenen stattgefunden hat und sich in sehr aktiven Gesprächen klare Vorstellungen von Abläufen entwickelten.

Ich danke allen Beteiligten für das grosse Engagement von ganzem Herzen:

- dem Projektleiter Martin Spielmann
- der HfH, Prof. Kurt Häfeli und Claudia Schellenberg
- Ernst Hotan, Geschäftsführer Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd
- Den Begleitgruppenmitgliedern, insbesondere Direktor Vinzenz Baur von der IV-Stelle Kanton Aargau und Grossrätin Alice Liechti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Gautschy'. The signature is fluid and cursive.

Renate Gautschy, Gemeindevorsteherin Gontenschwil

Vorwort aargauSüd



Der Verein aargauSüd engagiert sich in der Planung, Umsetzung und Förderung von Projekten, die die Weiterentwicklung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft unterstützen. Wettbewerbsfähig bleibt nur, wer den Strukturwandel als Chance nutzt, sich immer wieder neu zu positionieren und wer sich den sich verändernden Rahmenbedingungen anpasst.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht zur Evaluationsphase werden die anvisierten Ziele vollumfänglich erreicht. Es liegt für unsere Region erstmals ein Bericht vor, der alle Aspekte der Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf im Arbeitsmarkt

unserer Region aufzeigt, die Situation der Industrie- und Gewerbebetriebe bei der Beschäftigung dieser potenziellen Arbeitnehmer darstellt, die bestehenden Angebote der Hilfs- und Sozialwerke auflistet und die Probleme bei der Vernetzung dieser Teilnehmer aufzeigt. In mancherlei Hinsicht haben wir mit diesem Projekt Neuland beschritten und Erkenntnisse gewonnen, die auch über unsere Region hinaus ausstrahlen könnten.

Aus den vorliegenden Ergebnissen erkennen wir, dass die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Unterstützungsbedarf vor einer Anzahl nur teilweise gelöster Herausforderungen steht, insbesondere der Informations- und Koordinationsbedarf. Unser Fokus bei möglichen Umsetzungsmassnahmen liegt bei der Unterstützung der Unternehmen und der Betreuung der Schnittstellen zu den übrigen Beteiligten. Ziele sind die Bekanntmachung und Nutzung bestehender Angebote, die Förderung der Zusammenarbeit und die Schliessung von Lücken, die bisher möglicherweise effizienten und effektiven Problemlösungen hinderlich im Wege standen. Einzelne Akteure sind durch ihre individuelle Wahrnehmung der Situation geprägt und haben keine Gesamtschau der Problematik. Diese aufzuzeigen und für deren Bedeutung Sensibilität zu wecken, dazu möchten wir beitragen.

Wir danken:

- Martin Spielmann für seine Initiative und seine sehr engagierte Projektleitung, ohne die der wertvolle Wissenszuwachs für die Region in diesem wichtigen Sozialbereich nicht hätte gewonnen werden können
- den beteiligten Gemeinden für ihre Bereitschaft, dieses Projekt anzupacken, finanziell mitzutragen und zu begleiten
- den Projekt-Mitarbeitern der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik, Zürich, Herrn Prof. Kurt Haefeli und Frau Claudia Schellenberg, für die professionelle und engagierte Abwicklung des Projekts.

aargauSüd ist ja bekanntlich, was wir gemeinsam draus machen. Die Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf im Arbeitsmarkt könnte ein lohnendes Tätigkeitsfeld sein, unsere Region weiter zu stärken.

A handwritten signature in black ink that reads "Hotan". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Ernst Hotan Geschäftsführer Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	7
PROJEKT	7
ERKENNTNISSE UND RESULTATE	8
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	9
EMPFEHLUNG ZUM WEITEREN VORGEHEN	12
1 AUSGANGSLAGE UND AUFTRAG	13
1.1 SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT	13
1.2 PROJEKT ARBEITSMARKTINTEGRATION IN DER REGION AARGAU SÜD	14
2 METHODISCHES VORGEHEN DER DATENERHEBUNG	19
2.1 METHODISCHES VORGEHEN	19
2.2 LEITFADENINTERVIEWS	19
2.3 SCHRIFTLICHE BEFRAGUNG	23
2.4 WORKSHOPS	24
3 ANALYSE DER ERGEBNISSE AUS DEN LEITFADENINTERVIEWS (VERSCHIEDENE AKTEURE)	27
3.1 BEDARFSGRUPPEN	27
3.2 NIEDERSCHWELIGE AUSBILDUNGS- UND ARBEITSPLÄTZE UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE IN GEMEINDEN UND DER REGION	32
3.3 BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF IN DER WIRTSCHAFT	38
3.4 INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT (IIZ)	40
3.5 BEMERKUNGEN / VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	43
4 DARSTELLUNG UND ANALYSE DER ERGEBNISSE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG (SICHT DER ARBEITGEBENDEN)	45
4.1 ANGABEN ZU DEN BETRIEBEN	45
4.2 VERMITTLUNG VON PERSONEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF	45
4.3 WICHTIGE KRITERIEN BEI DER PERSONALELEKTION	47
4.4 HEMMNISSE BEI DER ANSTELLUNG VON PERSONEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF	48
4.5 HANDLUNGSBEDARF AUS DER PERSPEKTIVE DER BETRIEBE	49
4.6 ERFAHRUNGEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG VON PERSONEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF	50
5 ERGEBNISSE WORKSHOPS	51
6 RÜCKSCHLÜSSE DER ERHEBUNGSERGEBNISSE AUF DIE PROJEKTZIELE	53
6.1 DEFINITION UND QUANTIFIZIERUNG DER BEDARFSGRUPPEN	53
6.2 DIFFERENZIIERTES BILD DER NACHFRAGE NACH INTEGRATIONSLEISTUNGEN	53
6.3 SYSTEMATISCHE ERFASSUNG DER BESTEHENDE ANGEBOTE	54
6.4 ANGEBOTSLÜCKEN UND -DOPPELSPURIGKEITEN	54
6.5 VORSCHLÄGE FÜR EINE BEDARFSORIENTIERTE ARBEITSMARKTINTEGRATION	55
7 ANHANG	57
7.1 BEISPIEL INTERVIEWLEITFADEN (FÜR DIE SOZIALDIENSTE)	57
7.2 SCHRIFTLICHER FRAGEBOGEN FÜR ARBEITGEBENDEN AUS DER INDUSTRIE	61
7.3 AUSWERTUNG DER LEITFADENINTERVIEWS	70
7.4 BESCHREIBUNG VON ANGEBOTEN UND PROJEKTEN ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION VON PERSONEN MIT UNTERSTÜTZUNGSBEDARF	82

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Überblick: Ausgaben für die materielle Sozialhilfe / Projektfinanzierung.....	17
Themengruppen und zentrale Fragestellungen der Untersuchung	20
Angaben zu den befragten Kreisen	21
Kategorien zur Auswertung der Interviews mit Antwortsbeispielen.....	22
Anzahl Schulabgänger/-innen nach Anschlusslösung (Juni 2007).....	29
Anzahl Personen pro Bedarfsgruppe in den befragten Gemeinden.....	30
Übersicht über die in den Interviews erwähnten Ausbildungs- und Unterstützungsangebote	34
Antwort auf die Frage: Welche der folgenden Institutionen hat Ihren Betrieb schon einmal bezüglich der Vermittlung von Personen mit Unterstützungsbedarf kontaktiert?	46
Antwort auf die Frage: Wie wichtig sind für Sie folgende Faktoren bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?	47
Antwort auf die Frage: Inwieweit sind folgende Aspekte für Ihren Betrieb Hemmnisse bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?	48
Antwort auf die Frage: Welche der folgenden Unterstützungsmassnahmen müssten erbracht werden, damit Sie Personen mit Unterstützungsbedarf einstellen?.....	49
Mögliche Handlungsfelder zu Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Unterstützungsbedarf	51

Zusammenfassung

Globalisierung und Rationalisierung führen dazu, dass die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte tendenziell steigen und Stellen für niederschwellige Arbeiten abgebaut werden. Von diesen Entwicklungen betroffen sind vor allem Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung, schlecht ausgebildete Menschen, Ausländerinnen und Ausländer mit mangelnden Sprach- und Kulturkenntnissen sowie junge Menschen ohne Berufsausbildung.

Für deren Integration in den Arbeitsmarkt sind heute verschiedene Stellen und Ebenen zuständig. Die Hypothese ist, dass die Angebote der Arbeitsmarktintegration in der Region heute kaum aufeinander abgestimmt sind und die Schnittstellen und Übergänge zwischen Integrationsbereichen ungenügend bearbeitet werden, so dass die Erreichung des Integrationsziels kaum systematisch erfolgen kann.

Projekt

Neun Gemeinden aus dem Bezirk Kulm (Birwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm, Zetzwil) und die Wirtschaftsfördervereinigung aargau-Süd haben Ende 2007 ein Projekt lanciert unter dem Motto „Arbeit für alle, die arbeiten können“. Das Projekt soll Erkenntnisse liefern zur aktuellen regionalen Situation und dabei Doppelspurigkeiten und Lücken im Integrationsangebot identifizieren sowie Lösungsansätze liefern, die als Entscheidungsgrundlagen für die Gemeinden dienen. Ziel der Gemeinden ist es, die Rahmenbedingungen bezüglich der Arbeitsmarkteingliederung von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten in der Region zu verbessern. Als Bedarfsgruppen von Integrationsmassnahmen gelten dabei insbesondere Jugendliche, Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, Erwerbslose, Personen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen und Erwerbstätige mit längeren krankheitsbedingten Absenzen.

Im Projekt wurde ein ganzheitlicher Ansatz gewählt hinsichtlich einer umfassenden Einbeziehung aller Akteure im Integrationsprozess, unabhängig von der Ursache des Integrationsbedarfs (Erwerbslosigkeit, Sozialhilfe, Invalidität). Die verschiedenen Akteure wurden dabei nicht nur zur Sachlage befragt, sondern waren auch in der Begleitgruppe des Projekts vertreten, die als Echoraum für die Projektarbeit wirkte und zugleich Lösungsansätze bzw. Handlungsempfehlungen skizzierte.

Das Projekt wurde wissenschaftlich betreut durch die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich. Insgesamt wurden 63 Personen befragt. Diese vertraten die 9 auftraggebenden Gemeinden, die Kreisschulen Homberg und Mittleres Wynental, das kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA, das regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV, die aargauische Sozialversicherungsanstalt SVA, die Versicherung Helsana, die kantonale Schule für Berufsbildung KSB, die Abteilung Berufsbildung und Mittelschule beim aargauischen Departement für Bildung, Kultur und Sport BKS, der kantonale Beratungsdienst für Ausbildung und Beruf BAB sowie die Stiftung Wendepunkt und die Vereine Stollenwerkstatt und HEKS LernWerk. Insbesondere wurden Vertreter/-innen aus Gewerbe und Industrie in der Region in die Befragung einbezogen.

Erkenntnisse und Resultate

Erkenntnisse zu den Projektzielen

- *Art und Umfang der Bedarfsgruppen:* Personen mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt lassen sich nach Meinung der Befragten in die Gruppen „Jugendliche“, „Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger“, „Erwerbslose“, „Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen“ und „Erwerbstätige mit langen Krankheitsabsenzen“ unterteilen. Die Gruppen überschneiden sich teilweise. Aus den Statistiken der Bedarfsgruppen wird insgesamt ersichtlich, dass es eine relativ **grosse Gruppe von Personen** gibt, welche eigentlich arbeitsfähig wären und trotzdem **nicht in den Arbeitsmarkt integriert** sind. Das Ziel, die Bedarfsgruppen zu definieren und quantifizieren, konnte im Sinne einer allgemeinen Übersicht erreicht werden.
- *Nachfrage nach Integrationsleistungen und Bedarfsgruppen:* Die befragten Kreise erwähnen einen **Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen**. Mit der vorliegenden Untersuchung konnte eine Übersicht über die Nachfrage nach Integrationsleistungen bei verschiedenen Akteuren geschaffen werden. Weiterführende Forschungen müssten sich der Perspektive der Bedarfsgruppen widmen, welche die Sicht der befragten Kreise noch ergänzen könnte.
- *Bestehende Angebote in der Region:* Die Analyse hat einerseits gezeigt, dass eine Vielzahl von Angeboten zur Arbeitsmarktintegration in verschiedenen Kreisen bekannt sind, jedoch trotzdem **weiterer Informationsbedarf** besteht. Die aus den Interviews gewonnene Übersicht über Beschäftigungs- und Unterstützungsangebote in der Region hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da sie nicht durch zusätzliche Recherchen komplettiert wurde.
- *Angebotslücken und –doppelspurigkeiten:* Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt ein grosser **Bedarf an weiteren niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen** in der Region besteht. Die entsprechenden Angebote sollten dabei nach Aussagen der Interviewten möglichst wirtschaftsnahe und für den Arbeitgebenden gewinnbringend sein. Doppelspurigkeiten bei bestehenden Angeboten wurden demgegenüber kaum erwähnt. Die Analyse gründet dabei auf den Aussagen der Befragten und sollte durch weitere Recherchen angereichert werden. Erste Schritte in diese Richtung sind bereits erfolgt: Einige „best-practice“ Beispiele wurden detaillierter recherchiert / besucht (siehe Anhang 7.4) und haben Eingang in die Empfehlungen gefunden.

Kernaussagen aus den Befragungen

Die Mehrheit der Befragten vermutet **mögliche Hindernisse für das Finden einer Ausbildung / Arbeitsstelle** in erster Linie

- beim Alter der Bewerbenden (Jugendliche und ältere Personen ab 50 Jahren),
- beim soziodemographischen Hintergrund (vor allem Migration),
- bei der schulischen Qualifikation (Schulabschluss, Schultyp) sowie
- beim Ausmass der physischen und oder psychischen Beeinträchtigung.

Bezüglich einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt stufen die Befragten die **Arbeitsmotivation und sozialen Kompetenzen** der sich Bewerbenden aber als **wichtiger** ein als die physische / psychische Beeinträchtigung oder Behinderung an sich.

Gemäss Aussagen von Wendepunkt, Verein Stollenwerkstatt und HEKS LernWerk wäre eine Erweiterung ihres Angebots an Potenzialabklärungs- und Arbeitsplätzen im zweiten Markt unproblematisch. Hingegen wird das **Angebot an einfachen Arbeiten und niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt** als **deutlich zu klein** eingestuft, um die Nachfrage zu decken.

Die **interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)** in der Region wird als **verbesserungswürdig** beurteilt. Die Zusammenarbeit mit dem RAV und der IV wird von vielen Befragten als schwierig erlebt. Als Gründe für die Unzufriedenheit werden bei der IV oft lange Entscheidungsprozesse und beim RAV den (aus Datenschutzgründen) kaum stattfindende Transfer von Fallinformationen genannt.

Die **Kooperation mit der Wirtschaft** ist laut den Befragten **ebenfalls verbesserungswürdig**. Geäussert wird wiederholt der Wunsch nach einer regionalen Koordinationsstelle als Anlaufstelle für die Arbeitsvermittlung in der Region. Als Trägerschaft würde ein bestehendes regionales Gefäss wie die Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd in Frage kommen.

Die befragten Vertreterinnen und Vertreter aus Gewerbe und Industrie sind gegenüber der Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf positiv eingestellt. Allerdings wurde eine grosse Verunsicherung zum Ausdruck gebracht betreffend des Umgangs mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz. Support wird vor allem während der Einarbeitungszeit und in der Begleitung von Arbeitnehmenden mit Unterstützungsbedarf gewünscht, aber auch im Umgang mit Angestellten, die längere krankheitsbedingte Absenzen aufweisen.

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse des Projekts stützen die These, dass in der Region ein Bedürfnis besteht, die Situation für Personen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Begleitgruppe des Projekts empfiehlt den Gemeinden, ihre Sozialpolitik hinsichtlich der Anreize zur Arbeitsmarktintegration zu überprüfen und Massnahmen umzusetzen, welche die Integrationspraxis aktiv unterstützen.

Anreize für Arbeitsmarktintegration in der Sozialpolitik der Gemeinden

Es ist notwendig, in den einzelnen Gemeinden die politische Diskussion zur Klärung der Grundsatzfrage zu führen, ob die finanzielle Sozialhilfe eine „Sozialrente“ ohne Arbeitsleistung sein soll oder die Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger entsprechend ihrer individuellen Leistungsfähigkeit zu Arbeitseinsätzen verpflichtet werden sollen.

Wenn für die am Projekt beteiligten Gemeinden keine allgemeine Verpflichtung zu Arbeitseinsätzen bestehen soll, empfiehlt die Begleitgruppe als **Sofortmassnahmen**:

- die gemeinsame Entwicklung von **verbindlichen Leitlinien zur Nutzung von Beschäftigungsprogrammen**.
- Die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren wie Gemeinden (Ressort Soziales), RAV (AWA) und IV-Stelle (**Schnittstellenoptimierung**), beispielsweise durch die gemeinsame Entwicklung von pragmatischen Lösungsansätzen betreffend des Transfers von Fallinformationen unter Einhaltung des Datenschutzgesetzes (Wahrung des Persönlichkeitsschutzes).
- Die systematische Erfassung und Beseitigung von allfälligen negativen **finanziellen Anreizen für Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügler** (z.B. relatives Nettoeinkommen) sowie **für Arbeitgebende**, z.B. im Bereich der Krankentaggeldversicherungen.

Optimierung der Praxisbedingungen für die Arbeitsmarktintegration

Falls die am Projekt beteiligten Gemeinden zum Schluss kommen, die Sozialhilfeleistungen verstärkt an die Leistung von individuell tragbaren Arbeitseinsätzen durch die Bezüger/-innen koppeln zu wollen, empfiehlt die Begleitgruppe die Initiierung eines **Folgeprojekts**. Diese sollen einen Beitrag leisten zur Reduktion der Erwerbslosen in allen Bedarfsgruppen und zur Senkung der Kosten für Sozialhilfe und IV-Renten.

Im Einzelnen soll es einen Beitrag zur Erfüllung folgender Zielsetzungen leisten:

- Nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsmarktintegration der verschiedenen Bedarfsgruppen und die Schaffung eines angemessenen Angebots an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region.
- Eine umfassende Einbindung von Gewerbe und Industrie und dadurch die Erhöhung der Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen der Bedarfsgruppen.
- Eine möglichst weitgehende Koordination aller Anstrengungen der am Integrationsprozess beteiligten Akteure, Nutzung von Synergien.

Zur Schaffung niederschwelliger Ausbildungs- und Arbeitsplätze in der Region

Es besteht ein Bedarf an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region. Die Begleitgruppe des Projekts empfiehlt, folgende **Vorgehensalternativen** zur Verbesserung der Situation zu prüfen:¹

- **Nutzung des in anderen Regionen bereits bestehenden Angebots** „Projekt Teillohnjob also! Arbeit + Lohn statt Sozialhilfe“ der Stiftung Wendepunkt und der Vereine Stollenwerkstatt und HEKS LernWerk. Die im Kanton Aargau bestehenden Angebote, von der Potenzialabklärung bis zur Teillohnjob-Beschäftigung, werden kaum systematisch genutzt.
- **Aufbau eines Angebots an niederschweligen Arbeitsplätzen in der Region aargauSüd**. Die Grössenordnung der Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger (ca. 150 Personen im erwerbsfähigen Alter) spricht für einen solchen Schritt. Aus Vernetzungsüberlegungen empfiehlt die Begleitgruppe eine breit abgestützte Trä-

¹ Mischformen der Vorgehensalternativen sind auch denkbar.

gerschaft, in welcher das lokale Gewerbe und Industrie sowie die Gemeinden vertreten sind. Als Alternative käme als Trägerinstitution auch ein Anbieter von Arbeits- und Bildungsplätzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf in Frage, wobei die regionale Verankerung sicherzustellen wäre.

- Zur Förderung von angemessenen Lehrstellen- und Arbeitsangeboten im primären Arbeitsmarkt empfiehlt die Begleitgruppe, **Verbundlösungen zwischen Unternehmen** organisatorisch zu unterstützen. Ziel soll sein, auch kleineren Betrieben zu ermöglichen, niederschwellige Lehr- und Arbeitsstellen zu schaffen.

Zur Information, Sensibilisierung und Gesundheitsförderung in den Betrieben

Mit Sensibilisierungs- und Informationskampagnen könnte ein Beitrag geleistet werden zur Motivation der Arbeitgebenden, eine aktive Rolle in der Arbeitsmarktintegration wahrzunehmen. Die Arbeitgebenden sollten über die **Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf** umfassend informiert werden, unter anderem über den betrieblichen Nutzen, der durch die Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf resultieren kann.

Die Befragung hat gezeigt, dass entsprechende **Leitfäden** erwünscht wären. Diese sollen darstellen, wie Personen mit Unterstützungsbedarf im Betrieb fachlich integriert werden können, ohne dass dem Betrieb ein erhöhtes personelles und finanzielles Risiko sowie administrativer Zusatzaufwand entsteht. Stellen und Arten des **externen Supports** (z.B. job coaching, Einarbeitungszuschüsse) sollen aufgezeigt werden.

Neben einer umfassenden Information über die Arbeitsmarktintegration gilt es, die Negativanreize für Arbeitgebende laufend zu erfassen und zu beseitigen. Ein erster Schritt könnte sein, eine **Meldestelle** zu schaffen, die den konkreten Fall bearbeitbar macht.

Die Begleitgruppe empfiehlt ausserdem, **präventive Massnahmen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben** zu unterstützen. Ein erster Schritt könnte die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Arbeitgebende sein, die Programme wie „KMU-vital“ bekannt machen.² Ebenso könnte sich eine regionale Anlaufstelle (wie sie von der 5. IV-Revision ermöglicht wurde) bewähren, die im Einzelfall **rasch und unbürokratisch Support** leistet.

Zur Schaffung einer Fachstelle zwecks Koordination der Arbeitsmarktintegration in der Region

Eine Mehrheit der Befragten hat ein klares Bedürfnis nach einer regionalen Koordinationsstelle / Fachstelle Arbeit geäussert. Auch die Konklusionen der Begleitgruppe zeigen, dass der **Koordinationsbedarf in der Arbeitsmarktintegration ein vordringliches Anliegen** ist. Eine solche **Fachstelle** hätte vor allem folgende **Hauptfunktionen**:

² Dieses wurde von Spezialisten der betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt und während drei Jahren (2001-2004) in zehn Pilotbetrieben der Deutsch- und Westschweiz getestet (vgl. <http://www.kmu-vital.ch>).

- **Beratung und Vermittlung** (Triage) von individuellen Lösungen bei Anfragen von Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden sowie der dazwischen geschalteten Stellen. Wahrnehmung von Personalvermittlungen in enger Zusammenarbeit, zum Beispiel mit der Personalvermittlung Drehpunkt Personal GmbH
- **Information und Sensibilisierung:** Planung und Durchführung von Kampagnen in der Region
- Initiierung und Begleitung von **Projekten der Vernetzung** der Arbeitsintegration in der Region.

Die Fachstelle könnte von aargauSüd geführt werden. Es kämen aber auch die Sozialdienste (analog zur Fachstelle Arbeit der Stadt Aarau) oder auch Anbieter von Arbeits- und Bildungsplätzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf als Trägerschaft in Frage, wobei die regionale Verankerung sicherzustellen wäre.

Empfehlung zum weiteren Vorgehen

Es wird empfohlen, dass die Gemeinden ein **Folgeprojekt** zur Schaffung einer **regionalen Koordinationsstelle (Fachstelle Arbeit)** genehmigen, welche die Optimierung der Praxisbedingungen für die Arbeitsmarktintegration plant und umsetzt. Eckwerte des Projekts:

Projektziel:	<p>Konzeption von Varianten einer Fachstelle Arbeit und insbesondere die Beantwortung folgender Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer ist die zweckbestimmende Trägerschaft? Welchen Auftrag hat die Stelle und welche Dienstleistungen bietet sie an? Welche Wirkungen soll die Stelle erreichen und wie werden diese Wirkungen überprüft? • Wie finanziert sie sich? • Wie sieht die Organisation (Strukturen und Prozesse, Personal mit spezifischen Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen) aus?
	<p>Parallel dazu soll das Projekt auch erste konkrete Massnahmen zur Information und Sensibilisierung in der Region planen und durchführen.</p>
Projektleitung:	<p>Es kommen als möglichen Betreiber einer solchen Stelle in Frage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd • ein Gremium aller Sozialdienste bzw. ein federführender Sozialdienst der auftraggebenden Gemeinden • ein oder mehrere Anbieter von Arbeits- und Bildungsplätzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf
Projektaufwand/-honorarkosten:	<p>(grobe Schätzung): CHF 60'000</p>

1 Ausgangslage und Auftrag

1.1 Situation auf dem Arbeitsmarkt

1.1.1 Von der Jugenderwerbslosigkeit zur Sozialhilfe: ein kleiner, aber teurer Schritt

Auf dem Stellenmarkt für niederschwellige Arbeiten weht seit einigen Jahren ein rauer Wind. Globalisierung und Rationalisierung haben dazu geführt, dass die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte tendenziell steigen und Stellen für einfachere Arbeiten abgebaut werden. Von diesen Entwicklungen betroffen sind vor allem Menschen mit einer Beeinträchtigung resp. Behinderung, schlecht ausgebildete Menschen, Ausländerinnen und Ausländer mit mangelnden Sprach- und Kulturkenntnissen sowie junge Menschen ohne Berufsausbildung. Am 16. März 2007 stellt die Mittellandzeitung (MZ) in einer Zusammenfassung der schweizerischen Sozialhilfestatistik fest: „In den meisten Fällen ist Erwerbslosigkeit aufgrund mangelnder Berufsausbildung für den Gang aufs Sozialamt verantwortlich.“

Diese Problematik wird verschärft durch die strikere Behandlung von IV-Rentengesuchen. Während zwischen 2004 und 2005 bei der kantonalen IV-Stelle die Ablehnungsquote von Berentungsgesuchen von 30% auf 44% gestiegen ist, ist gemäss Bundesamt für Statistik im Jahr 2005 der Bevölkerungsanteil in den Aargauer Gemeinden, der auf Sozialhilfe angewiesen ist, von 1.5% im Vorjahr auf 1.9% gestiegen. Knapp ein Drittel der Bezüger sind Kinder und Jugendliche.

Gerade die Sozialhilfeabhängigkeit der Jugendlichen, die aufgrund von mangelnden Lehrstellen- und Überbrückungsangeboten gar nie den Weg in den Arbeitsprozess gefunden haben, ist sozial schwer vertretbar. Der Luzerner Nationalrat und Unternehmer Otto Ineichen bemerkte diesbezüglich an einer Podiumsveranstaltung des Handels- und Industrievereins Zofingen (2007): „Jugendliche ohne Stelle und Perspektive sind sozialer Sprengstoff“. Es besteht die Gefahr einer "Sozialamtkarriere", welche die Gemeinden teuer zu stehen kommen kann.

1.1.2 Strategien gegen steigende Sozialhilfekosten

Vor diesem Hintergrund sind die Gemeinden gefordert, Reintegrations- und Beschäftigungsangebote aufzubauen. Das Motto "Eingliederung statt Sozialhilfe" kennzeichnet eine Vielzahl von städtischen Initiativen zur Arbeitsmarktintegration von Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger. Ein Beispiel sind die Integrations- und Beratungsleistungen der Fachstelle Arbeit der Stadt Aarau. Diese haben nach Angaben ihres Leiters zu Einsparungen von schätzungsweise 1,2 Mio. Franken Sozialhilfegelder in vier Jahren geführt.

In den letzten Jahren wurden auf nationaler Ebene zahlreiche Initiativen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Sozialhilfebedürftigen lanciert. Entstanden sind Projekte wie z.B. der Lehrstellenverbund für Attestberufe (Federführung: Verein HEKS LernWerk), die Job-Passerelle des Unternehmers Otto Ineichen, die Interinstitutionelle Zusammenarbeit

(IIZ) im Aargau und die Gründung der Stiftung für Arbeit, St. Gallen, und ihrer Tochtergesellschaft, Dock Zürich AG.

1.2 Projekt Arbeitsmarktintegration in der Region aargauSüd

1.2.1 Wie es zum Projekt kam

Als soziales Unternehmen, das im Gebiet der Arbeitsintegration tätig ist, stellte sich die Stiftung Lebenshilfe im Rahmen des Vollzugs der 5. IV-Revision die Frage nach gemeinsam getragenen, abgestimmten Anstrengungen der Arbeitsmarktintegration in der Region. Dabei stellen sich insbesondere folgende Grundsatzfragen: Auf welcher Basis entscheidet die Region etwas zu tun oder nicht? Falls beschlossen wird, etwas zu tun: Wer packt es an? Kann es sich die Region überhaupt leisten, nichts zu tun?

Im Juni 2007 lud die Stiftung Lebenshilfe zum Thema „Arbeit für alle: unter welchen Bedingungen?“ Vertreterinnen und Vertreter aus Gemeinden (Renate Gautschy), der Wirtschafts- und Handelskammer (Thomas Huber), der kantonalen Sozialversicherungsanstalt (Kurt Wernli und Karl Heinz Damej) und der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (Karin Bernath und Kurt Häfeli) zu einer ersten Auslegeordnung und Bedarfsabklärung ein. Als Fazit konnte festgehalten werden, dass eine vertiefte Bedarfs- und Machbarkeitsklärung bezüglich Arbeitsmarktintegrationsleistungen zuhanden der Gemeinden in der Region notwendig und sinnvoll ist.

1.2.2 Zum Auftrag und den Zielen des Projekts

Anlässlich der Gemeindeammännerkonferenz vom 13. September 2007 wurde die Grobofferte „Evaluation Arbeitsmarktintegration“ mündlich vorgestellt. Eine schriftliche Offerte wurde nachgereicht. Ende 2007 haben sich neun Gemeinden und der Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd³ entsprechend dem Motto „Arbeit für alle, die arbeiten können“ bereit erklärt, das Projekt zu starten.

Den Gemeinden ist es ein zentrales Anliegen, die aktuelle regionale Situation faktenbasiert einzuschätzen, Doppelspurigkeiten und Lücken zu erkennen und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarkteingliederung von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten, basierend auf soliden Erhebungen, diskutieren zu können.

Dementsprechend wurden folgende **Projektziele** definiert:

- Die Bedarfsgruppen sind definiert und quantifiziert.
- Ein differenziertes Bild der Nachfrage nach Integrationsleistungen ist erstellt.
- Bestehende Angebote sind systematisch erfasst.
- Angebotslücken und -doppelspurigkeiten sind aufgezeigt.
- Es liegen Vorschläge für eine bedarfsorientierte Arbeitsmarktintegration vor.

³ vgl. www.aargausued.ch

Im Einzelnen wurden folgender **Auftragsumfang** und Resultate im Projekt vereinbart.

- Darstellung der Ausgangslage und Ermittlung Fakten und Zahlen zum Angebot und der Nachfrage nach Integrationsleistungen, insbesondere zu
 - Umfang und Bedeutung der wichtigsten Bedarfsgruppen und deren spezifischen Bedürfnissen an Integrationsleistungen. Als wichtige Bedarfsgruppen gelten:
 - Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger
 - Erwerbslose
 - Jugendliche (Lehrstellensuchende und arbeitssuchende Lehrabgängerinnen und -abgänger
 - Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen
 - Erwerbstätige mit langen Krankheitsabsenzen
 - den Bedürfnissen anderer Anspruchsgruppen (Arbeitgebende, Leistungseinkäuferinnen und -einkäufer)
 - bestehenden Integrationsangeboten pro Bedarfskategorie (Menge und Angemessenheit hinsichtlich der verschiedenen Bedürfnislagen).
- Darstellung der Ausgangslage und Ermittlung des Handlungsbedarfs bezüglich Angebotslücken bzw. Doppelspurigkeiten, Nutzungsraten, Bekanntheitsgrad, etc.
- Ausarbeitung von Lösungsansätzen / Beantwortung der Fragen: Welches Angebot könnte von wem in welchem Umfang geleistet werden, mit welchen organisatorischen Folgewirkungen? Wie könnte die Finanzierung sichergestellt werden?

Das Projekt soll den auftraggebenden Instanzen Entscheidungsgrundlagen für das weitere Vorgehen liefern. Die Erkenntnisse werden in geeigneter Form einer breiteren Öffentlichkeit präsentiert.

1.2.3 Zum Vorgehen im Projekt

Das Projekt wurde in drei Phasen abgewickelt, die mit spezifischen Meilensteinentscheidungen abgeschlossen wurden.

Anlässlich von jedem Meilenstein fand eine vorbereitende Sitzung mit der Begleitgruppe statt zur Diskussion und Präsentation der Ergebnisse. Die Meilensteinsitzungen zur Verabschiedung der Phasenergebnisse und zum Informationsvorgehen fanden mit den Auftraggeberinnen und Auftraggebern statt.

- 1. Meilenstein 2/08:** Die Vorabklärungen (insb. statistische Recherchen) sind durchgeführt und die Befragungsinstrumente (Leitfadeninterviews, schriftlicher Fragebogen für die Arbeitgebenden) klar. Weiter sind die Interviewpartner ausgewählt und die Organisation der Interviews (Kontaktaufnahme mit den Befragten, Bestimmung der Fokusgruppen / Interviewleitenden) ist erfolgt.
- 2. Meilenstein 4/08:** Die Erhebungen sind durchgeführt und eine erste Sichtung ist erfolgt. Ergebnisse werden mit der Begleitgruppe und den Auftraggebern diskutiert und erste Schlussfolgerungen gezogen.

3. Meilenstein 6/08: Die Daten sind aufbereitet und ausgewertet. Der Schlussbericht wird in einer ersten Fassung mit der Auftraggeberin und der Spurgruppe besprochen. Der überarbeitete Schlussbericht enthält Empfehlungen zuhanden der Auftraggeberin.

1.2.4 Projektorganisation und Rollen im Projekt

Projektgremien / -instanzen	Namen	Rolle / Funktion im Projekt
Auftraggebende:	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Reinach, Schmiedrued, Unterkulm, Zetzwil • Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd 	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragserteilung, Finanzierung • Entscheidungen treffen, Phasen freigeben • Informationsverantwortung
Projektverantwortung	<p>Projektleiter: Martin Spielmann, Geschäftsleiter Stiftung Lebenshilfe, Reinach</p> <p>Projektmitarbeiterin: Nicola Künzli, Bereichsleiterin Bildung / Werkstätten Stiftung Lebenshilfe, Reinach</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen Ergebnis • Koordination aller Beteiligten • Moderation der Sitzungen und Workshops, Ergebnissicherstellung • Vorbereitung der Information
Begleitgruppe	<p>Vinzenz Baur, IV Stellenleiter</p> <p>Hans Jörg Elsasser, Vertreter Gewerbe</p> <p>Renate Gautschy, Vertreterin Gemeinden</p> <p>Ernst Hotan, Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd</p> <p>Thomas Huber, AHK Regional</p> <p>Alice Liechti, Grossrätin</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Feedbacks zu den Projektarbeiten • Einbringen des Expertenwissens, Brückenfunktion zu Praxisfeldern
Projektbearbeitung	<p>Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich (HfH)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiter Projektbearbeitung: Prof. Dr. phil. Kurt Häfeli (Projektkoordinator), Psychologe FSP, Leiter des Bereichs Forschung & Entwicklung • Projektmitarbeiterin: Dr. des. phil. Claudia Schellenberg, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Departement Forschung & Entwicklung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Instrumente • Durchführung der Erhebungen, Auswertung • Berichtverfassung

1.2.5 Zur Projektfinanzierung

Folgende Tabelle gibt Auskunft über die Beteiligung einzelner Gemeinden sowie der Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd an der Projektfinanzierung. Diese erfolge weitgehend proportional zur Einwohnerzahl bzw. zu den Anteilen an den addierten Aufwendungen der materiellen Sozialhilfe 2007.

Überblick: Ausgaben für die materielle Sozialhilfe / Projektfinanzierung

	materielle Sozialhilfe		Einwohner 2007*	Projektfinanzierung		
	CHF 2007	Anteil		aargauSüd **	Gemeinden	Total
Birrwil	44'136	2%	933	933	760	1'693
Burg	261'110	11%	1'005	1'005	1'790	2'795
Gontenschwil	216'450	9%	2'101	2'101	2'250	4'351
Leimbach	9'898	0%	409	409	150	559
Oberkulm	221'271	9%	2'374	2'374	2'430	4'804
Reinach	1'147'724	46%	7'671	7'671	9'830	17'501
Unterkulm	470'576	19%	2'899	2'899	3'880	6'779
Zetzwil	84'179	3%	1'239	1'239	1'130	2'369
Schmiedrued	29'613	1%	1'193	0	1'000	1'000
Summe	2'484'957	100%	19'824	18'631	23'220	41'851

* eigenen Angaben der Gemeinden

** 1 Fr. pro Einwohner/-in

2 Methodisches Vorgehen der Datenerhebung

2.1 Methodisches Vorgehen

Im Sinne einer Methodentriangulation⁴ werden unterschiedliche Erhebungsverfahren verwendet. So werden sowohl qualitative Methoden (Leitfadeninterviews) als auch quantitative Methoden (schriftliche Befragung) eingesetzt. Anhand dieser Vorgehensweise können grundlegendere Parameter mit Hilfe qualitativer Methoden erschlossen und anschliessend mit quantitativen Methoden genauer bestimmt werden. Ein weiterer Vorteil der Anwendung von mehreren Methoden liegt darin, dass die Stärken der einen Methode die Schwächen der anderen auszugleichen vermögen.⁵ Die Stärke des Interviews besteht unter anderem darin, dass erfahren werden kann, ob ein Thema subjektiv überhaupt als relevant oder nennenswert eingeschätzt wird. Die gewonnenen Erkenntnisse aus den Interviews könnten dann anschliessend in die Gestaltung des Fragebogens einfließen. Dies war in der Untersuchung auch der Fall. Die Stärke der schriftlichen Befragung besteht vor allem darin, dass meist eine grössere Anzahl von Befragten erreicht werden kann. Zudem fällt der Interviewer als mögliche Fehlerquelle weg, aber auch als Kontrollinstanz.

Da Arbeitsmarktintegration ohne die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft nicht umsetzbar ist, wird den Arbeitgebenden besondere Beachtung geschenkt. Diese Gruppe soll mithilfe verschiedener methodischer Zugänge erreicht werden. Neben Leitfadeninterviews kommen zusätzlich schriftliche Fragebogen zum Einsatz. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung sollen die gewonnenen Einsichten aus den Interviews noch vertiefen. Bei allen anderen befragten Kreisen werden nur qualitative Methoden eingesetzt.

In einem letzten Untersuchungsschritt werden zwei Workshops mit verschiedenen Experten veranstaltet. Ziele der Workshops sind, Erkenntnisse des vorliegenden Berichtes zu überprüfen, sowie Empfehlungen für die Gemeinden zu entwickeln.

Die verschiedenen methodischen Vorgehensweisen, welche bei den Leitfadeninterviews, der schriftlichen Befragung sowie den Workshops gewählt wurden, liegen im folgenden Kapitel vor.

2.2 Leitfadeninterviews

2.2.1 Datenerhebungsmethoden

Mit der wissenschaftlichen Untersuchung des Projektes „Arbeitsmarktintegration in der Region aargauSüd“ soll die Art und der Umfang der Bedarfsgruppen bestimmt, die Nachfrage nach Integrationsleistungen für die Bedarfsgruppen festgelegt, bekannte Angebote in der Region zusammengetragen und Angebotslücken und Doppelspurigkeiten aufgezeigt werden.

⁴ Punch, K.F. (1998): Introduction to Social Research – Quantitative and Qualitative Approaches, SAGE Publications, London 1998, S. 242–246.

⁵ Atteslander, P. (2000). Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Walter de Gruyter.

Als Untersuchungsmethode wurden **Einzel- und Gruppengespräche** mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertreter der Gemeindebehörden, Sozialdienste, Schulen, Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung und Arbeitgebenden gewählt. Die Gespräche fanden von Anfang März bis Anfang Mai 2008 statt. Sie wurden von mindestens zwei Personen aus der Begleitgruppe geführt, wobei die Hochschule für Heilpädagogik federführend war.

Anhand dieser Gespräche wurden aus verschiedenen Perspektiven Einschätzungen bezüglich des Handlungsbedarfs in der Region gewonnen. Gleichzeitig fand eine Sensibilisierung für die Anliegen des Projektes statt. Für jede befragte Gruppe wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt. Die Leitfadeninterviews mit offenen Fragedimensionen dienten der thematischen Durchdringung des Themenfeldes. Weiter konnte abgeschätzt werden, ob bestimmte Themen subjektiv überhaupt als relevant oder nennenswert eingeschätzt werden.

Die Gesprächsleitfaden unterscheiden sich je nach befragtem Personenkreis geringfügig voneinander. Der Grund dafür ist, dass nicht alle befragten Kreise über gleich viele Erfahrungen mit den interessierenden Bedarfsgruppen verfügen, was sich auf die Anzahl und die Art der Fragen direkt auswirkte. Damit die Erkenntnisse aus den Interviews trotzdem miteinander verglichen werden können, haben alle Leitfadeninterviews die folgende Hauptstruktur:

Themengruppen und zentrale Fragestellungen der Untersuchung

Thema	Zentrale Fragestellungen der Untersuchung
Bedarfsgruppen	Frage 1: Welche Personen haben Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt?
	Frage 2: Warum haben die Personen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt?
	Frage 3: Bestehen auch noch andere Schwierigkeiten in der Region?
Niederschwellige Ausbildungs- und Arbeitsplätze und Unterstützungsangebote in den Gemeinden und in der Region	Frage 4: Welche Angebote an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bestehen bereits oder sind unmittelbar geplant?
	Frage 5: Wie sind die Angebote an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu bewerten?
	Frage 6: Wo bestehen Lücken in den vorhandenen niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen?
	Frage 7: Welcher Bedarf an Ausbildungs- oder Unterstützungsangeboten (Abklärung, Beratung, Vermittlung) besteht?
	Frage 8: Welche Möglichkeiten haben Gemeinden, um: Schulabgängerinnen und -abgänger und Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen?
Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf in der Wirtschaft	Frage 9: Welche Anbieter könnten unter welchen Rahmenbedingungen entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen?
	Frage 10: Welche Unterstützung braucht die Wirtschaft im Bereich der Arbeitsplatz-erhaltung bei Personen, die noch im Arbeitsprozess sind (Krankheit, Unfall)?
	Frage 11: Welche Personen haben eine Chance auf dem Arbeitsmarkt? Nach welchen Kriterien werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgewählt?
Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)	Frage 12: Wie funktioniert die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) und was wäre zu verbessern?
	Frage 13: Welche Rahmenbedingungen und Strukturen für die IIZ sind sinnvoll?
	Frage 14: Besteht ein Bedarf bzgl. einer regionalen Koordinationsstelle? Besteht ein Informationsbedarf?
Bemerkungen	Frage 15: Bemerkungen / Verbesserungsvorschläge

Ein Beispiel eines Gesprächsleitfadens befindet sich im Anhang 7.1.

Im Anhang 7.3 ist eine Zusammenfassung der Antworten aus den Gesprächen, getrennt nach verschiedenen Kreisen, zu finden. Die Tabelle enthält Kernaussagen, welche von verschiedenen Personen geäußert wurden. Allfällige Lücken in der Tabelle bedeuten, dass das Thema nicht oder kaum diskutiert wurde. Gründe dafür sind unter anderem, dass die entsprechenden Fragen aus Zeitnot nicht gestellt wurden (pro Interview stand ein Zeitrahmen von maximal 1.5 Stunden zur Verfügung) oder die Befragten sich wenig zum Thema äusserten.

2.2.2 Untersuchungsgruppe

Insgesamt wurden 46 Personen in persönlichen Gesprächen befragt. Es fanden neun Einzelgespräche und zwölf Gruppengespräche statt.

Angaben zu den befragten Kreisen

Befragte Kreise	Befragte Organisation	Gesprächspartner	
		Funktion	Total Anzahl
Anbieter Arbeit, Bildung und Beratung	Departement Bildung, Kultur und Sport (BKS), Kanton Aargau	Lehrstellenförderer	1
	Kantonale Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (BAB)	Leiter Berufsberatung	1
	Kantonales Amt für Wirtschaft und Arbeit	Leiter arbeitsmarktliche Wiedereingliederung	1
	Kantonale Schule für Berufsbildung (KSB)	Leiter	1
	Verein Stollenwerkstatt, Aarau und Wendepunkt, Muhlen und HEKS LernWerk, Turgi	Geschäftsführer	3
	Kantonale SVA	Leiter IV-Stelle	1
	Helsana Versicherungen AG, Geschäftsstelle Worblauben	Case Managerin	1
Gemeindebehörden	Birrwil	Gemeinderat, Gemeindeschreiberin, Leiterin vom Sozialdienst	3
	Gemeinden Reinach und Burg	Gemeindeammann, Gemeindeschreiber	4
	Gemeinden Gontenschwil, Zetzwil und Schmidrued		4
	Gemeinde Leimbach, Regionaler Jugenddienst	Gemeinderat, Gemeindeschreiber, Mitarbeiterin Jugendarbeit	3
	Gemeinden Ober- und Unterkulm	Gemeinderat, Gemeindeammann, Gemeindeschreiber	3
Sozialdienste	Oberkulm	Leiterin vom Sozialdienst	1
	Reinach	Leiter, Mitarbeitende vom Sozialdienst, Schulsozialdienst	4
	Kulm	Leiterin, Mitarbeitende	3

Befragte Kreise	Befragte Organisation	Gesprächspartner	
		Funktion	Total Anzahl
Arbeitgeberde	Regionale Industrie & Handelskammer (AIHK) Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd	Präsident, Geschäftsführer	2
	HAGO Gewerbe Oberwynental Handwerker & Gewerbeverein Beinwil am See / Birrwil	Vorstand, Vertreterinnen und Vertreter	3
	Handel, Gewerbe und Industrie Gontenschwil und Zetzwil	Vorstand, Vertreterinnen und Vertreter	2
	Handwerker- und Gewerbeverein Kulm und Umgebung	Vertreterinnen und Vertreter	2
Schulen	Kreisschule Homberg	Schulleiter	1
	Kreisschule Mittleres Wynental	Schulleiter, Lehrperson	2
Total			49

2.2.3 Auswertungsvorgehen

Die mittels Interviews gewonnenen Daten wurden auf Tonband aufgezeichnet und in einem ersten Analyseschritt nochmals abgehört. Das Abhören des Interviews bot noch einmal die Gelegenheit, Auffälligkeiten, dichte Gesprächsstellen und die Stimmung zu erfassen. Die Interviews wurden danach schriftlich festgehalten, wobei die Äusserungen der Interviewpartner sinngemäss wiedergegeben werden. Transkribiert wurden weiter zentrale wörtliche Äusserungen der Interviewpartnerinnen und -partner. Ebenfalls vermerkt sind gemachte Beobachtungen und Interpretationen des Forschenden.

Es wurde eine zweifache Reduktion der Information aus den protokollierten Leitfadeninterviews vorgenommen. In einem ersten Schritt wurden die Gespräche protokolliert und in einem zweiten Schritt nach den Auswertungskategorien, welche den zentralen Fragestellungen der Untersuchung entsprechen, zusammenfassend dargestellt. Die folgende Tabelle enthält Beispiele von Aussagen aus dem Interview, welche für eine Auswertungskategorie typisch sind.

Kategorien zur Auswertung der Interviews mit Antwortbeispielen

Kategorien	Ziele	Kernaussagen, Zitate
Bedarfsgruppen	Die Bedarfsgruppen sind definiert und quantifiziert.	„Besonders schwierig auf dem Arbeitsmarkt haben es Jugendliche und ältere Personen ab 50 Jahren.“
Niederschwellige Angebote	Ein differenziertes Bild zur Nachfrage der befragten Kreise nach Integrationsleistungen ist erstellt. Bestehende Angebote sind systematisch erfasst. Angebotslücken und -doppelspurigkeiten sind aufgezeigt.	„Weitere Angebote sind für Migrantinnen und Migranten, als auch für schulumüde Jugendliche zu schaffen.“
Koordination/Netzwerke	Lösungsansätze für eine bedarfsorientierte Arbeitsmarktintegration sind vorgeschlagen.	„Eine regionale Koordinationsstelle würde ich begrüssen. Diese könnte wie ein Arbeitsvermittlungsbüro funktionieren.“

Kategorien	Ziele	Kernaussagen, Zitate
Bereitschaft der Wirtschaft		„Die Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf ist ins unserem KMU-Betrieb nicht möglich.“
Unterstützung der Wirtschaft		„Bei der Anstellung von Personen mit psychischen Problemen fühle ich mich besonders unsicher. Eine Beratungsstelle für Arbeitgeber wäre hilfreich.“
Selektion		„Bei der Einstellung von Personen achten wir insbesondere auf Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Motivation. Die Art der Behinderung spielt bei der Selektion eine untergeordnete Rolle.“

Eine festgehaltene Beobachtung ist, dass in einigen Interviews eine gewisse Abwehr dem Thema gegenüber spürbar war. Im Verlaufe des Gespräches zeigte sich jedoch fast immer eine „Wendung“: Es wurden Lösungsvorschläge und Ideen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration bei Personen mit Unterstützungsbedarf vorgeschlagen und entwickelt. Einige Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer konnten somit bereits zum aktiven Mitdenken gewonnen werden.

2.3 Schriftliche Befragung

2.3.1 Datenerhebungsmethoden

In einem weiteren Untersuchungsschritt wurden die Arbeitgebenden aus der Industrie schriftlich befragt. Diese Befragung fand im Mai statt. Im Zentrum stand die Untersuchung vom Verhältnis zwischen den Erwartungen und den Erfahrungen der Betriebe und dem Unterstützungsangebot für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Der Fragebogen wurde in Anlehnung an die Studie von Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004)⁶ entwickelt, welche Defizite und Potenziale in der Anwendung von Unterstützungsmassnahmen in Schweizer Betrieben untersuchte. Themen, welche von den Interviewten als besonders relevant befunden wurden, sind mit besonderem Gewicht in die schriftliche Befragung eingeflossen (z.B. Fragen zu Hemmnissen und Unterstützungsbedarf).

Die Befragung wurde online mit dem Umfragetool „surveyMonkey.com“ durchgeführt. Die Personen wurden per mail dazu aufgefordert, sich an der Umfrage zu beteiligen. Über einen angegebenen Link gelangten die Teilnehmenden dann zur Befragung.

Die Teilnehmerinnen und -teilnehmer hatten die Möglichkeit, die Fragen jeweils mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten, eine zutreffende Antwort anzukreuzen oder ihre Einschätzung auf einer 5er Skala zu kennzeichnen („trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft sehr zu“). Bei verschiedenen offenen Fragen hatten die Befragten die Möglichkeit, zusätzlich zu den vorhandenen Antworten in einem freien Textfeld eigene Erfahrungen und Aspekte zu ergänzen. Die Teilnahme war anonym.

⁶ Baumgartner, E., Greiwe, S. und Schwarb, T. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Forschungsbericht Nr. 4/04. Bern: BBL.

Der Fragebogen für die schriftliche Befragung befindet sich im Anhang 7.2.

In Kapitel 4 sind die Antworten zu zentralen Fragestellungen dargestellt. Es konnte nicht alle Fragen detailliert ausgewertet werden, da sonst der Rahmen des Projektes gesprengt würde.

2.3.2 Untersuchungsgruppe

36 Betriebe aus der Region Wynental, die alle Mitglieder der Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd sind, wurden per Mail eingeladen, an der Umfrage teilzunehmen.

17 Betriebe haben geantwortet. Die Rücklaufquote beträgt somit nach schriftlicher und telefonischer Erinnerung knapp 50%. Eine differenziertere Beschreibung des Samples liegt in Kapitel 4.1 vor.

2.3.3 Auswertungsvorgehen

Die Auswertung der Daten erfolgte in erster Linie quantitativ mit dem Statistikprogramm SPSS. Es wurden vor allem Häufigkeiten berechnet. Darüber hinaus wurden die offenen Fragen qualitativ, im Sinne von interpretativ, ausgewertet.

2.4 Workshops

Mit der Begleitgruppe des Projekts und mit Führungsvertretungen der Stiftung Wendepunkt und dem Verein Stollenwerkstatt wurden im Juni **Workshops** durchgeführt, in welchen unter der Moderation des Projektleiters die Ergebnisse der Befragung diskutiert und Lösungsansätze skizziert wurden.

Zur Diskussion der Untersuchungsergebnisse und zur Entwicklung von Lösungsansätzen haben in den Räumlichkeiten der Stiftung Lebenshilfe zwei Workshops stattgefunden.

Workshop „Olivenpresse“ mit der Begleitgruppe

Datum: 9. Juni 2008

Teilnehmende: Projekt-Begleitgruppe und zusätzliche Expertinnen und Experten aus dem betrieblichem Gesundheitsmanagement und der Sozialhilfe.

Traktanden:

- Vorstellen der Teilnehmenden
- Vorstellen Berichtsentwurf mit Schwerpunkten der Befragungsergebnisse
- Sammlung von Visionen, Ideen und Lösungsansätzen
- Gewichten und Ordnen der Auswertung
- Prioritäten setzen
- Weiteres Vorgehen

Workshop mit Wendepunkt und Verein Stollenwerkstatt

- Datum: 11. Juni 2008
- Teilnehmende: Einzelne Mitglieder der Begleitgruppe und ausgewählte Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung
- Traktanden:
- Vorstellen Berichtsentwurf mit Schwerpunkten der Befragungsergebnisse
 - Diskussion der Ergebnisse
 - Sammlung von Lösungsansätzen
 - Synergien zu Wendepunkt und Verein Stollenwerkstatt herstellen

Aufbauend auf Erkenntnissen aus der Untersuchung und mit Hilfe von Brainstorming wurden in den beiden Workshops Lösungsansätze entwickelt. Die Arbeitsergebnisse wurden auf Fotoprotokollen der Flipcharts sowie in Handnotizen festgehalten. Diese dienten als Grundlage für die Empfehlungen in der Zusammenfassung dieses Berichts (vgl. S. 7 und folgende).

3 Analyse der Ergebnisse aus den Leitfadeninterviews (verschiedene Akteure)

Da wichtige Kreise von Akteuren der Arbeitsmarktintegration befragt wurden, bieten die Ergebnisse der Leitfadeninterviews ein umfassendes Bild zur aktuellen Lage in der Region aargauSüd. Die Ergebnisse werden nach den folgenden Auswertungskategorien kommentiert:

- Bedarfsgruppen
- Niederschwellige Ausbildungs- und Arbeitsplätze und Unterstützungsangebote in den Gemeinden und in der Region
- Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf in der Wirtschaft
- Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)
- Bemerkungen

Eine detaillierte Darstellung ist im Anhang 7.3 ersichtlich.

3.1 Bedarfsgruppen

In einem ersten Befragungsteil (Fragen 1 bis 3) wurden die Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gebeten, die Personengruppen mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu beschreiben und ihre Grösse zu schätzen. Es wurde auch danach gefragt, ob regionale Begebenheiten zu den erwähnten Schwierigkeiten beitragen.

3.1.1 Beschreibung der Bedarfsgruppen

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Frage, bei welchen Personengruppen mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt die Befragten den grössten Handlungsbedarf sehen. Als mögliche Gruppierung wurde die folgende vorgegeben:

- Jugendliche (Lehrstellensuchende und stellensuchende Lehrabgängerinnen und -abgänger)
- Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger
- Erwerbslose
- Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen
- Erwerbstätige mit langen Krankheitsabsenzen

Die Befragten sind mit der Gruppierung einverstanden. Allerdings erfolgt von vielen die Ergänzung, dass es zwischen den Gruppen auch Überschneidungen geben kann.

Die Mehrheit der befragten Personen sieht beim Alter der sich Bewerbenden (Jugendliche und ältere Personen ab 45/50 Jahren), beim soziodemographischen Hintergrund (insbesondere Migration), bei der schulischen Qualifikation (Schulabschluss, Schultyp) sowie beim Ausmass an physischer und psychischer Beeinträchtigung mögliche Hindernisse für das Finden einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle.

Häufig wurden jedoch die Arbeitsmotivation und die sozialen Kompetenzen des sich Bewerbenden für eine erfolgreiche Arbeitsintegration als wichtiger beurteilt als das Vorliegen eines physischen oder psychischen „Handicaps“.

Die befragten Gemeinden und Sozialdienste ersetzen das Wort „Erwerbslose“ durch „Langzeiterwerbslose“, die ihrer Ansicht nach die problematischere Gruppe bilden. Demgegenüber erachten Personen aus Arbeit, Bildung und Beratung auch Kurzzeiterwerbslose (z.B. nach Lehrabschlussprüfung, Bewerbende vom RAV) als potentiell gefährdet. Als weitere Gruppen mit Unterstützungsbedarf werden Frauen nach der Trennung oder allein erziehende Frauen genannt, IV-Angemeldete mit hängigem Entscheid und Asylbewerberinnen und -bewerber.

Insgesamt fiel bei den Gesprächen auf, dass nicht alle Befragten gleich gut über die Bedarfsgruppen informiert sind. So besteht bei den Gemeinden und Arbeitgeberinnen und -gebern teilweise wenig differenzierte Kenntnis über mögliche Arten von Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Hier wäre eine Verbesserung der Information anzustreben, damit bedürfnisgerechte Angebote/Stellen geschaffen werden können.

3.1.2 Grösse der Bedarfsgruppen

In den Gesprächen wurde auch nach der vermuteten Grösse der einzelnen Bedarfsgruppen gefragt. Einige Befragte (z.B. Sozialdienste) haben zu dieser Frage Statistiken mitgegeben. Die Recherchen haben gezeigt, dass nur die Bedarfsgruppen Jugendliche und Lehrabgänger, Erwerbslose und Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger beziffert werden können. Für die anderen Gruppen fehlen diese Angaben. Es ist anzumerken, dass sich Gruppen wie „Sozialhilfeempfänger/-innen und Stellenlose“, sowie „Sozialhilfeempfänger/-innen und Jugendliche“ teilweise überschneiden können. Aufgrund des unterschiedlichen Quellenmaterials können die Gruppengrössen nicht trennscharf angegeben werden.

Die **Erwerbslosenzahl** im Kanton Aargau ist im Juni 2008 auf 6'669 gesunken (Erwerbslosenquote 2.2%). In der Region Kulm beträgt die Quote ebenfalls 2.2%. 418 Personen wurden im April 2008 als erwerbslos gemeldet. Die höchste Erwerbslosigkeit im Kanton Aargau ist in den Regionen Zofingen (891 Stellenlose, 2.8% Erwerbslosenquote), Rheinfelden (541 bzw. 2.7%), Baden (1670 bzw. 2.5%) und Bremgarten (870 bzw. 2.5%) zu verzeichnen.⁷

Die Befragung zur Situation der **Schulabgänger/-innen** der Aargauer Volksschule, STEP I (Tresch & Zubler, 2007)⁸, zeigt, dass 28% (ca. 1700 Jugendliche) zum Zeitpunkt der Befragung keinen direkten Anschluss an die Sek. II-Stufe hatten und damit den direkten Einstieg in die Berufsbildung oder in eine weiterführende Schule nicht schafften. Knapp 1200 Jugendliche beanspruchen die von der Kantonalen Schule für Berufsbildung (KSB) angebotene Zwischenlösung eines 10. Schuljahrs. Diese Jugendlichen treten mit einer hohen Wahrscheinlichkeit im 2008 eine Lehrstelle an. Weitere 250 Jugendliche werden über Angebote der Erwerbslosenversicherung in den Lehrstellen- oder Arbeitsmarkt integriert.

⁷ Quelle: Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA).

⁸ Tresch, S. & Zubler, C. (2007). STEP I 2007. Befragung zur Situation der Schulabgängerinnen und -abgänger der Aargauer Volksschule. Kanton Aargau.

Im Kanton Aargau blieben 2007 (wie jedes Jahr) ca. 250 Jugendliche ohne Anschluss an die Stufe Sek. II. Ein signifikanter Teil dieser Gruppe dürfte in den kommenden Jahren wiederkehrend Leistungen aus den Sozialversicherungen oder aus der Sozialhilfe beziehen.⁹

Die folgende Tabelle zeigt die Zahlen für die Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm und Zetzwil.

Anzahl Schulabgänger/-innen nach Anschlusslösung (Juni 2007)

Anschlusslösung	Anzahl Lehrstellensuchende (für die Gemeinden)
Mittelschule	49
Gymnasiale Mittelschule	35
Handelsmittelschule (Wirtschaftsmittelschule), Informatikmittelschule	8
Fachmittelschule (Diplommittelschule)	6
Berufliche Grundbildung	116
mit Eidg. Fähigkeitszeugnis und Berufsmaturität (Prüfung bestanden)	13
mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	96
mit Eidg. Berufsattest	5
mit Anlehrausweis	2
Brückenangebot/Zwischenlösung/Vorbereitung auf weiterführende Schule	42
Schulisches oder kombiniertes Angebot an der Kantonalen Schule für Berufsbildung	27
Sprachaufenthalt (schulisches oder kombiniertes Angebot, Au-Pair, Praktikum)	4
Privates Brückenangebot, privates Vorbereitungsangebot	11
Verbleib in der Volksschule	12
Ohne Anschlusslösung	5
Keine Lösung: bei der Berufsberatung gemeldet	5
Total	224

Quelle: Datengrundlage STEP I, (Tresch & Zubler, 2007)

Die Sozialhilfestatistik des Kantons Aargau zeigt, dass im 2006 11'334 **Personen durch die Sozialhilfe** unterstützt wurden. Das entspricht einer Sozialhilfequote von 2%. Die Quote liegt damit unter der gesamtschweizerischen Sozialhilfequote von 3.3%. Die Fallzahlen blieben gegenüber 2005 trotz verbesserter Wirtschaftslage weitgehend stabil. Übervertreten sind Kinder und junge Erwachsene, Alleinlebende, Alleinerziehende sowie Ausländerinnen und Ausländer. Als Gründe für die Abhängigkeit von der Sozialhilfe werden hauptsächlich Ausbildungsdefizite gesehen, welche dafür verantwortlich sind, dass die Integration ins Erwerbsleben nicht gelingt. Kantonsweit sind knapp 61% der im Jahr 2006 abgeschlossenen Fälle weniger als ein Jahr unterstützt worden, resp. 39% ein Jahr und mehr.

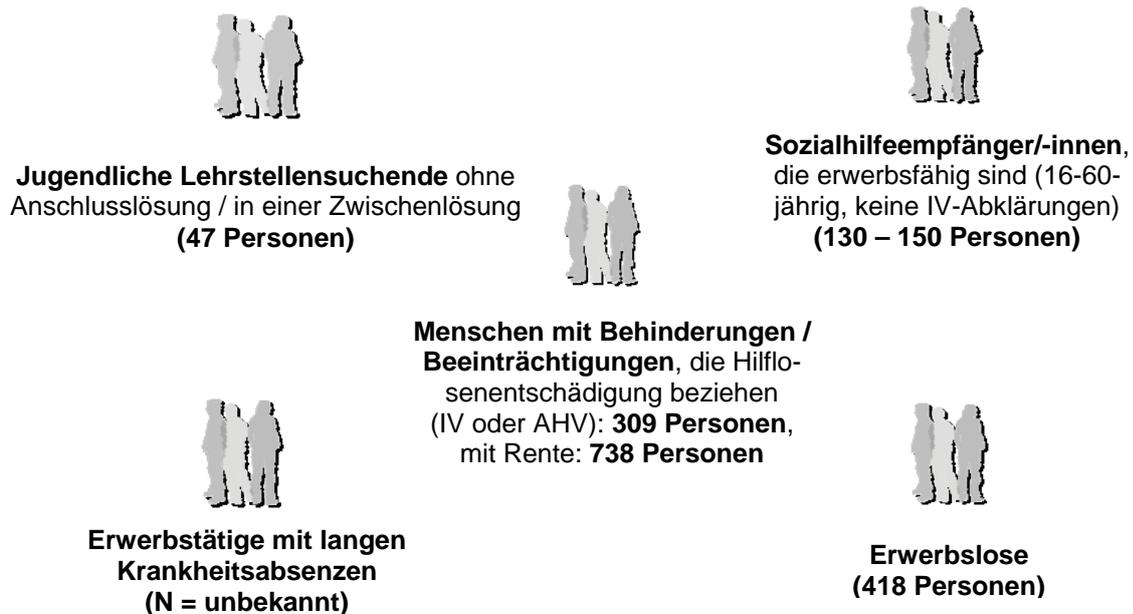
⁹ Von der Erwerbslosigkeit stark betroffen sind in konjunkturell schwierigen Zeiten nicht nur Lehrstellensuchende, sondern auch Jugendliche mit Lehrabschluss, die auf Stellensuche sind. Diese konnten in der Untersuchung nicht erfasst werden, weil es dazu nach Aussagen der Befragten keine systematischen Übersichten gibt.

Den Sozialdiensten der Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm und Zetzwil sind gegen 250 Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern gemeldet (Quelle: Statistiken der befragten Sozialdienste). Von diesen sind mind. 200 zwischen 16 und 60 Jahre alt. Gegen 150 dieser Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger sind nicht bei der IV angemeldet und daher als erwerbsfähig zu bezeichnen. Die Sozialhilfequote für den gesamten Bezirk Kulm beträgt 1.7% und ist damit tiefer als der kantonale Durchschnitt (2.0%). Die höchste Sozialhilfequote kann im Kanton Baden (2.5%) und Bezirk Aarau (2.2%) festgestellt werden. Im Bezirk Kulm werden Sozialhilfegelder von 69% der Personen weniger als ein Jahr bezogen.

In den Gemeinden Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm und Zetzwil sind 1048 **Personen als IV-Bezüger gemeldet** (SVA Aarau). Der grösste Teil davon bezieht eine IV-Rente (738 Personen) und der kleinere Teil eine Hilflosenentschädigung (309 Personen). Leider konnte nicht eruiert werden, wie viele der Personen mit Beeinträchtigung / Behinderung eine berufliche Massnahme absolvieren. Die SVA Aarau arbeitet jedoch nach Aussage eines Befragten daran, solche Zahlen sichtbar zu machen; das „Controlling“ gewinnt auch bei der Sozialversicherung zunehmend an Bedeutung.

Die untere Abbildung zeigt die Anzahl Personen pro Bedarfsgruppe in den befragten Gemeinden. Aus den Statistiken der Bedarfsgruppen wird insgesamt ersichtlich, dass es eine relativ grosse Gruppe von Personen gibt, welche eigentlich arbeitsfähig wären und trotzdem nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Es sei an dieser Stelle noch einmal erwähnt, dass die Gruppen nicht unabhängig voneinander sind und Überschneidungen vorkommen.

Anzahl Personen pro Bedarfsgruppe in den befragten Gemeinden



Quellen: Sozialdienste der 9 Gemeinden (Sozialhilfeempfänger/-innen), SECO (Erwerbslosenquote), Jugendlichenbefragung von Vitamin L (Step 1, 2006; BKS), SVA Aarau (Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen)

3.1.3 Teilweise „schwierige“ Klient/-innen

Die Sozialdienste beschreiben Sozialhilfeempfänger/-innen als oft wenig motivierbar, schnell überfordert (Bewerbungen schreiben etc.) und teilweise als „skrupellos“ („bestellen vom Katalog und bezahlen nachher nicht“). Zudem würden sie oft wenig Engagement in Bezug auf ihre Arbeitsbemühungen aber eine hohe Erwartungshaltung mitbringen. Oft besteht auch ein Suchtproblem. Es werden aber auch viele andere Klientinnen und Klienten beschrieben, welche motiviert sind und am liebsten umgehend wieder arbeiten würden. Tendenziell scheinen Frauen, die Sozialhilfe empfangen, eher als Männer für eine rasche Arbeitsmarktintegration bereit zu sein.

Alle befragten Kreise sind sich darin einig, dass es „vermittelbare“ vs. „nicht-vermittelbare“ Personengruppen gibt, welche sich hauptsächlich in Bezug auf ihre Motivation für das Ausüben einer Berufstätigkeit unterscheiden. Insbesondere die Sozialdienste berichten teilweise über stark demotivierte Klientinnen und Klienten. Personen, welche sich auf dem Sozialamt anmelden, sind nach Aussagen der Interviewten schon durch „viele Maschen gefallen“ und häufig bereits seit mehreren Jahren nicht mehr in den Arbeitsmarkt integriert. Die Anmeldung bei dem Sozialamt erfolgt oft – nicht zuletzt wegen der persönlichen Hemmungen der Erwerbslosen – sehr spät, was sich negativ auf den Wiedereingliederungserfolg auswirkt. So sind die Betroffenen umso demotivierter und im Selbstwert verunsicherter, je länger sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Die gleichen Probleme werden auch von den Befragten vom RAV erwähnt.

Es herrscht Einigkeit darüber, dass sich die Bestrebungen für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration vor allem auf diejenigen Fälle konzentrieren sollten, bei welchen eine reale Chance für eine Vermittlung in die Arbeitswelt besteht. Es wäre wichtig, Überlegungen zu möglichen Arbeitsplätzen und Unterstützungsangeboten für die (grosse) Gruppe der Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern anzustellen.

3.1.4 Verunsicherte Jugendliche

Jugendliche mit Unterstützungsbedarf sind nach Meinung der befragten Lehrpersonen und Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung vor allem solche mit tiefem Ausbildungsniveau (tiefe Schulstufe, Kleinklasse), tiefen Schulleistungen, disziplinarischen Problemen, psychischen Auffälligkeiten und geringer sozialer Unterstützung zu Hause. Jugendliche mit Problemen beim Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben werden beschrieben als Menschen mit ungenügenden personalen Kompetenzen (fehlender Durchhaltewillen, Unselbstständigkeit), unrealistischen Vorstellungen in Bezug auf ihre Berufswahl (ungenügende Berufswahlreife, eingeschränktes Berufswahlspektrum, passive Erwartungshaltung) und tiefem Selbstvertrauen bzw. grosser Verunsicherung. Viele Absagen, lange Wartezeiten und ein schlechtes „Timing“ (z.B. späte Anmeldung für eine Beratung) werden als Gründe für die grosse Verunsicherung und Demotivation genannt.

Die aktuellen Zahlen (N = 47) von Jugendlichen in der Region Kulm, welche nach der obligatorischen Schule keine Anschlusslösung gefunden haben oder sich in Übergangslösungen befinden, lassen darauf schliessen, dass weiterer Handlungsbedarf besteht. Ein bildungspolitisches Ziel ist, alle Jugendlichen zu einem Berufsabschluss zu führen (EDK, 2007).

3.1.5 Schlüsse aus der Sicht der Befragten zu Bedarfsgruppen (Fragen 1 bis 3)

Zusammenfassung	Schlüsse der Befragten
<ul style="list-style-type: none"> • Die Befragten sind mit der Gruppierung der Bedarfsgruppen weitgehend einverstanden. Die Mehrheit der befragten Personen sieht beim Alter der sich Bewerbenden (Jugendliche und ältere Personen ab 45/50 Jahren), beim soziodemographischen Hintergrund (insb. Migration), bei der schulischen Qualifikation (Schulabschluss, Schultyp), sowie beim Ausmass an physischer und psychischer Beeinträchtigung mögliche Hindernisse für das Finden einer Ausbildung- oder Arbeitsstelle. • Zum Teil fällt auf, dass bei den Gemeinden und Arbeitgeberinnen und -gebern geringe Kenntnis über mögliche Arten von Behinderungen oder Beeinträchtigungen besteht. • Es gibt teilweise sehr schwierige Fälle (insb. bei den Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern). Die Jugendlichen, Erwerbslosen und die Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger werden oft als demotiviert, verunsichert und mit unrealistischen Vorstellungen behaftet beschrieben. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gruppe der Migrantinnen und Migranten, sowie von älteren Arbeitnehmenden müssen ebenfalls berücksichtigt werden. • Aufklärung über Arten von Beeinträchtigung/Behinderung ist notwendig, um bedürfnisgerechte Angebote zu schaffen. • Wichtig ist die Fokussierung der Bestrebungen auf die Personen, welche arbeitsfähig sind. • Es gibt eine grosse Gruppe von Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern sowie Jugendliche ohne Anschlusslösung: Integrationsbemühungen sollten in der Region verstärkt werden. • Wichtig ist die Frühintervention, damit Selbstvertrauen, Selbsteinschätzung und Motivation der Betroffenen nicht Schaden nimmt.

3.2 Niederschwellige Ausbildungs- und Arbeitsplätze und Unterstützungsangebote in Gemeinden und der Region

In einem weiteren Befragungsteil (Fragen 4 bis 8) wurden die Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gebeten, die ihnen bekannten Angebote öffentlicher oder privater Institutionen in der Region zu nennen, sie nach Möglichkeit zu bewerten und die Angebote der aus ihrer Sicht wahrgenommenen Nachfrage gegenüberzustellen. Als „niederschwellige Ausbildungs- und Arbeitsplätze“ werden solche verstanden, welche auch mit tiefem Ausbildungsniveau zugänglich sind und durch ein insgesamt niedriges Anforderungsniveau gekennzeichnet sind.

3.2.1 Bestehende Ausbildungs- und Arbeitsplätze in der Region

Die Frage nach bestehenden Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region, wurde von den meisten der befragten Kreise sehr umfangreich beantwortet. Es zeigt sich, dass das Angebot an Ausbildungs- und Unterstützungsangeboten in der Region insgesamt als gross beurteilt werden kann (siehe folgende Tabelle). Besonders oft genannte Angebote für die

Beschäftigung/Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf sind die Stiftung Wendepunkt, der Verein Stollenwerkstatt, das HEKS LernWerk und die Stiftung Lebenshilfe. Ebenfalls sehr bekannt, allerdings hauptsächlich in den Kreisen Schule und Bildung/Beratung, sind kantonale Projekte wie Vitamin L und Case Management Berufsbildung. Die Gemeinden/Sozialdienste/ Wirtschaftsvertreter verfügen im Vergleich dazu über weniger Kenntnisse bzgl. Arbeitsintegrationsprojekten für Jugendliche. Eine Erklärung dafür ist, dass die Gemeinden (insb. die Sozialdienste) nur über wenige Kontakte zu Jugendlichen verfügen, da sich Personen erst später, nach einer Verweildauer von mind. zwei Jahren auf dem RAV, beim Sozialdienst melden. Weiter fällt auf, dass das umfangreiche Angebot vom RAV (z.B. Programme für Migranten) und von Versicherungen (z.B. Unterstützung von Arbeitgebern) insgesamt weniger bekannt ist. Die Befragung der Personen von Arbeit, Bildung und Beratung zeigt hingegen, dass verschiedene Informationen (z.B. Informationsbroschüre für Arbeitgeberinnen und -geber von der IV-Stelle) bereits grossräumig verschickt wurden. Hier stellt sich die Frage, woran es liegt, dass die Angebote trotzdem nicht besser bekannt sind.

Hinsichtlich der Bewertung der Angebote zeigen die Interviews, dass der Übergang von den vorliegenden Beschäftigungsangeboten in den ersten Arbeitsmarkt noch optimiert werden könnte. Die Mehrheit der Interviewten berichtet über eine ausbaufähige Zusammenarbeit zwischen Beschäftigungsprogrammen und Gemeinden/Wirtschaft. Vermehrt werden beispielsweise eine aktive Stellenvermittlung seitens der Beschäftigungsprogramme und ein besserer Austausch über das Befinden und die Entwicklung der teilnehmenden Person gewünscht. Ebenfalls werden Beschäftigungsprogramme insbesondere von den Gemeinden und Sozialdiensten als teuer empfunden. Wenn die Teilnahme jedoch den gewünschten Erfolg bringt, darin sind sich die befragten Personen einig, dann hat sich der finanzielle Aufwand gelohnt. Erfolg bringt das Programm nach Ansicht der Befragten dann, wenn eine Standortbestimmung durchgeführt wird, eine Tagesstrukturierung der Klientel beim Aufbau ihres Selbstwertgefühles hilft und natürlich die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt.

Ein weiterer Befund ist, dass insbesondere die befragten Personen von Arbeit, Bildung und Beratung mit der Einführung der Attestausbildung ein steigendes Anforderungsniveau und damit verbunden sinkende Chancen für eine Anschlusslösung für Jugendliche mit tiefem Schulniveau befürchten.

In Anbetracht der grossen Gruppe von Jugendlichen mit kleinem schulischem Rucksack, die nach der obligatorischen Schule keine Anschlusslösung finden, wird die Schaffung von Lehrstellen mit tiefem Anforderungsniveau von allen Befragten als besonders wichtig befunden.

Übersicht über die in den Interviews erwähnten Ausbildungs- und Unterstützungsangebote

Erwähnte Angebote	Website (falls vorhanden), Zitate	Ort
Beschäftigung/Integration		
Stiftung Wendepunkt	http://www.wende.ch	Muhlen
Drehpunkt Personal GmbH	http://www.drehpunktpersonal.ch	
Verein Stollenwerkstatt	http://www.stollenwerkstatt.ch	Aarau
Verein HEKS LernWerk	http://www.lernwerk.ch	Turgi/Vogelsang, Ennetbaden
Pegasus	http://www.pegasus-aargau.ch	Aarau
Social Input	http://www.socialinput.ch	Aarau
Autonauten	http://www.autonauten.ch	Aarau, Suhr
Bostitch	„Integrationsprojekte für ausgesteuerte Personen“	
Stiftung Lebenshilfe	http://www.stiftung-lebenshilfe.ch	Reinach
Speranza, Job-Passerelle	http://www.jobpasserelle.ch , Fachstelle Aargau Job-Passarelle	Nationales Projekt
Angebote AWA (insb. vom RAV)	http://www.ag.ch/awa/de/pub/	Aarau
Angebote von Versicherungen	„Taggeldversicherung, Einarbeitungszuschüsse“	Aarau
Niederschwellige Arbeitsplätze	„Bereich Forstamt, Bauamt, Reinigung, einzelne Gemeinden“	regional
Übergang Schule-Sekundarstufe II bzw. Erwerbsleben		
Case Management Berufsbildung	Fallführung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten beim Übergang Schule-Sekundarstufe II (in Vorbereitung), z.B. „Team Nahtstelle 1“	Aarau
Angebote Vitamin L	http://www.ag.ch/vitamin/de/pub	Aarau
Angebote BDAB: Berufsberatung, „Jugendpsychologischer Dienst“	http://www.beratungsdienste-aargau.ch	Aarau
LOS-Stelle	http://www.los-aargau.ch	Aarau
Angebote Kantonale Schule für Berufsbildung	http://www.ksb-aarau.ch/	Aarau
Schule Schöftland	„Integrationsstelle“	Schöftland
Beratungsstelle Gesundheitsberufe	„Zentrum für Gesundheitsberufe“	Aarau
Lern-Ateliers	„Individualisierte Ausbildung, Lernprozessbegleitung“	Aarau
Paul-Scherrer-Institut	http://www.psi.ch	Villigen
Berufswahlvorbereitung in Schule		Kreisschulen
Attestlehrstellen, IV-Anlehren	„z.B. Malerbereich“	regional
Sonstiges		
Pink Panther	„Kindertagesstätte“	Reinach
Midnight Projekt Funpark	„Freizeitangebote für Jugendliche“	Reinach
Kulturtreffpunkt für Jugendliche	„Jugendliche organisieren eigene Events“	Unterkulm, Teufental

3.2.2 Verhältnis von Angebot und Nachfrage: unausgeglichen

Alle Interviewpartner und -partnerinnen denken, dass die Nachfrage nach einfachen Arbeiten und niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (inkl. Praktikumsplätze, Schnupperlehrplätze, einfache Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt) grösser ist als das

bestehende Angebot. Dieses Ungleichgewicht hat nach Aussagen einiger Befragten vor allem mit industriellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu tun (z.B. Rückgang von Industriearbeitsplätzen), kann aber auch mit den zunehmenden Anforderungen bei der Berufsausbildung (2jährige Grundbildung mit Attest) erklärt werden. Für viele Jugendliche mit tiefem Schulniveau, Sprachproblemen etc. stellen diese Entwicklungen ein Hindernis dar.

Ein ebenfalls ungünstiges Verhältnis von Angebot und Nachfrage besteht bei den höher qualifizierten Arbeiten, wobei die Befragten hier einen Arbeitskräftemangel feststellen. Oft werden darum Fachkräfte vom Ausland geholt. Erklärt werden kann dieses Phänomen nach Meinung der befragten Personen unter anderem mit den Veränderungen der Berufslaufbahn des modernen Menschen: Die zunehmende berufliche Mobilität führt nämlich zu weniger qualifizierten Fachleuten und zu mehr unqualifizierten Quereinsteigern (z.B. im EDV-Bereich), resp. zu mehr „Generalisten“ als „Fachspezialisten“.

3.2.3 Schaffung von weiteren niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen notwendig

Die Befragten nehmen auch Stellung dazu, wie das Angebot an *niederschweligen Arbeits- und Ausbildungsplätzen* vergrößert werden könnte. Einzelne Interviewten nennen als mögliche passende Branchen Gastronomie und Verkauf. Auch wird an die Schaffung von Wirtschaftsverbänden zur Bereitstellung von niederschweligen Arbeits- und Lehrstellen und an die soziale Gesinnung von Wirtschaft appelliert. Vielleicht – so vermuten die interviewten Personen – sollten vermehrt (finanzielle) Anreize für eine soziale Personalpolitik geschaffen werden. Die befragten Kreise sind weiter der Meinung, dass die neu geschaffenen Angebote im zweiten Arbeitsmarkt diejenigen im ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren sollten. Ebenfalls wird häufig erwähnt, dass die Qualität der Arbeit auch bei der Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf stimmen muss. Da Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen oft mehr Zeit zur Fertigstellung einer Arbeit benötigen, als Mitarbeitende ohne Unterstützungsbedarf, werden finanzielle Zuschüsse als dringend notwendig erachtet (Einarbeitungszuschüsse / „Teillohnmodelle“). Nur so können entsprechende Arbeitsplätze, gerade im ersten Arbeitsmarkt, geschaffen werden.

Die befragten Kreise sehen auch einen Handlungsbedarf bei der Schaffung von weiteren *Ausbildungs- und Unterstützungsangeboten*: So sollen mehr Programme für Migrierte (unter besonderer Berücksichtigung der Migrantinnen), mehr Stellen für Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, neue Ausbildungsangebote für Jugendliche (z.B. zum „qualifizierten Allrounder“), neue RAV-Programme (z.B. für hochqualifizierte Erwerbslose) und mehr Erlebnispädagogik zur Verbesserung der sozialen Kompetenzen geschaffen werden. Programme für Migrierte werden von den meisten als besonders wichtig erachtet, da die Ausländerquote nach Angaben der Befragten in der Region besonders hoch ist. Die Zahlen vom statistischen Amt Aargau¹⁰ zeigen allerdings, dass die Ausländerquote mit 27.5% nur geringfügig höher ist die Quote für den Kanton Aargau mit 26.4%. Vergleichsweise dazu hat der Bezirk Baden mit 34.7% die höhere Ausländerquote zu verzeichnen.

¹⁰ Statistisches Amt Aargau (2007). Aargauer Zahlen 2007. Aarau: Statistisches Amt.

Generell wird von den befragten Personengruppen gewünscht, unterschiedliche Beschäftigungsangebote je nach Art der Behinderung/Beeinträchtigungen zu schaffen. Wünschenswert wären beispielsweise mehr Angebote für Personen mit leichten Einschränkungen. Weiterer Handlungsbedarf wird beim Ausbau des Angebotes von Tagesstätten für Kinder gesehen. Fast alle Befragten wollen mehr Angebote für die individuelle Begleitung von Jugendlichen bis in die Berufslehre. Das Coaching-Angebot „Cobe“ vom Projekt Vitamin L zur Begleitung während der Lehre, wurde an vielen Orten sehr geschätzt. Das Angebot von COBE wird von der Stiftung Wendepunkt weitergeführt.

Ein weiteres, hauptsächlich von Gemeinden, Sozialdiensten und Vertreter/innen der Wirtschaft geäußertes Anliegen, ist der Ausbau von *Arbeitsvermittlungsangeboten*. Ein Grund dafür ist, dass die zeitlichen Ressourcen der Gemeinden und der Sozialdienste beschränkt sind. Eine solche Stelle könnte als eine Art „Pool“ fungieren, welcher Klientinnen und Klienten aus verschiedenen Bedarfsgruppen umfasst und eine Übersicht über offene (niederschwellige) Ausbildungs- und Arbeitsangebote hat. Ideal wäre nach Ansicht der Befragten eine Vermittlungsperson (z.B. von aargauSüd), welche die regionalen Kontakte zur Wirtschaft pflegt, als „Networker“ Arbeitsvermittlung betreibt und nötigenfalls eine externe Begleitung für eine Person mit Behinderungen/Beeinträchtigungen anbietet. Insbesondere wird der Ausbau von Coaching während der Einarbeitungszeit – beispielsweise durch die IV – befürwortet.

Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt ein grosser Bedarf an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region besteht. Die entsprechenden Angebote sollten dabei möglichst wirtschaftnah und für den Arbeitgebenden gewinnbringend sein. Erfolgsversprechende finanzielle Modelle könnten Teillohnmodelle sein.

3.2.4 Bemühungen der Gemeinden bei der Arbeitsmarktintegration von Sozialhilfeempfänger/-innen

Die Interviewteilnehmenden wurden gefragt, welche Möglichkeiten die Gemeinden haben, Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Zu dieser Frage haben sich nur die Gemeinden und der Sozialdienst ausführlich geäußert. Die meisten Bestrebungen Richtung Arbeitsmarktintegration laufen über den Sozialdienst einer Gemeinde. Nach Aussagen des Sozialdienstes ist bei der Arbeit mit den Klientinnen und Klienten immer die Wiedereingliederung das Ziel. Allerdings sind die zeitlichen Ressourcen oft knapp bemessen, weshalb eher Arbeitsvermittlung als Arbeitsbegleitung angeboten wird. Die Kontakte zum Sozialdienst gestalten sich, vor allem bei kleineren Stellen, sehr persönlich: Man kennt die Klientinnen und Klienten, führt regelmässige persönliche Gespräche und hilft auch, Bewerbungen zu schreiben und nach geeigneten Stellen Ausschau zu halten.

Da die Gemeinden/Sozialdienste selbst wenig in direktem Kontakt mit den Arbeitgebern stehen (siehe auch Abschnitt 4.3), werden die Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger für die Arbeitssuche oft dem RAV oder aber Beschäftigungsprogrammen (z.B. Wendepunkt, Bostitch) zugewiesen. Einzelne Gemeinden bieten jedoch selbst niederschwellige Arbeiten für Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger an (z.B. Reinigung, Gartenarbeit, Bauarbeit). Die Regel ist, dass jede Person, welche auf dem Sozialdienst angemeldet ist, in der Gemeinde eine einfache Arbeit übernimmt („Pflichtarbeit“). Es wird darüber berichtet,

dass diese Arbeiten meist sehr zufrieden stellend ausgeführt werden (v.a. von den Frauen). Ein weiterer Vorteil ist, dass das Ausüben einer Arbeit – auch wenn sie noch so einfach ist – Tagesstruktur und Referenzen vermittelt. Gründe für die geringeren Erfolge bei den Männern werden darin vermutet, dass diese öfter körperliche Beschwerden haben und die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze wenig geeignet sind (z.B. Gartenarbeit). Hier sollten nach Meinung der Befragten weitere niederschwellige Angebote geschaffen werden.

Die Befunde zeigen insgesamt, dass keine verbindlichen Regelungen z.B. bei den Gemeinden bestehen, welche das Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration von arbeitsfähigen Personen vorgeben. Bei den Sozialdiensten ist zwar die Wiedereingliederung ein gewünschtes Ziel, aber die dazu nötigen (oft zeitlichen) Ressourcen liegen oft nicht vor. Eine Weiterleitung an regionale Beschäftigungsprogramme könnte hier zur Arbeitsteilung sinnvoll sein.

3.2.5 Schlüsse aus der Sicht der Befragten zu Angeboten (Fragen 4 bis 8)

Zusammenfassung	Schlüsse der Befragten
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt bereits viele Angebote im Kanton, insbesondere Beschäftigungs- und Integrationsprogramme, Angebote zu Begleitung/Coaching, sowie Programme zum Übergang obligatorische Schule - Sekundarstufe II, welche aber teilweise wenig bekannt und nicht in der Region aargauSüd angesiedelt sind. • Als fehlende Angebote werden insbesondere Ausbildungsplätze für „schulmüde“ Jugendliche mit tiefem Schulniveau und Angebote für Migrantinnen und Migranten genannt. • Aber auch im obersten Segment („Spezialisten“) gibt es nach Aussagen einiger Befragter ein Missverhältnis: Es hat zu wenig Spezialisten in der Region, da viele weg ziehen oder den Ausbildungsberuf gewechselt haben. Personen mit „Berufsstolz“ (Fachspezialisten) sind aus der Sicht der Wirtschaft sehr gefragt. • Der Sozialdienst der Gemeinden ist heute nur teilweise für die Arbeitsintegration zuständig. Meist beschränken sich die Bemühungen auf die Vermittlung (RAV, Beschäftigungsprogramm) und es bleibt wenig Zeit für die Begleitung. In einigen Gemeinden wird von Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern „Pflichtarbeit“ verlangt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gemeinden sollten über gefährdete Jugendliche besser informiert sein, um z.B. Frühinterventionen durchführen zu können. • Es besteht ein Informationsbedarf bzgl. der zur Verfügung stehenden Angebote für die Beschäftigung für Personen mit Unterstützungsbedarf. • Vermehrt niederschwellige Lehrstellen schaffen. • Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt ein grosser Bedarf an niederschwelligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region besteht. Die entsprechenden Angebote sollten dabei möglichst wirtschaftnah und für den Arbeitgebenden Gewinn bringend sein. Erfolgsversprechende finanzielle Modelle könnten Teillohnmodelle sein. • Auf der Gemeindeebene sind verbindliche Regelungen darüber anzustreben, wie bei der Arbeitsmarktintegration von arbeitsfähigen Personen vorgehen ist.

3.3 Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf in der Wirtschaft

In diesem Interviewteil (Fragen 9 bis 11) wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Probleme sich bei der Arbeitsmarktintegration der verschiedenen Bedarfsgruppen stellen und unter welchen Voraussetzungen die Arbeitgeberinnen und -geber niederschwellige Stellen schaffen könnten.

3.3.1 Beschränkte Bereitschaft der Betriebe

Die Gespräche mit den Arbeitgeberinnen und -gebern hatten wie auch die Gespräche mit den anderen Kreisen unter anderem zum Ziel, die Sensibilität für das Thema Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu erhöhen. Oft war bei den Vertreterinnen und -vertretern der Wirtschaft vor allem zu Beginn des Gespräches eine gewisse Zurückhaltung dem Thema gegenüber spürbar. Dabei wurde häufig das Fehlen von geeigneten Arbeitsplätzen mit einfachen, ungefährlichen Arbeitsinhalten erwähnt. Der grosse Preis- und Konkurrenzdruck machen es zusätzlich schwierig, Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen zu beschäftigen. Ein weiteres Hindernis wird in Tätigkeiten mit hohem Anteil an Kundenkontakt gesehen: Personen insb. mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. psychischen Problemen oder fehlenden Sozialkompetenzen (z.B. unzuverlässig, unmotiviert etc.) stossen hier nach Ansicht der Befragten an Grenzen. Nach Meinung aller befragten Gewerbevertretenden verfügen Grossbetriebe über mehr Möglichkeiten als Kleinbetriebe, Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen anzustellen.

Auch die anderen befragten Kreise nehmen eine Zurückhaltung der Betriebe gegenüber einer Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf wahr. Vielerorts wird erwähnt, dass sie den „Sozialpatron“ in der Wirtschaft, wie es ihn in früheren Jahren eher gegeben hat, vermissen. Die Bereitschaft für die Integration von Menschen mit Unterstützungsbedarf wird in der Region tendenziell als rückläufig wahrgenommen.

Zur Verbesserung der Situation erachten es viele als nötig, dass sich die Leiterinnen und Leiter eines Unternehmens für eine soziale Personalpolitik aussprechen. Befragte Personen aus der Gemeinde oder aus Arbeit, Bildung und Beratung wünschen sich, dass die Arbeitgeber vermehrt die Funktion von Mentoren annehmen und beispielsweise eine Aufgabe als „Götti“ für einen Mitarbeitenden im Unternehmen übernehmen. Vielleicht könnte die Bereitschaft für eine sozialere Personalpolitik vergrössert werden, wenn Unternehmen mit sozialer Beschäftigungspolitik mit entsprechenden „Labels“ belohnt werden. Ebenfalls wird insb. von Anbietern von Arbeit, Bildung und Beratung ein erweitertes Coaching-Angebot für Arbeitgebende und das ganze Arbeitsteam gewünscht. In solchen Programmen sollen Vorgesetzte und Teams in ihren „soft skills“ geschult und für die Probleme verschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden. Weiter wären Hilfestellungen bei der Selektion von Mitarbeitenden erforderlich. Weniger befürwortet wird hingegen eine Quotenregelung für die Einstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf im Betrieb.

Im Verlaufe der meisten Gespräche war eine Vergrösserung der Bereitschaft der befragten Betriebe spürbar, niederschwellige Arbeitsplätze zu schaffen und nach Lösungen für die Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf im Betrieb zu suchen.

Es wurde mehrfach erwähnt, dass Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Fähigkeit zur Teamarbeit und Motivation von Arbeitnehmenden viel wichtiger seien als die Art der Beeinträchtigung und Behinderung. Viele der Befragten äusserten sich optimistisch dazu, dass entsprechende Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, wenn geeignete externe Unterstützungsleistungen erbracht würden (siehe nächster Abschnitt).

3.3.2 Unterstützung der Arbeitgebenden erwünscht

Alle Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer betonen die Wichtigkeit einer klaren Richtlinien insbesondere der finanziellen Aspekte: Es sollen Regelungen für Teillohnmodelle geschaffen, Einarbeitungszuschüsse gewährleistet und Strukturen festgelegt werden (Minimallohn, Gesamtarbeitsvertrag vs. Stundenlohn, Versicherungsunterstützung, Arbeitsplatzanpassungen).

Eine weitere Notwendigkeit ist die externe Unterstützung und Beratung von Arbeitgebenden sowie Arbeitnehmenden. Nach Aussage der befragten Arbeitgebenden ist es von Vorteil, wenn ihnen schon zum Zeitpunkt der Bewerbung konkrete Lösungen für eine individuelle Begleitung angeboten werden. Unter diesen Voraussetzungen wird die Person viel eher zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Befragten geben nämlich oft an, über zu wenig Zeit und Ressourcen zu verfügen, um die Betreuung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung/Beeinträchtigung selber übernehmen zu können.

Für Mitarbeitende, welche während ihrer Arbeitstätigkeit im Betrieb krank werden, sollen nach Aussagen der befragten Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter ebenfalls mehr Beratungsangebote zur Verfügung stehen. Oft bestehen bei den Arbeitgeberinnen und -geber Unsicherheiten, welche Hilfestellungen erforderlich sind. Es gibt aber bereits Beratungsangebote (z.B. von der IV) für Arbeitgeberinnen und -geber, welche bis anhin noch wenig genutzt werden. Die interviewten Vertreterinnen und Vertreter des Gewerbes kritisieren teilweise die Intransparenz von Seiten der Ärzte und der IV-Stellen, was unter anderem dazu führen kann, dass sie erst sehr spät von Krankheit/Unfall der betroffenen Mitarbeitenden erfahren.

3.3.3 Schlüsse aus der Sicht der Befragten zu Beschäftigung (Fragen 9 bis 11)

Zusammenfassung	Schlüsse der Befragten
<ul style="list-style-type: none"> • Im Verlauf der meisten Gespräche war eine Erhöhung der Bereitschaft der befragten Betriebe spürbar, niederschwellige Arbeitsplätze zu schaffen und nach Lösungen betreffend der Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf in den Betrieb zu suchen. Viele der Befragten äusserten sich optimistisch dazu, dass entsprechende Arbeitsplätze geschaffen werden könnten, wenn geeignete externe Unterstützungsleistungen erbracht würden. • Die Berichterstattung zu den gemachten Erfahrungen mit Personen mit Unterstützungsbedarf zeigt, dass die gemachten Erfahrungen unterschiedlich sind. Es wird über gelungene und weniger gelungene Beispiele von Arbeitsmarktintegration berichtet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Information und Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen und -geber ist weiter voranzutreiben. • Die vorhandenen Unterstützungsangebote müssten bekannter gemacht werden, damit sie noch besser genutzt werden. Die Abläufe müssen unkompliziert sein (schlanke Administration, Unterstützung). • Wichtige Themen für Sensibilisierungskampagnen: Fairness, gegenseitiges Helfen und Toleranz sind nötige Voraussetzungen für ein gutes Arbeitsklima und schlussendlich auch für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Person mit Unterstützungsbedarf.

Zusammenfassung	Schlüsse der Befragten
<ul style="list-style-type: none"> • Es werden viele nötige Rahmenbedingungen auf der strukturellen Ebene genannt (v.a. finanzielle Aspekte: Lohnzuschüsse, Pensionskasse, Krankentaggeldversicherung). Überdies werden aber auch Unterstützungsangebote (z.B. Arbeitscoaching während der Einarbeitungszeit) als besonders wichtig erachtet. • Bei den Arbeitgeberinnen und -gebern bestehen oft Unsicherheiten, welche Hilfestellungen für plötzlich erkrankte Mitarbeitende erforderlich sind. Die Intransparenz von Seiten der Ärzte und der IV-Stellen wird teilweise kritisiert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es sollen Regelungen für Teillohnmodelle geschaffen, Einarbeitungszuschüsse gewährleistet und Strukturen festgelegt werden (Minimallohn, Gesamtarbeitsvertrag vs. Stundenlohn, Versicherungsunterstützung, Arbeitsplatzanpassungen). • Die Arbeitgeber sollen von einer zentralen Stelle angefragt und informiert werden (Koordination). • Ausbau der Zusammenarbeit von Versicherungen (Krankentaggeld), Arzt, Patient und Arbeitgebenden.

3.4 Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)

Ein weiteres Thema der Interviews (Fragen 12 bis 14) betrifft die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) in den Gemeinden bzw. in der Region. Den Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmern wurde zum einen die Frage gestellt, wie sie die Zusammenarbeit mit

- den Schulen
- den Gemeinden
- den Arbeitgebern
- der RAV
- der IV
- den Stiftungen für die Betreuung Beeinträchtigter/Behinderter
- den Eltern

erleben und wo ihrer Ansicht nach ein Verbesserungsbedarf auf regionaler oder kantonaler Ebene besteht. Zum anderen wurden sie gefragt, ob sie eine regionale Koordinationsstelle, welche sie in Fragen der Beschäftigung erwerbsloser/behinderter Menschen berät und unterstützt, für förderlich erachten und nutzen würden.

3.4.1 Interinstitutionelle Zusammenarbeit in der Region: Verbesserungsbedarf

Die IIZ in der Region wird von den meisten Befragten als verbesserungswürdig beurteilt. Dabei schneidet die Zusammenarbeit mit der IV und dem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) am schlechtesten ab, wobei als Gründe v.a. lange Wartezeiten, restriktiver Datenschutz und geringe bzw. inadäquate Arbeitsmarktintegrationsbemühungen genannt werden. Die Kooperation mit der Wirtschaft könnte laut vieler Aussagen ebenfalls verbessert werden (z.B. engerer Kontakt von Wirtschaft und Schulen).

Es zeigen sich jedoch auch Differenzen darin, wie die Zusammenarbeit zwischen Institutionen und Ämtern von den befragten Kreisen erlebt wird. Von den Sozialdiensten wird die Zusammenarbeit zwischen Schulen, Schulsozialdiensten, Sozialdiensten, jugendpsychologischen Diensten und Eltern insgesamt als gut beschrieben.

Befragte der Gemeinden und der Wirtschaft schätzen ihre Zusammenarbeit mit anderen Institutionen insgesamt als gering ein. Personen aus Arbeit, Bildung und Beratung erleben eine gute Kooperation zwischen Schule, Berufsberatung, einzelnen Arbeitgebern (z.B. Migros und Coop), Ämtern (RAV, AWA und BKS), verschiedenen IV-Stellen (Kantone AG, BL, BS und SO) und kantonalen Projekten (Vitamin L und BAB). Die kantonalen Bestrebungen zum Aufbau des Case Managements (CM) im Berufsbildungsbereich werden ebenfalls als sinnvoll erachtet. CM kann als ein strukturiertes Verfahren beschrieben werden, um adäquate Massnahmen für Jugendliche sicher zu stellen, deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Es koordiniert die beteiligten Akteurinnen und Akteure über institutionelle und professionelle Grenzen und über die Dauer der Berufswahl und der Grundbildung hinweg.

Die Interviewpartner aus Arbeit, Bildung und Beratung sind mit der Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten nicht vollumfänglich zufrieden und nennen als Verbesserungsvorschläge die Anstellung von mehr psychologisch/pädagogisch ausgebildeten Mitarbeitenden im Sozialdienst und uneingeschränkte Entscheidungsbefugnis (Finanzen, Rahmenfristen) und eine bessere Information über regionale und kantonale Angebote.

3.4.2 Vorschläge für die Verbesserung der IIZ

Es wurden verschiedene Rahmenbedingungen genannt, welche für die interinstitutionelle Zusammenarbeit förderlich wären: Viele Befragte erwähnen, dass sie sich eine engere Zusammenarbeit von Sozialdienst, RAV und IV wünschen. Ideal wäre nach den Aussagen von einigen Personen aus Arbeit, Bildung und Beratung, wenn sich die Betroffenen nur bei *einer* Stelle anmelden müssten und dann eine „Triage“ (Zuweisung zur der passenden Anlaufstelle) erfolgt. Dieses Vorgehen gleicht dem Programm „IIZ-Mamac“,¹¹ welches jedoch primär reaktiv und nicht präventiv angelegt ist. Besondere Bedeutung wird von den befragten Kreisen der Früherfassung von Personen mit Unterstützungsbedarf beigemessen. Je später die Anmeldung auf einer Stelle erfolgt, desto grösser ist die Gefahr einer Chronifizierung des Problems.

Zur Verbesserung der interinstitutionellen Zusammenarbeit wird von den befragten Personen weiter empfohlen, den Datenschutz zu lockern. Die meisten Interviewpartnerinnen und -partner erwähnen nämlich, dass sie es nicht schätzen, dass die Daten vom RAV nicht mehr an die Gemeinden weitergegeben werden, was früher der Fall war. Bevor die Daten weitergegeben werden dürfen, braucht es das Einverständnis des Klienten, resp. der Klientin. Die Gefahr eines streng gehandhabten Datenschutzes besteht darin, dass die Personen mit Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt oft eine regelrechte „Ämterkarriere“ hinter sich haben und sich immer wieder von neuem anmelden müssen.

Die Befunde zeigen, dass die Kommunikation zwischen den Ämtern teilweise nur wenig effizient ist. Damit die „Triage“ zwischen den Ämtern verbessert werden kann, wäre eine gemeinsame Fallführung eine mögliche Lösung.

Einige Personen aus Arbeit, Bildung und Beratung wünschten sich auf der politischen Ebene mehr Druck Richtung Arbeitsmarktintegration. Dabei wird betont, dass der Austausch im Dreieck „Politiker, Arbeitgeber und Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung“ gefördert werden soll.

¹¹ vgl. http://www.iiz.ch/IIZ_Mamac.aspx

Idealerweise funktioniert das Dreieck so, dass der Bund mit Projekten wie IIZ oder Case Management Berufsbildung die Struktur für eine gute Arbeitsmarktintegration bietet und die Region Arbeitsplätze zur Verfügung stellt.

3.4.3 Visionen einer regionalen Koordinationsstelle

Die Mehrheit der Interviewpartnerinnen und -partner äussert den Wunsch nach einer regionalen Koordinationsstelle, welche als Anlaufstelle für Arbeitgebende und Arbeitssuchende dient und für Netzwerkarbeit (insb. Stellenvermittlung) in der Region zuständig ist. Als Vorbilder einer regionalen Zusammenarbeit im Sinne von „best-practice“ werden die regionalen Kreisschulen, sowie der Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd genannt. Die Tatsache, dass sich die Berufsberatung weg von der Region nach Aarau verlagert hat, wird von den Gemeinden, Sozialämtern und Lehrpersonen meist als negativ bewertet. Eine regionale Verankerung wird von allen Befragten als zwingend nötig erachtet, da die persönlichen Kontakte und Beziehungen als sehr wichtig bewertet werden.

Die befragten Personengruppen/Institutionen haben teilweise unterschiedliche Vorstellungen bzgl. der Organisation und des Angebots einer solchen Stelle. Die Gemeinden wünschen sich eine Koordinationsstelle, welche eng mit dem RAV zusammenarbeitet und „Networking“ mit Arbeitgeberinnen und -gebern betreibt (z.B. mit einer Person von aargauSüd). Die Sozialdienste der Gemeinden halten das persönliche Gespräch für besonders wichtig.

Arbeitgeberinnen und -geber sehen die Ausrichtung einer regionalen Koordinationsstelle bspw. in Form eines Temporärbüros, welches Ansprechpartner für Arbeitgebende und Arbeitnehmende ist. Das Führen einer solchen Stelle sollte einer Person überlassen werden, welche aktiv auf die Arbeitgeber zugeht (z.B. Stiftung Lebenshilfe). Lehrpersonen könnten sich eine regionale Koordinationsstelle vorstellen, welche der Berufsberatung angegliedert ist und als Büro für Netzwerkarbeit mit guten Kontakten zur Wirtschaft funktioniert.

Personen aus Arbeit, Bildung und Beratung sehen Handlungsbedarf beim Aufbau einer regionalen Koordinationsstelle, welche hauptsächlich die Funktion einer „Triage“ übernimmt, die Personen der am besten geeigneten Stelle bzw. dem besten Angebot zuteilt und finanzielle Aspekte regelt (z.B. Versicherungen aufeinander abstimmt). Die Stelle soll dazu beitragen, dass der Arbeitgeber bei der Personaleinstellung möglichst wenig Aufwand hat, nicht von allen Seiten angefragt wird und Angestellte mit Schwierigkeiten bei der Ausführung der Arbeit bei Bedarf unkompliziert oder ohne finanzielle Belastung wieder „zurückgeben“ kann. Die Stelle könnte bestehenden Angeboten angegliedert werden (z.B. Case Management, Stiftung Wendepunkt, Angebote BAB).

Die Ergebnisse zeigen, dass der weitere Aufbau von regionalen Netzwerken ein wichtiges Anliegen der Befragten ist. Eine regionale Stelle könnte dabei behilflich sein, die vorhandenen Angebote in der Region zu koordinieren, mit dem Ziel, die Anfragen an die Arbeitgebenden zu bündeln.

3.4.4 Bestehender Informationsbedarf

Die Gespräche haben des Weiteren gezeigt, dass ein genereller Informationsbedarf besteht. So herrscht teilweise wenig Kenntnis über niederschwellige Angebote oder über bestehende Angebote für Arbeitgeberinnen und -geber. Als Lösungsvorschläge werden Informationsveranstaltungen und Informationen in schriftlicher Form (z.B. Ergänzung KMU-Ordner) genannt.

3.4.5 Schlüsse aus der Sicht der Befragten zu Zusammenarbeit (Fragen 12 bis 14)

Zusammenfassung	Schlüsse der Befragten
<ul style="list-style-type: none"> Die IIZ wird von den meisten Kreisen als verbesserungswürdig beurteilt. Insbesondere das RAV und die IV schneiden schlecht ab (z.B. knappe zeitliche Ressourcen). Der Sozialdienst wird demgegenüber in Bezug auf seine Informiertheit (z.B. über bestehende Angebote zur Arbeitsmarktintegration) kritisiert. Für viele müsste die Zusammenarbeit dieser drei Dienste verbessert werden, mit Hilfe der Ansätze: 1) Früherfassung, 2) Lockerung des Datenschutzes, 3) enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, insb. dem ersten Arbeitsmarkt. Als Voraussetzung für die Verbesserung der Zusammenarbeit von IV, Sozialdienst, RAV und Arbeitsmarkt werden Änderungen auf der gesellschaftspolitischen Ebene als nötig erachtet. Es besteht generell der Bedarf nach einer regionalen Koordinationsstelle. Entsprechende Leistungen werden bereits durch die Wirtschaftsfördervereinigung „aargauSüd“, Kreisschulen, etc. wahrgenommen. Die Verlagerung der Berufsberatung weg von der Region nach Aargau wird von den meisten als negativ empfunden. Wichtig wäre eine Person, zwischen Betrieben und Arbeitssuchenden eine Vermittlungsfunktion einnimmt (Aufgabe eines „Networkers“). 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Verbesserung der IIZ sollte die „Triage“ zwischen den Ämtern verbessert werden. Eine mögliche Lösung wäre eine gemeinsame Fallführung. Die Kooperation mit der Wirtschaft ist eine wichtige Grundlage für gutes Gelingen. Es sind weitere Sensibilisierungskampagnen zu führen. Gesellschaftspolitische Diskussionen (z.B. Sozialrente, Rollen der Schule/Eltern klären) sind vermehrt anzuregen. Ein weiterer Aufbau von regionalen Netzwerken ist anzustreben. Eine regionale Koordinationsstelle könnte die vorhandenen Angebote in der Region koordinieren. Die Einrichtung einer regionalen Koordinationsstelle könnte an den Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd oder an die IV oder Berufsberatung angegliedert werden.

3.5 Bemerkungen / Verbesserungsvorschläge

Zum Schluss (Frage 15) wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie noch weitere Anregungen hätten, um die Integration von Menschen mit Unterstützungsbedarf in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Dazu sind die verschiedensten Ideen vorhanden. Viele befragte Kreise erwähnen, dass weiteres Engagement in die Lehrpersonenbildung fließen sollte. Ein Manko wird nämlich darin gesehen, dass Lehrerinnen und Lehrer oftmals über wenig Erfahrungen in der Wirtschaft verfügen. So wird beispielsweise vorgeschlagen, dass Lehrpersonen in Form eines Industriepraktikums eigene Erfahrungen bezüglich der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt sammeln. Ein weiteres geäußertes Anliegen ist, dass sich die Arbeitgeberinnen und -geber vermehrt in die Situation von Personen mit Unterstützungsbedarf einfühlen sollten (z.B. durch eigene Teilnahme am „Multicheck“).

Weitere Anregungen erfolgen hinsichtlich der gesellschaftspolitischen Ebene. So soll beispielsweise die Diskussion um die Frage, ob es „eine Sozialrente gibt oder nicht“ v.a. im Zusammenhang mit der 5. IV-Revision weiter geführt werden. Nach Meinung einiger Befragten sind auch weitere Diskussionen zur Pensionskasse („Lebensarbeitszeit“) und Rollenklärungen zwischen Schule und Elternhaus („Erziehungsaufgaben“) zu führen.

Diese Befunde geben einen Hinweis darauf, dass Veränderungen auf dem regionalen Arbeitsmarkt mit Veränderungen auf der gesellschaftspolitischen Ebene einhergehen sollten. Ohne klare Regelungen und Vorgaben auf der politischen Ebene, wie beispielsweise Leitfäden für die Lehrpersonen, Eltern, Gemeinden und Arbeitgeber, sind regionale Veränderungen teilweise nur schwer herbeizuführen.

4 Darstellung und Analyse der Ergebnisse der schriftlichen Befragung (Sicht der Arbeitgebenden)

Bei der Gruppe der Arbeitgebenden wurde zusätzlich zu den erfolgten Leitfadenterviews eine schriftliche Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung sollen wie in Kapitel 2 bereits erwähnt die gewonnenen Einsichten aus den Interviews noch vertiefen. Die Zusammenfassung der Ergebnisse und daraus erfolgten Schlüsse sind in Kapitel 3.3.3 zu finden.

An der schriftlichen Umfrage haben 17 von 36 angeschriebenen Betrieben der Region aargauSüd teilgenommen. Wegen der tiefen Anzahl befragter Personen dürfen die Erkenntnisse aus der schriftlichen Befragung nicht verallgemeinert werden; jedoch können Bedürfnisse und Erfahrungen bei der Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf von regionalen Betrieben aufgezeigt werden.

4.1 Angaben zu den Betrieben

Von den Betrieben, welche an der Umfrage teilgenommen haben, zählen sieben zu „kleinen Unternehmen“ (0-49 Beschäftigte) und weitere sieben zu „mittleren Unternehmen“ (50-249 Beschäftigte) und eines zu den „grossen Unternehmen“ (250 Beschäftigte und mehr) (Kategorisierung nach SAKE, BFS 2007). Von drei Betrieben ist die Grösse nicht bekannt. In allen Unternehmen besteht die Möglichkeit für Teilzeitarbeit. Nur fünf Betriebe geben an, über eigene Erfahrung bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf zu verfügen.

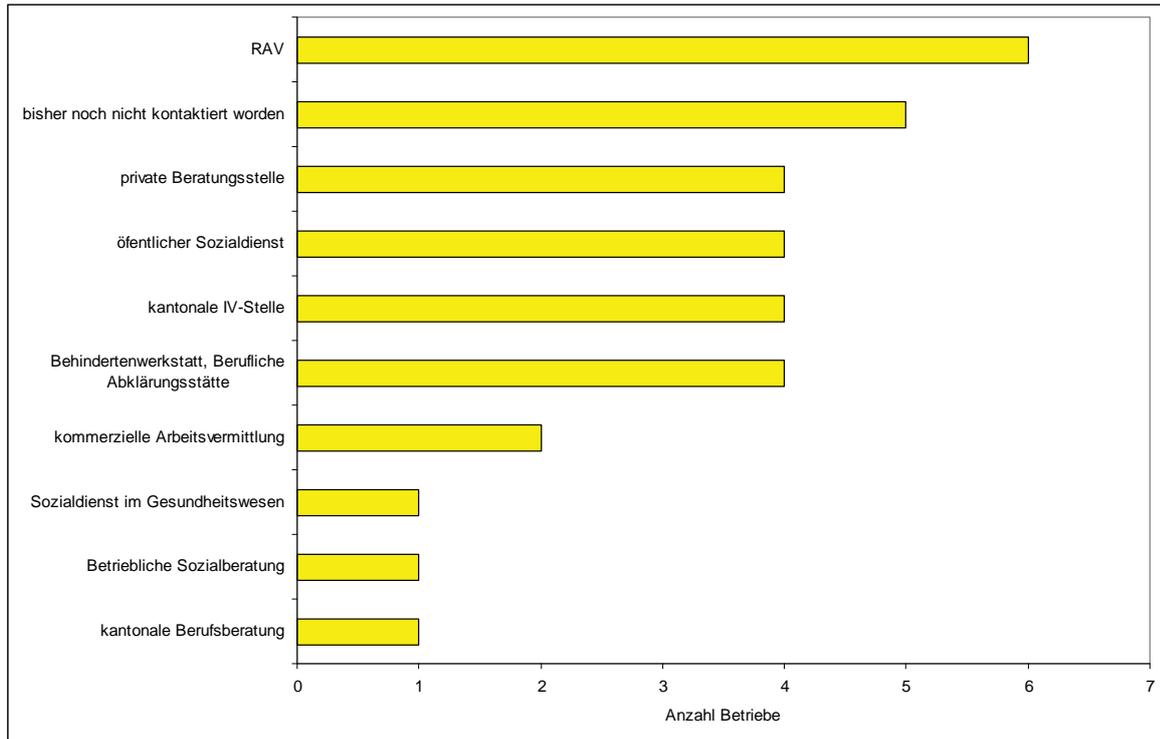
Neun Unternehmen geben an, dass ihre Personalpolitik den Grundsatz betrieblicher Integration voll unterstreicht. Nur gerade ein Betrieb antwortet, dass seine Personalpolitik diesen Grundsatz „ganz und gar nicht“ vertritt. Die Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf ist für 13 der befragten Betriebe keine Unternehmensphilosophie, welche konsequent verfolgt wird. Elf Arbeitgeberinnen und -geber sagen aus, dass es in Ihrem Betrieb prinzipiell möglich ist, Personen mit Unterstützungsbedarf zu beschäftigen. Keiner der Befragten könnte sich hingegen das Anbieten von Praktikumsplätzen im Betrieb vorstellen.

4.2 Vermittlung von Personen mit Unterstützungsbedarf

Aus den Antworten auf die Frage, welche Institutionen den Betrieb schon einmal bezüglich der Vermittlung von Personen mit Unterstützungsbedarf kontaktiert haben, geht hervor: Sechs Arbeitgeberinnen und -geber wurden durch ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angefragt, je vier durch eine private Beratungsstelle, einen öffentlichen Sozialdienst, eine kantonale IV-Stelle oder eine Behindertenwerkstatt bzw. eine berufliche Abklärungsstätte (BEFAS) (vgl. Abbildung unten). Anfragen von anderen Institutionen kommen vergleichsweise seltener vor. Fünf der befragten Betriebe geben an, noch nie kontaktiert worden zu sein.

Es fällt auf, dass über ein Drittel der befragten Betriebe noch nie angefragt wurde, ob man eine Person mit Unterstützungsbedarf beschäftigen würde. Hier könnte eine Verbesserung der Situation angestrebt werden, indem mehr Betriebe – möglichst von derselben Stelle – angefragt würden.

*Antwort auf die Frage: Welche der folgenden Institutionen hat Ihren Betrieb schon einmal bezüglich der Vermittlung von Personen mit Unterstützungsbedarf kontaktiert?
(Mehrfachnennungen möglich)*

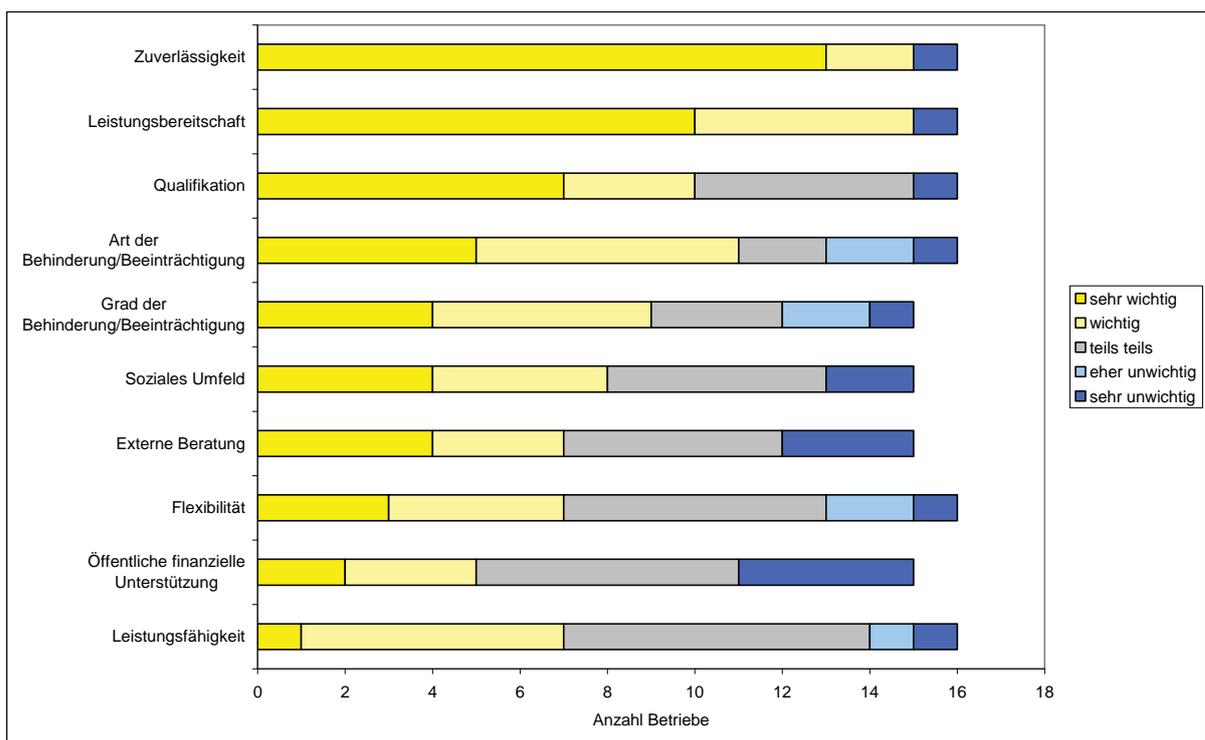


4.3 Wichtige Kriterien bei der Personalselektion

Die Betriebe wurden gefragt, welche Faktoren sie bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf als besonders wichtig erachten. 15 Arbeitgeberinnen und -geber geben an, dass Zuverlässigkeit ein (sehr) wichtiges Kriterium bei der Selektion ist (vgl. Abbildung unten). 15 Betriebe halten Leistungsbereitschaft, 10 die berufliche Qualifikation und 11 die Art der Behinderung/Beeinträchtigung für (sehr) wichtig.

Als vergleichsweise weniger wichtig werden bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf Faktoren wie Flexibilität, öffentliche finanzielle Unterstützung sowie Leistungsfähigkeit beurteilt. Wie auch aus den Interviews ersichtlich wurde, wird den sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden eine grosse Bedeutung beigemessen. Der Befund, dass bei der Personalauswahl die Leistungsbereitschaft eine deutlich grössere Rolle als die Leistungsfähigkeit spielt, gibt einen Hinweis darauf, dass die Art der Beeinträchtigung oder Behinderung die Chancen in der Arbeitswelt nicht zwangsläufig verringert.

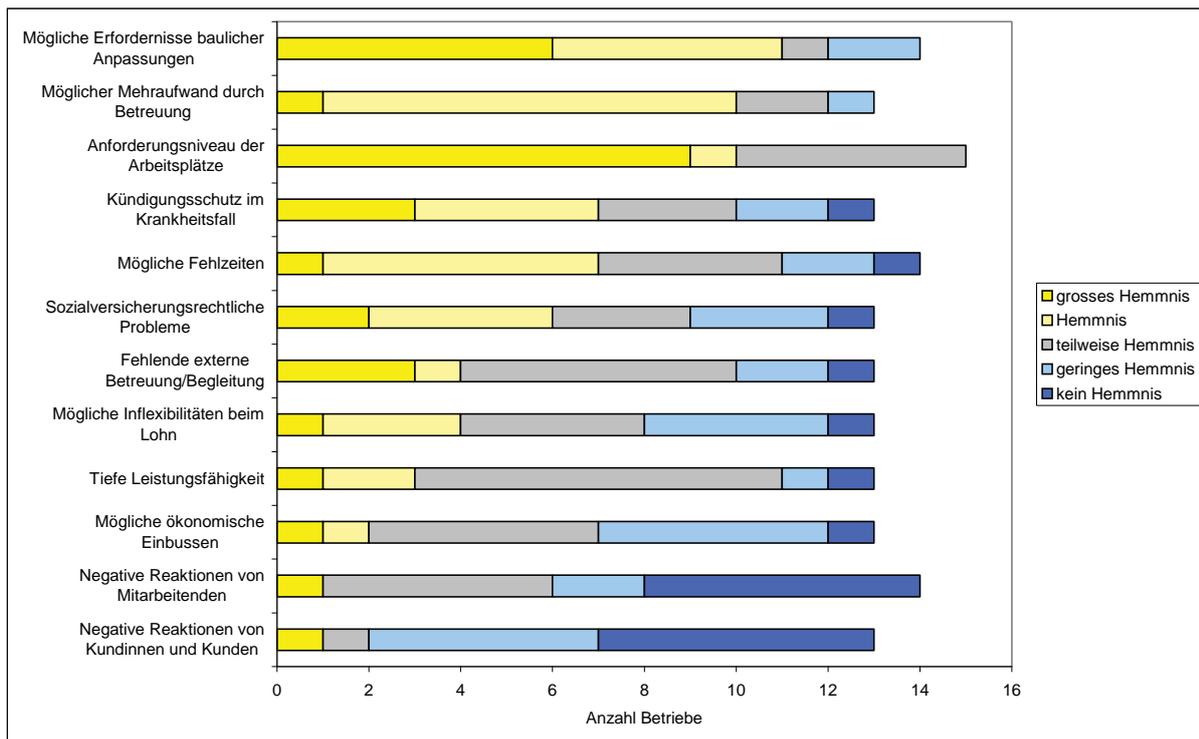
Antwort auf die Frage: Wie wichtig sind für Sie folgende Faktoren bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?



4.4 Hemmnisse bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf

In einem Teil der Befragung wurden die Arbeitgeber dazu aufgefordert, mögliche Hemmnisse bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf zu beurteilen. Elf Arbeitgeberinnen und -geber halten mögliche notwendige bauliche Anpassungen für ein (grosses) Hemmnis (vgl. Abbildung unten). Weiter wird ein Mehraufwand bzgl. der Betreuungsleistungen befürchtet (10 Nennungen). Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze wird ebenfalls als ein (grosses) Hemmnis wahrgenommen (10 Nennungen), sowie auch der Kündigungsschutz im Krankheitsfall (7 Nennungen). Demgegenüber werden negative Reaktionen der Kundinnen und Kunden sowie des Arbeitsteams wenig befürchtet. Ebenso wird die tiefere Leistungsfähigkeit von Personen mit Unterstützungsbedarf kaum als Hemmnis empfunden.

Antwort auf die Frage: Inwieweit sind folgende Aspekte für Ihren Betrieb Hemmnisse bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?

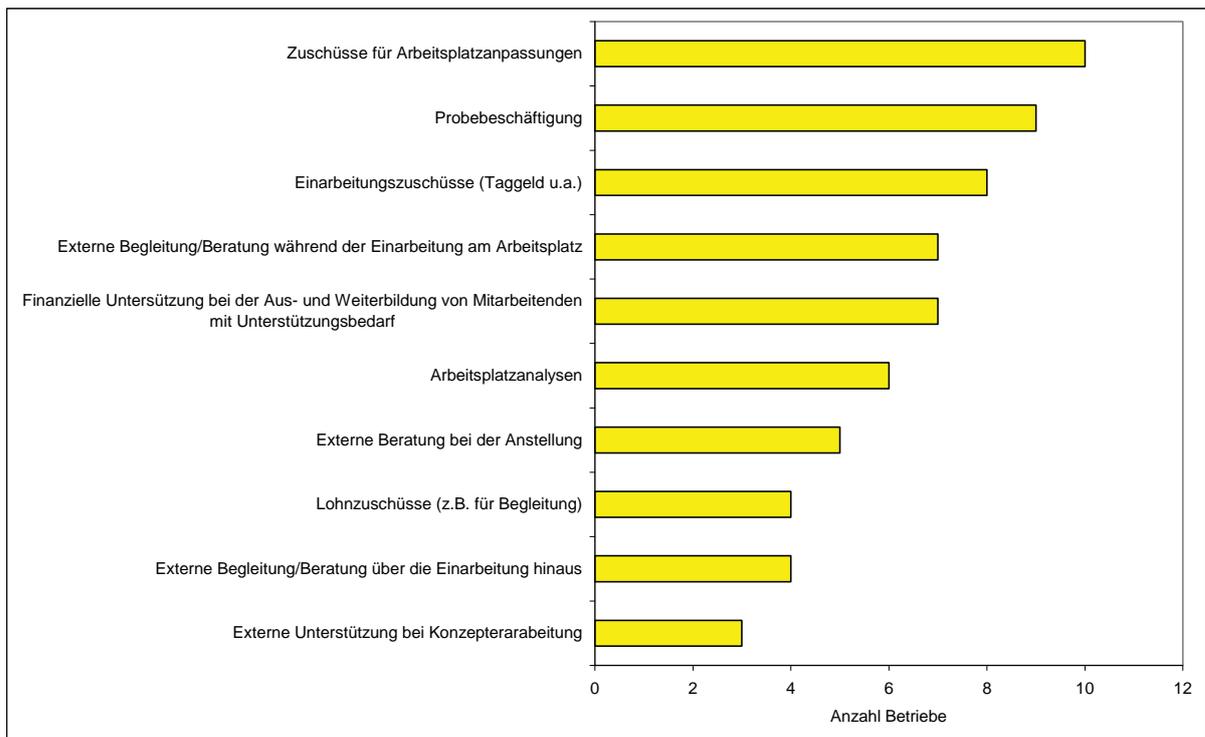


Analog zu den Erkenntnissen aus den Interviews sehen die Arbeitgeberinnen und -geber vor allem bei der Schaffung von niederschweligen Arbeitsplätzen mögliche Schwierigkeiten wie auch beim Leisten von Betreuungsaufgaben. Hier könnten Arbeitsplatzanalysen, Finanzierungshilfen bei baulichen Anpassungen, sowie ein geeignetes Angebot an Begleitung und Coaching hilfreich sein.

4.5 Handlungsbedarf aus der Perspektive der Betriebe

Weiter wurde die Frage gestellt, welche Unterstützungsmassnahmen erbracht werden müssten, damit die Betriebe mehr Personen mit Unterstützungsbedarf einstellen würden. 10 Arbeitgeberinnen und -geber sagen, dass Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen wichtig wären (vgl. Abbildung unten). Weitere häufige Nennungen sind Probebeschäftigung ohne Risiken (neun Nennungen), Einarbeitungszuschüsse (8 Nennungen), finanzielle Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung von Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung (7 Nennungen) oder ein Angebot an externer Begleitung/Beratung während der Einarbeitungszeit (7 Nennungen). Vergleichsweise weniger Handlungsbedarf wird bezgl. Hilfestellungen bei der Konzeptarbeit, der Betreuung über die Einarbeitungszeit hinaus und Lohnzuschüssen (z.B. für die Begleitung) gesehen.

*Antwort auf die Frage: Welche der folgenden Unterstützungsmassnahmen müssten erbracht werden, damit Sie Personen mit Unterstützungsbedarf einstellen?
(Mehrfachnennungen möglich)*



Aus diesen Befunden geht hervor, dass Hilfestellungen vor allem in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen und bzgl. der Einarbeitungszeit wichtig sind. Hier sollten die Risiken, welche der Arbeitgebende tragen muss, möglichst minimiert werden.

4.6 Erfahrungen bei der Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf

Die Arbeitgeberinnen und -geber wurden auch gefragt, ob sie Erfahrungen in der Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf haben. Fünf Betriebe verfügen über entsprechende Erfahrungen, zwei davon beschäftigen aktuell eine Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf im Unternehmen. Alle Befragten bewerten dabei ihre gemachten Erfahrungen von „teilweise gut“ bis „sehr gut“. Von den 17 Betrieben, welche an der Befragung teilgenommen haben, verfügen also etwas weniger als einen Drittel über Erfahrungen bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf.

Die Frage nach den Arbeitsbedingungen von Personen mit Unterstützungsbedarf gegenüber solchen ohne Unterstützungsbedarf wurde wie folgt beantwortet: Alle fünf Betriebe sagen aus, dass das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und das Arbeitspensum der Beschäftigten mit Unterstützungsbedarf niedriger ist, sowie auch das Ausbildungsniveau. Die bezahlten Löhne, sowie die Anstellungsverhältnisse unterscheiden sich gegenüber den anderen Angestellten jedoch nicht.

Die Arbeitgeberinnen und -geber wurden gefragt, ob sie Erfahrung mit Mitarbeitenden haben, welche durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachte Behinderung/Beeinträchtigung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben. Neun Betriebe geben an, über eine entsprechende Erfahrung zu verfügen und sechs Befragte haben zurzeit jeweils eine bis zwei betroffene Personen im Betrieb. Die Mitarbeitenden üben in den meisten Betrieben eine andere Tätigkeit aus als vor der Behinderung/Beeinträchtigung. (Grosse) Schwierigkeiten sehen die befragten Arbeitgeberinnen und -geber darin, den passenden Arbeitsplatz zu finden und in dem langen Warten auf die Ergebnisse von Abklärungen von Versicherungsansprüchen und/oder Eignungsabklärungen.

Die Befunde zu den gemachten Erfahrungen mit Personen mit Unterstützungsbedarf zeigen, dass die gemachten Erfahrungen mit Personen mit Unterstützungsbedarf unterschiedlich sind. Auch in den Interviews wurde über gelungene und weniger gelungene Beispiele der Arbeitsmarktintegration berichtet. Wichtig scheint, dass sich die Arbeitsbedingungen gegenüber den anderen Angestellten im Betrieb grundsätzlich nicht unterscheiden sollten. Fairness, gegenseitiges Helfen und Toleranz sind wichtige Voraussetzungen für ein gutes Arbeitsklima und für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Person mit Unterstützungsbedarf.

5 Ergebnisse Workshops

Mit der Begleitgruppe des Projekts und mit Führungsvertretungen der Stiftung Wendepunkt und dem Verein Stollenwerkstatt wurden wie in Kapitel 2.1.3 erwähnt im Juni Workshops durchgeführt, in welchen die Ergebnisse der Befragung diskutiert und Lösungsansätze skizziert wurden.

Aufbauend auf Erkenntnissen aus der Untersuchung und mit Hilfe von Brainstorming wurden in den beiden Workshops Lösungsansätze entwickelt. Die Arbeitsergebnisse wurden auf Fotoprotokollen der Flipcharts sowie in Handnotizen festgehalten. Die Ergebnisse des ersten Workshops, welche stichwortartig auf dem Flipchart festgehalten wurden, sind in der folgenden Tabelle enthalten. Die Erkenntnisse daraus werden in der Zusammenfassung dieses Berichts (Kapitel „Handlungsempfehlungen“) aufgezeigt und besprochen.

Mögliche Handlungsfelder zu Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Unterstützungsbedarf

Stichwort	Handlungsbedarf
Ebene Information	
Information	Schlanke Administration, Unterstützung
Prävention	Überprüfen und Koordinieren
Bewertung, Information und Motivation (=Begeisterung)	von Arbeitgebern, auch Gemeinden, Idee des CSR vermitteln, Gewinn aufzeigen
Ebene Sensibilisierung	
Leitfaden	Für Arbeitgeber, Gemeinden, Personen mit Unterstützungsbedarf, Lehrpersonen
Chefs gewinnen	Leadership
Ebene Akquirierung von neuen Arbeitsplätzen	
Arbeitsbeschaffung	regional, generieren einfacher Arbeit (in CH bleiben)
Verbund niederschwellige Lehrstellen	Lehrstellen für KMU allgemein
2. Arbeitsmarkt	"Fit for Job", mit regionalem Netzwerk und Personalvermittlung, Träger 2. Arbeitsmarkt: AHIK/Gewerbe
Gemeindeverbände	für kritische Grössen, Verantwortungen von Arbeitgeber/Arbeitnehmern beibehalten, übergeben, verlangen
Ebene Finanzen	
Finanzelle Anreize	Lohnzuschüsse, Steuern, Prämien. Zielgruppen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer (verfügbares Einkommen). Negative Anreize aufheben, positive Anreize einführen.
Finanzelle Absicherung	Pensionskasse, Krankentaggeldversicherung

Ebene Koordination	
Koordinationsstelle	Beraten und Vermitteln Aufzeigen Netzwerke, Strukturen und Abläufe, Informieren und sensibilisieren
Arbeitsvermittlung	Regional: eine Stelle („eine Pforte“). Leistungsaufträge: 1. überprüfen, 2. koordinieren.
Arbeitsplatzerhalt	Krankentaggeld, Arzt, Patient, Arbeitgeber an einem Tisch, Verbundlösungen für Kleine.
Arbeitsteam	1 Person (z.B. aus Beschäftigungsprogramm), und ca. 10 Sozialhilfeempfänger, regionales Team, zentral finanziert.
Ebene Begleitung und Beratung	
Begleitung (Job Coaching)	vor, während und nach der Lehre, Schulung
Coaching Abschlussklassen	wird schon gemacht: Case Management Berufsbildung, regional: durch Personen aus der Region in der Region, haben Netzwerke.
Individueller Ansatz	nicht Standardprogramme abspulen

6 Rückschlüsse der Erhebungsergebnisse auf die Projektziele

6.1 Definition und Quantifizierung der Bedarfsgruppen

Ein Thema der Untersuchung war, Personen mit Unterstützungsbedarf zu definieren und in Bedarfsgruppen zusammenzufassen. Personengruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt sind aus der Sicht der Befragten: „Jugendliche“, „Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger“, „Erwerbslose“, „Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen“ und „Erwerbstätige mit langen Krankheitsabsenzen“. Die Gruppen überschneiden sich teilweise. Weiter definieren die Befragten die Gruppen nach ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt (v.a. in Bezug auf soziale Kompetenzen) oder soziodemographischen Merkmalen (Herkunft, Geschlecht, Alter). Eine ungünstige Kombination von Faktoren („Mehrfachproblematiken“) stehen einer gelungenen Arbeitsmarktintegration nach Meinung der Befragten oft im Wege.

Die Anzahl Personen pro Bedarfsgruppe sind für die Gemeinden¹² im Wynental wie folgt zu beziffern:

- Die Gruppe der IV-Rentnerinnen und -rentner und Bezügerinnen und -bezüger von Hilflosenentschädigung machen mit 1047 Personen die grösste Gruppe aus.
- Weiter gibt es zwischen 130 und 150 erwerbsfähige Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger in der Region.
- 47 Jugendliche haben entweder keine Anschlusslösung gefunden oder sind in einem Brückenangebot zu finden.
- Weitere 418 Personen sind erwerbslos. Auch bei dieser Gruppe ist von Überschneidungen mit anderen Bedarfsgruppen auszugehen.

Die Recherche zeigt, dass gegen 600 erwerbsfähige Personen (gerechnet ohne die Gruppe der IV-Bezüger) in der Region erwerbslos sind. Das Ziel, die Bedarfsgruppen zu definieren und quantifizieren, konnte im Sinne einer allgemeinen Übersicht erreicht werden.

6.2 Differenziertes Bild der Nachfrage nach Integrationsleistungen

Es wurden verschiedene Fragen gestellt, um die Nachfrage nach Integrationsleistungen in Erfahrung zu bringen. Ziel dabei war, einen allfälligen bestehenden Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen aufzuzeigen. Die Fragen zielten damit vor allem in Breite und hatten weniger zum Ziel, ein einzelnes Thema detailreich zu untersuchen. Daraus resultierte eine Liste von Anregungen und Wünschen der befragten Kreise. Die Arbeitgebendenseite wurde am differenziertesten untersucht, indem Leitfadeninterviews und eine ergänzende schriftliche Befragung durchgeführt wurden.

¹² Birrwil, Burg, Gontenschwil, Leimbach, Oberkulm, Schmiedrued, Reinach, Unterkulm und Zetzwil

Die befragten Kreise sehen einen Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen:

- Änderungen auf der strukturellen Ebene (z.B. Klärung von finanziellen Aspekten)
- Begleitungs- und Beratungsangebote (z.B. für Selektion, Einarbeitungszeit)
- Regionale Koordinationsstelle (z.B. Personalvermittlung, Personalverleih)

Mit der vorliegenden Untersuchung konnte eine Übersicht über die Nachfrage nach Integrationsleistungen bei verschiedenen Akteuren geschaffen werden. Einschränkend muss festgehalten werden, dass die Sicht der Personen mit Unterstützungsbedarf nicht erfasst wurde. Weiterführende Forschungen sollten sich der Perspektive der Bedarfsgruppen selber widmen, welche die Sicht der befragten Kreise noch bereichern könnte.

6.3 Systematische Erfassung der bestehende Angebote

Ein weiteres Thema der Befragung war, bestehende Ausbildungs- und Arbeitsplätze in der Region zu erfassen. Die Analyse hat einerseits gezeigt, dass eine Vielzahl von Angeboten zur Arbeitsmarktintegration in verschiedenen Kreisen etabliert bzw. bekannt sind. Andererseits muss auch festgehalten werden, dass ein Informationsbedarf bzgl. der zur Verfügung stehenden Angebote für die Beschäftigung für Personen mit Unterstützungsbedarf besteht.

Die in den Interviews erwähnten Ausbildungs- und Unterstützungsangebote konnten in die Gruppen

- Beschäftigung/Integration
- Übergang Schule-Sekundarstufe II bzw. Erwerbsleben
- Sonstige Angebote

unterteilt werden.

Es ist davon auszugehen, dass es gelungen ist, wichtige Beschäftigungs- und Unterstützungsangebote in der Region systematisch zu erfassen. Der Projektrahmen liess es jedoch nicht zu, eine vollständige Bestandesaufnahme aller regionalen und kantonalen Angebote zu machen. In der Übersicht fehlen insbesondere private Anbieter von Arbeitsintegrationsangeboten.

6.4 Angebotslücken und -Doppelspurigkeiten

Ein weiteres Anliegen des Projektes war, das bestehende Angebot an niederschwelligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen der entsprechenden Nachfrage gegenüberzustellen. Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt ein grosser Bedarf an weiteren niederschwelligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in der Region besteht. Nach Aussagen der Interviewten sollten die entsprechenden Angebote möglichst wirtschaftnahe und für den Arbeitgebenden gewinnbringend sein. Doppelspurigkeiten wurden demgegenüber nicht erwähnt.

Die Untersuchung kann Hinweise geben, auf welcher Ebene eine Nachfrage nach weiteren Angeboten besteht.

Die Analyse gründet jedoch alleine auf den Aussagen der Befragten und könnte noch durch zusätzliche Recherchen (z.B. detaillierte Analyse bestehender Angebote) ergänzt werden. Dies wurde im Rahmen des Projektes teilweise bereits vorgenommen, indem verschiedene Angebote vertiefter recherchiert oder besucht wurden (z.B. Stiftung für Arbeit). Einige Erkenntnisse daraus sind auch in die Empfehlungen eingeflossen (vgl. S. 7 und folgende).

Weiterführende Informationen zu den recherchierten / besuchten Projekten befinden sich im Anhang, S. 82.

6.5 Vorschläge für eine bedarfsorientierte Arbeitsmarktintegration

Die Vorschläge sind in der Zusammenfassung dieses Berichts (vgl. S. 7 und folgende) nachzulesen.

7 Anhang

7.1 Beispiel Interviewleitfaden (für die Sozialdienste)

Name:.....

Vorname:.....

Amtsstelle:.....

Funktion in Amtsstelle:

A) Einstiegsfrage

Woran liegt es aus Ihrer persönlichen Sicht, dass einige Personen auf dem regionalen Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden?

B) Bedarfsgruppen

- Welche Personengruppen, welche Mühe auf dem regionalen Arbeitsmarkt haben, sind für Sie die wichtigsten?
- Eine mögliche Gruppierung ist die folgende:
 - 1) Jugendliche und Lehrabgänger
 - 2) Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger
 - 3) Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen
 - 4) Mitarbeitende, die krank werden
 - 5) Arbeitslose

Sind Sie mit dieser Gruppierung von Personen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt einverstanden?

Gibt es Ihrer Ansicht nach noch weitere Gruppen?

- Gibt es Statistiken, welche Personen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt erfassen?
Wird dabei nach bestimmten Kriterien (z.B. Bedarfsgruppen) unterschieden?
- Können Sie aussagen, wie gross die Menge pro Gruppe ist?

C) Angebote in den Gemeinden bzw. in der Region zur Unterstützung bei der Anstellung / Betreuung im Integrationsprozess

- Was gibt es für Angebote öffentlicher oder privater Institutionen in Ihrer Gemeinde (z.B. Ausbildungs-/Unterstützungsangebote, finanzielle Anreize)?
- Wie gross ist die Nachfrage für die erwähnten Angebote in Ihrer Gemeinde bzw. in der Region?
Braucht es aus Ihrer Sicht noch weitere / andere Angebote für Personen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt? Wenn ja, welche?
- Wie verhält sich Ihre Gemeinde (Verwaltung/Gemeinderat) gegenüber Hilfesuchenden?
Wie intensiv waren die Bemühungen/Bestrebungen bis heute für eine aktive „Wiedereingliederung“ in den Arbeitsmarkt?
Wird die Begleitung in den Arbeitsmarkt von Seiten der Gemeinden angeboten?
- Welche Stellen gibt es heute für Abklärungen? Welche Stellen kontaktieren Sie am häufigsten?
- Was unternehmen die Gemeinden heute zur Integration von Sozialhilfeempfängern in den Arbeitsmarkt?
Wird sichergestellt, dass ein Sozialfall auf dem schnellst möglichen Weg wieder in den Arbeitsmarkt aufgenommen wird? Einerseits in Bezug auf die Menschenwürde, andererseits in Bezug auf die Gemeindefinanzen?

Innovationsprojekte

- Welche Projekte zur Integration von Personen mit Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt halten Sie für besonders innovativ?
- Folgende Angebote streben eine regionale Vernetzung und die Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Behinderungen und Schwierigkeiten an:
 1. Job-Passarelle
 2. Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)
 - 3 Case Management BerufsbildungWie finden Sie diese Projekte?
Könnten Sie sich vorstellen, in Ihrer Gemeinde etwas Ähnliches aufzubauen bzw. bei solchen Projekten mitzuwirken?

D) Interinstitutionelle Zusammenarbeit

- Gibt es Ihrer Gemeinde Formen/Gefässe einer interinstitutionellen Zusammenarbeit? Wenn ja, welche?
- Wie haben Sie die Zusammenarbeit im Prozess der Arbeitsmarktintegration mit folgenden Institutionen erlebt:
 - a) Schule:
 - b) Berufsberatung:
 - c) Arbeitgeber:
 - d) RAV:
 - e) IV:
 - f) Stiftungen für die Betreuung Behinderter:
 - g) Eltern:
- Mit wem wäre eine bessere Zusammenarbeit erwünscht? Warum? Welche Massnahmen zur Verbesserung wären auf regionaler, welche auf kantonaler Ebene erforderlich?
- Wer macht die Zuweisungen an die nächste Stelle, die Verwaltung oder den Gemeinderat?
- Gibt es in Ihrer Gemeinde eine Datenbank, welche die „schwierigen Fälle“ erfasst? Falls ja, wie läuft der Umgang mit dem Datenschutz?
- Würden Sie eine regionale Koordinationsstelle, die Sie in Fragen der Beschäftigung arbeitsloser/behinderter Menschen berät und unterstützt, für förderlich erachten und nutzen? Besteht ein Informationsbedarf, bei welchem Anliegen man sich wo melden soll?

E) Selektion der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Gibt es Kriterien, welche die Teilnahme an einem Ausbildungs-/ Unterstützungsangebot ausschliessen?

F) Haltung, Einstellung der Bewerberinnen und Bewerber

- Mit welcher Motivation und welchen Einstellungen zur Arbeit nehmen Sie die stellensuchenden Jugendlichen / IV-Bezüger / Arbeitslosen wahr?
- Welche Einstellungen und Verhaltensweisen müssten die Personen Ihrer Ansicht nach mitbringen bzw. zeigen, damit sie bei der Stellensuche bzw. bei der Arbeitstätigkeit erfolgreich sind?
Wo bestehen die grössten Mängel?
Gibt es in dieser Hinsicht Unterschiede je nach Bedarfsgruppe?

G) Erfahrungen bei der Beschäftigung behinderter / arbeitsloser Mitarbeitenden

- Welche Probleme stellen sich bei der Arbeitsmarktintegration?
 - a) bei geistig behinderten Mitarbeitenden:
 - b) bei körperlich behinderten Mitarbeitenden:
 - c) bei Arbeitslosen
 - Lehrabgängern
 - Altersgruppe bis 30
 - Altersgruppe 30 – 40
 - Altersgruppe 40 – 50
 - Altersgruppe 50 – 60
 - Altersgruppe > 60
- Beschreiben Sie je ein Beispiel eines Arbeitsintegrationsprozesses:

geglückt:

Alter:

m / w

Aufgabe:

Ausbildung:

Gründe für Erfolg:

nicht geglückt:

Alter:

m / w

Aufgabe:

Ausbildung:

Gründe für Misserfolg:

- Nehmen Sie bei Personen im Integrationsprozess Veränderungen wahr?
Wenn ja, welche?
Gibt es dabei Unterschiede je nach Bedarfsgruppe?
- Welche Hilfestellungen müssten erbracht werden, damit Personen mit Schwierigkeiten (z.B. Krankheit, Unfall) im Betrieb gehalten werden können?

H) Verbesserungspotential

- Wenn man die Situation der Personen mit Schwierigkeiten im regionalen Arbeitsmarkt verbessern soll, auf was soll man achten?

I) Weitere Bemerkungen

- Gibt es sonst noch etwas Wichtiges, was noch nicht zur Sprache gekommen ist?

7.2 Schriftlicher Fragebogen für Arbeitgebenden aus der Industrie

Umfrage „Arbeitsmarktintegration in der Region Aargau Süd“

Sehr geehrte Damen und Herren

Auf dem Arbeitsmarkt weht seit einigen Jahren ein rauer Wind. Globalisierung und Rationalisierung haben dazu geführt, dass niederschwellige Stellen abgebaut werden und die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte tendenziell steigen. Von diesen Entwicklungen betroffen sind vor allem Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung, schlecht ausgebildete Menschen, Ausländerinnen und Ausländer mit mangelnden Sprach- und Kulturkenntnissen, junge Menschen am Übergang von der abgeschlossenen Lehre zur 1. Anstellung sowie solche ohne Berufsausbildung und arbeitslos gewordene Arbeitnehmer. Gerade die Sozialhilfeabhängigkeit der Jugendlichen, die aufgrund von mangelnden Lehrstellen- und Überbrückungsangeboten gar nie den Weg in den Arbeitsprozess gefunden haben, ist sozial schwer vertretbar. Es besteht die Gefahr einer regelrechten "Sozialamt Karriere", die die Gemeinden teuer zu stehen kommen kann.

In der Wirtschaftsregion „aargauSüd“, welche 11 Gemeinden mit ca. 30'000 Einwohnern umfasst, ist darum im Januar ein Projekt gestartet worden, welches unter dem Motto steht „Arbeit für alle, die Arbeit wollen“. Ein zentrales Anliegen ist, die aktuelle regionale Situation zu analysieren, Doppelspurigkeiten und Lücken zu erkennen und so Entscheidungsgrundlagen und Lösungsansätze zur Verbesserung der Eingliederung von Menschen mit besonderen Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Das Projekt wird finanziell von 9 Gemeinden und der Wirtschaftsfördervereinigung „aargauSüd“ unterstützt. Martin Spielmann, Stiftung Lebenshilfe (Reinach AG), widmet sich der Koordination aller Beteiligten. Für die Durchführung der Befragung ist die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) beauftragt worden.

Der folgende Fragebogen dient als Basis dafür, wie die Situation und ein allfälliger Handlungsbedarf auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu beurteilen ist. Die Rückmeldungen, die wir von den KMU, also auch Ihnen, erhalten, tragen viel zu den Schlussfolgerungen bei, die die Grundlage für das weitere Vorgehen bilden.

Die Auswertung der Daten erfolgt in anonymisierter Form, damit keine Rückschlüsse der Antworten auf Ihre Person gezogen werden können. Die Beantwortung des Fragebogens erfordert ca. 15 Minuten Zeitaufwand. Bitte beantworten Sie den Fragebogen möglichst umgehend, jedoch spätestens bis am 16. Mai.

Über den folgenden Link gelangen Sie zur Umfrage:

http://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=U_2fIMHh1_2fmydVXGPYYh_2fSRw_3d_3d

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Freundliche Grüsse

AIHK
Thomas Huber
Regionalgruppe Wynental

aargauSüd
Ernst Hotan

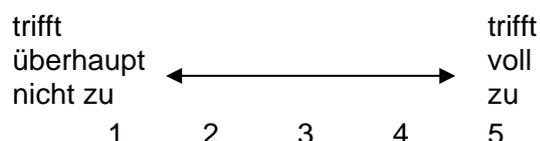
A) Angaben zu Ihrem Betrieb

1. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?.....
2. Ist Ihr Betrieb gemeinnützig (Non-Profit-Organisation)? Ja Nein
3. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um einen staatlichen Betrieb?
 Ja Nein Teil-staatlich
4. Wie viele Angestellte hat Ihr Betrieb?
5. Wie viele Vollzeitstellen entspricht die Anzahl der Angestellten?.....
 (Beispiel: Vier 50%-Angestellte entsprechen 2 Vollzeitstellen)
6. Gibt es in Ihrem Betrieb die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit? Ja Nein
7. Wie viel Prozent der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit?.....
8. Bitte beziffern Sie die Anteile der folgenden Mitarbeiter-Kategorien an die Gesamtzahl aller Mitarbeitenden.

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| a) Anteil der Aussendienst-Mitarbeitenden..... | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> | | | |
| | | | | |
| b) Anteil der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt..... | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> | | | |
| | | | | |
| c) Anteil der Mitarbeitenden, welche Bürotätigkeiten ausüben..... | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> | | | |
| | | | | |
| d) Anteil der Mitarbeitenden, welche in der Produktion arbeiten..... | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> | | | |
| | | | | |
| e) Anteil der Mitarbeitenden, welche einen Teil ihrer regulären.....
Arbeitszeit zu Hause arbeiten | <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> | | | |
| | | | | |

- 9) Ist der Zugang zu Ihrem Hauptgebäude rollstuhlgängig?
 Ja Nein
- 10) Sind alle Arbeitsplätze Ihres Betriebes per Rollstuhl zugänglich?
 Ja, alle Ja, grösstenteils Ja, ein kleiner Teil
 Nein
- 11) Gibt es in Ihrem Betrieb geeignete Parkplätze für Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung?
 Ja Nein
- 12) Verfügt Ihr Betrieb über Toiletten für Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung?
 Ja Nein
- 13) Gibt es in Ihrem Betrieb sonstige bauliche Vorkehrungen für die Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung?
 Ja, und zwar:..... Nein

14) Es folgen nun zwei Aussagen zur Personalpolitik in Ihrem Betrieb. Bitte sagen Sie uns, inwieweit folgende Aussagen auf Ihren Betrieb zutreffen.



- a) Unsere Personalpolitik unterstreicht
den Grundsatz zur betrieblichen Integration
- b) Bei der Personalrekrutierung schliessen
wir die Bewerbung von Personen
mit einer Behinderung/Beeinträchtigung
nicht aus.

B) Interinstitutionelle Zusammenarbeit

15) Welche der folgenden Institutionen hat Ihren Betrieb schon einmal bezüglich der Vermittlung von Personen mit Unterstützungsbedarf (Behinderte, Beeinträchtigte, Langzeitarbeitslose) kontaktiert? (Mehrfachnennungen möglich)

- Eine kantonale IV-Stelle
- Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum
- Eine (private) Beratungsstelle für Behinderte
- Eine kantonale Berufsberatung
- Betriebliche Sozialberatung unseres Betriebes/Unternehmens
- Ein öffentlicher Sozialdienst
- Ein Sozialdienst im Gesundheitswesen (Spital, Psychiatrische Klinik, usw.)
- Eine Behindertenwerkstätte / Berufliche Abklärungsstätte (BEFAS)
- Eine kommerzielle Arbeitsvermittlung
- Bisher noch nicht kontaktiert worden
- Eine andere Institution, nämlich.....

C) Selektion der Arbeitnehmer/innen

16) Wie wichtig sind für Sie folgende Faktoren bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?

	Sehr unwichtig ←————→ sehr wichtig				
	1	2	3	4	5
a) Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Leistungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Leistungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Grad der Behinderung/Beeinträchtigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Art der Behinderung/Beeinträchtigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Soziales Umfeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Externe Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Öffentliche Finanzielle Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D) Voraussetzungen im Unternehmen

17) Ist die Beschäftigung von Personen mit Unterstützungsbedarf eine Unternehmensphilosophie, welche konsequent verfolgt wird?

- Ja Nein

Falls nein, wäre dies einmal denkbar?

- Ja Nein

Wenn ja, in welcher Form?.....

18) Inwieweit sind folgende Aspekte für Ihren Betrieb Hemmnisse bei der Anstellung von Personen mit Unterstützungsbedarf?

	kein Hemmnis ←————→ grosses Hemmnis				
	1	2	3	4	5
a) Anforderungsniveau der Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tiefere Leistungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Mögliche Fehlzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Kündigungsschutz im Krankheitsfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Sozialversicherungsrechtliche Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Mögliche Inflexibilitäten beim Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Mögliches Erfordernis baulicher Anpassungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Mögliche ökonomische Einbussen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Möglicher Mehraufwand durch Betreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Fehlende externe Betreuung/Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Negative Reaktionen von Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Negative Reaktionen von Kundinnen und Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19) Welche der folgenden Unterstützungsmassnahmen müssten erbracht werden, damit Sie Personen mit Unterstützungsbedarf einstellen?

- Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen
- Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit)
- Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung
- Externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz
- Externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus
- Möglichkeit, Personen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung ohne Anstellung zu beschäftigen (Probebeschäftigung)
- Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen (Arbeitsplatzanalyse)
- Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung
- Externe Beratung bei der Anstellung
- Lohnzuschüsse (z.B. für Begleitung)
- Anderes, und zwar:.....

20) Ist es in Ihrem Betrieb prinzipiell möglich, Personen mit Unterstützungsbedarf zu beschäftigen?

- Ja Nein, bitte weiter bei Frageblock F

21) Wie viel Prozent Ihrer Arbeitsplätze wären grundsätzlich auch für Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf geeignet?

Bitte schätzen Sie den Anteil:.....
 Folgende Aufgaben würden in Frage kommen:.....

22) Sind neue/zusätzliche Angebote an Ausbildungs- und/oder Arbeitsplätzen unmittelbar geplant?

a) für Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung

Ja Nein

b) für Langzeitarbeitslose

Ja Nein

c) für Jugendliche mit schwachen Schulleistungen

Ja Nein

23) Bieten Sie Praktikumsplätze für Lehrling/innen beim Eintritt ins Erwerbsleben an?

Ja Nein

Falls Sie über keine Praktikumsplätze verfügen, könnten Sie sich vorstellen, Praktikumsplätze anzubieten, bei welchen Sie finanziell nicht belastet sind?

Ja, mit folgenden Aufgaben.....

Nein, weil.....

E) Erfahrungen bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf

24) Hat Ihr Betrieb Erfahrung mit der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf?

Ja Nein, bitte weiter bei Frageblock F

25) Gibt es in Ihrem Betrieb Stellen, welche speziell für Menschen mit einer Behinderung/Beeinträchtigung reserviert sind und für welche Sie nur Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf anstellen?

Ja Nein

26) Gibt es zurzeit Personen mit Unterstützungsbedarf in Ihrem Unternehmen?

Nein Ja, nämlich:

geistig Behinderte

Anzahl:.....

Betriebliche Tätigkeiten:

körperlich Behinderte:

Anzahl:.....

Betriebliche Tätigkeiten:

psychisch Behinderte:

Anzahl:.....

Betriebliche Tätigkeiten:

Sinnesbehinderte (Seh- und Hörgeschädigte):

Anzahl:.....

Betriebliche Tätigkeiten:

ehemalige Langzeitarbeitslose:

Anzahl:.....

Betriebliche Tätigkeiten:

27) Wenn Sie Mitarbeitende Ihres Betriebes mit einer Behinderung/Beeinträchtigung mit Mitarbeitenden ohne eine Behinderung/Beeinträchtigung vergleichen: Inwieweit treffen folgende Aussagen zu?

	trifft überhaupt nicht zu	←—————→			trifft voll zu
	1	2	3	4	5
a) Das Ausbildungsniveau ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Anstellungsverhältnisse sind häufiger befristet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Der Beschäftigungsgrad ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Personen mit Unterstützungsbedarf werden mehrheitlich gleich entlohnt, wenn sie eine vergleichbare Qualifikation aufweisen und eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen mit Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf?

sehr schlecht	←—————→			sehr gut
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				

F) Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Behinderung/Beeinträchtigung

29) Hat Ihr Betrieb Erfahrung mit Mitarbeitenden, welche durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachte Behinderung/Beeinträchtigung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben?

- Ja Nein. Bitte weiter bei Frageblock G

Welche Hilfestellungen müssten erbracht werden, damit die Mitarbeitenden im Betrieb gehalten werden können?.....

30) Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Betrieb zurzeit insgesamt, welche nach einer durch Unfall oder Erkrankung bedingten Behinderung/Beeinträchtigung weiterbeschäftigt wurden?.....

Üben diese nun die gleiche Tätigkeit wie vor der Behinderung/Beeinträchtigung aus oder eine andere?

- Gleiche Tätigkeit Andere Tätigkeit

31) Sind Sie in einer solchen Situation durch eine der folgenden Institutionen unterstützt worden?

- Ja Nein

Falls Ja: Welche der folgenden Stellen hat Sie unterstützt (Mehrfachnennungen möglich)?

- Eine kantonale IV-Stelle
- Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
- Eine (private) Beratungsstelle für Behinderte/Beeinträchtigte
- Eine kantonale Berufsberatung
- Die betriebliche Sozialberatung unseres Betriebes
- Ein öffentlicher Sozialdienst
- Ein Sozialdienst im Gesundheitswesen (Spital, Psychiatrische Klinik, usw.)
- Eine Behindertenwerkstätte / Berufliche Abklärungsstelle (BEFAS)
- Eine kommerzielle Arbeitsvermittlung
- Andere, nämlich:.....

Welche Hilfestellungen müssten erbracht werden, damit die Mitarbeitenden im Betrieb gehalten werden können?.....

32) Es folgen einige Aussagen zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Behinderung/ Beeinträchtigung. Bitte geben Sie an, inwieweit aus Ihrer Sicht folgende Aussagen zutreffen:

	trifft überhaupt nicht zu	←—————→			trifft voll zu
	1	2	3	4	5
a) Es ist schwierig, den passenden Arbeitsplatz zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zur Weiterbeschäftigung sind grosse Arbeitsplatzanpassungen notwendig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Weiterbeschäftigung verursacht dem Betrieb hohe Kosten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Eignungsabklärungen dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G) Verbesserungspotential

33) Wenn man die Situation von Personen mit Unterstützungsbedarf bei der Integration im regionalen Arbeitsmarkt verbessern soll, auf was soll man achten?.....

Vielen Dank!

7.3 Auswertung der Leitfadeninterviews

Befragte Kreise	Frage 1: Welche Personen haben Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt?
Gemeindebehörden	Langzeiterwerbslose, Sozialhilfeempfänger, Jugendliche, ältere Menschen (40/50 Jährige), Beeinträchtigte (Sucht, physische und psychische Beeinträchtigung), Personen mit tiefem Ausbildungsniveau (Schultyp, Spachprobleme), Unmotivierte (mehr Männer)
Sozialdienste	Langzeiterwerbslose (z.T. Ausgesteuerte), Sozialhilfeempfänger, Jugendliche, ältere Menschen (40/50 Jährige), Beeinträchtigte (Sucht, physische und psychische Beeinträchtigung), Personen mit tiefem Ausbildungsniveau (tiefer Schultyp), Unmotivierte, Frauen (allein erziehend, nach der Trennung), Personen mit Migrationshintergrund, IV-Angemeldete ohne Entscheid
Arbeitgebende	Erwerbslose, Personen die krank werden, ältere Personen (ab 50 Jahren), Jugendliche
Schulen	Jugendliche mit tiefem Ausbildungsniveau (tiefe Schulstufe, Kleinklasse), tiefen Schulleistungen und disziplinarischen Problemen, Mehrfachproblematiken, Mädchen
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Erwerbslose (RAV, auch Kurzzeiterwerbslose nach LAP), Sozialhilfeempfänger, Jugendliche (bis 25 Jahren), ältere Menschen (ab 45 Jahren), Beeinträchtigte (physische und psychische Beeinträchtigung), Personen mit tiefem Ausbildungsniveau (tiefer Schultyp, keine Ausbildung), Jugendliche mit Problemen (ungenügende Berufswahlreife, eingeschränktes Berufswahlspektrum, Verhaltensauffälligkeit, Mehrfachproblematiken), Personen mit Migrationshintergrund (insb. Balkanraum) und Asylbewerber, nicht IV-berechtigte Personen, Personen mit wenig sozialer Unterstützung in der Familie
Fazit	Es werden ähnliche Gruppen genannt. Nicht alle Institutionen haben mit den gleichen Gruppen zu tun (was man in der Aufzählung merkt). Vorgeschlagene Gruppen konnten bestätigt werden. Ergänzungen: Ältere Personen (ab 45 Jahren), migrierte Personen, allein erziehende Frauen. Unterteilung in "arbeitsmarktfähige" vs. "nicht-arbeitsmarktfähige" Fälle

Befragte Kreise	Frage 2: Warum haben die Personen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt?
Gemeindebehörden	Nicht genügend arbeitsmarktfähig, demotiviert (viele Absagen, finden die Wunschstelle nicht), fehlender Durchhaltewillen, unselbständig.
Sozialdienste	Demotiviert (viele Absagen), nicht motivierbar, wenig Engagement (Arbeitsbemühungen), Überforderung (mit Rechnungen, Bewerbungen), unrealistische Vorstellungen, timing (späte Anmeldung beim Sozialdienst), tiefer Selbstwert
Arbeitgebende	-
Schulen	Fehlender Durchhaltewillen, Mängel in "soft skills", tiefes Selbstvertrauen
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Demotiviert, fehlender Durchhaltewillen, unselbstständig, negative Einstellungen, narzistische Haltung, Erwartungshaltung, teilnahmslos (vordergründig), Selbstzweifel (hintergründig), frustriert (lange Wartezeiten)
Fazit	Die Befragten beschreiben nicht immer die gleichen Gruppen (Schwerpunkt Jugendliche oder Erwachsene). Unisono werden jedoch fehlende Sozialkompetenz, sowie Demotivation erwähnt.
Befragte Kreise	Frage 6: Welche sonstigen Probleme gibt es in der Region?
Gemeindebehörden	hohe Ausländerquote (billiger Wohnraum, hoher Lebensstandard), veränderter Arbeitsmarkt (Wegfall von Arbeitsplätzen), wenig Fachpersonen)

Befragte Kreise	Frage 2: Warum haben die Personen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt?
Sozialdienste	hohe Quote von Sozialhilfeempfängern (Reinach) wegen verändertem Arbeitsmarkt (Wegfall von Industriearbeitsplätzen), hohe Ausländerquote und günstige Wohnungen. 5.IV-Revision verursacht zunehmend Druck auf die Gemeinden
Arbeitgebende	Arbeitsmarkt (wenig Arbeitsplätze im "Mittelbereich"), wenig qualifizierte Arbeitskräfte (Fachleute) wegen häufigen Berufswechseln, schlecht qualifizierte Quereinsteiger (z.B. EDV)
Schulen	Unterschiedliche Brisanz des Themas je nach Gemeinde (Reinach)
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	hoher Ausländeranteil, Vorteile der ländlichen gegenüber der städtischen Region (z.B. tiefere Sozialhilfequoten), veränderter Arbeitsmarkt (Wegfall unqualifizierte Arbeitsplätze, steigendes Anforderungsniveau), lange Arbeitswege, grosser Wirtschaftsraum (Hochkonjunktur), Schulstruktur (grosse Klassen), Zentralisierung (Auflösung regionale Berufsberatung)
Fazit	Dem Arbeitsmarkt geht es konjunkturell gut, jedoch verschiebt sich alles in Richtung „höhere Qualifizierung“. Hier gibt es oft kein Matching, weil die Fachleute zunehmend Mangelware werden.

Befragte Kreise	Frage 3: Welche sonstigen Probleme gibt es in der Region?
Gemeindebehörden	hohe Ausländerquote (billiger Wohnraum, hoher Lebensstandard), veränderter Arbeitsmarkt (Wegfall von Arbeitsplätzen), wenig qualifizierte Arbeitskräfte (insb. Fachpersonen)
Sozialdienste	hohe Quote von Sozialhilfeempfängern (Reinach) wegen verändertem Arbeitsmarkt (Wegfall von Industriearbeitsplätzen), hohe Ausländerquote und günstige Wohnungen. 5.IV-Revision verursacht zunehmend Druck auf die Gemeinden
Arbeitgebende	Arbeitsmarkt (wenig Arbeitsplätze im "Mittelbereich"), wenig qualifizierte Arbeitskräfte (Fachleute) wegen häufigen Berufswechseln, schlecht qualifizierte Quereinsteiger (z.B. EDV)
Schulen	Unterschiedliche Brisanz des Themas je nach Gemeinde (Reinach)
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	hoher Ausländeranteil, Vorteile der ländlichen gegenüber der städtischen Region (z.B. tiefere Sozialhilfequoten), veränderter Arbeitsmarkt (Wegfall unqualifizierte Arbeitsplätze, steigendes Anforderungsniveau), lange Arbeitswege, grosser Wirtschaftsraum (Hochkonjunktur), Schulstruktur (grosse Klassen), Zentralisierung (Auflösung regionale Berufsberatung)
Fazit	Dem Arbeitsmarkt geht es konjunkturell gut, jedoch verschiebt sich alles in Richtung „höhere Qualifizierung“. Hier gibt es oft kein Matching, weil die Fachleute zunehmend Mangelware werden.

Befragte Kreise	Frage 4: Welche Angebote an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bestehen?
Gemeindebehörden	Einfache Arbeitsplätze (Forstamt, Bauamt, Firma Michel), auch "Zwangsarbeit" für Sozialhilfeempfänger. Beschäftigung/Integration: Stiftung Lebenshilfe, Wendepunkt, Verein Stollenwerkstatt, HEKS LernWerk, CM, Integrationsstelle (Schöffland), Pink-Panther (Kindertagesstätte), Speranza, Freizeitangebote (Midnight-Projekt, Funpark, Kulturtreff und Infostelle)
Sozialdienste	Einfache Arbeitsplätze (Forstamt, Reinigung). Beschäftigung/Integration: Stiftung Lebenshilfe, Wendepunkt, Verein Stollenwerkstatt, HEKS LernWerk, Pegasus, Social Input, Postich (Integration Ausgesteuerte)
Arbeitgebende	Einfache Arbeitsplätze (Anlehren im Malerbereich), Beschäftigung/Integration: Wendepunkt, Begleitung zum Arbeitsplatz (Stiftung Lebenshilfe), Vermittlung: Stellenvermittlungsbüros
Schulen	Beschäftigung/Integration: Job-Passerelle (Otto Ineichen), Übergang bis Lehrstelle: Berufswahlvorbereitung in der Schule, KSB, Vitamin L. Sonstiges: Schüler/innen-Inserate im AZ mit Beschreibung ihrer Traumstelle.
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Einfache Arbeitsplätze: Neue Attestlehrstellen, IV-Anlehren, Praktiker-Ausbildung (INSOS), Autonauten, Second Chance, Angebote Handels- und Industrievereinigung, Private Angebote (Paul-Scherrer-Institut). Beschäftigung/Integration: Neue IV-Angebote (Berufsberatung, Arbeitsvermittlung), Teillohnjobs, Wendepunkt, Verein Stollenwerkstatt, HEKS LernWerk, IIZ, CM, Team Nahtstelle 1, RAV-Angebote, LOS-Stelle. Übergang bis Lehrstelle: KSB (Brückenangebote, neues 10.Schuljahr), Angebote für Spätimmigierte, Ateliers (individualisierte Ausbildung, Lernprozessbegleitung). Beratung/Begleitung: Arbeitscoaching, Angebote Vitamin L, Berufsberatung, Beratungsstelle Gesundheitsberufe, JPD, Potentialabklärungen. Sonstiges: Taggeldversicherung, Einarbeitszuschüsse
Fazit	Es gibt viele Angebote in der Region (vor allem Beschäftigung, Integration, Übergang). Es gibt sehr bekannte Projekte (wie Wendepunkt, Verein Stollenwerkstatt, HEKS LernWerk) und auch unbekanntere (z.T. private Anbieter). Personen aus Bildung und Beratung nennen das breiteste, Befragte aus Gewerbe das kleinste Angebot. Über niederschwellige Arbeitsplätze herrscht weniger Kenntnis (Branchen, Firmen).

Befragte Kreise	Frage 5: Wie sind die Angebote an niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen zu bewerten?
Gemeindebehörden	Positiv: Zeitstrukturierung, Standortbestimmung Negativ: Teuer, wenig Begleitung beim Arbeitgeber, späte Anmeldung beim Sozialdienst (Gemeinden mit "Zwangsarbeit")
Sozialdienste	Positiv: Tagesstruktur, Standortbestimmung, Hilfe bei der Stellenbewerbung Negativ: zum Teil schlechter Info-Austausch zwischen Sozialdienst und Angeboten (späte Antworten auf Anfragen), wenig Unterstützung bei der Stellensuche
Arbeitgebende	Negativ: viele Anfragen (Verbesserung durch regionale Koordination)
Schulen	-
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Positiv: Programme laufen insgesamt gut. Negativ: Angebot zum Teil zu wenig auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet, steigendes Niveau Attestausbildung, hohe Anforderungen an Berufslehrpersonen (fiB), zum Teil lange Wartezeiten (Berufsberatung), 250 Jugendliche schaffen Anschlusslösung nicht
Fazit	Erfolg eines Programms ist schwierig zu messen. Trotzdem wird häufig eine positive Bilanz gezogen, es bestehen aber auch unterschiedliche Sichtweisen ("Glas halb voll oder halb leer"). Eine schlechte Koordination und finanzielle Aspekte (teure Programme oder Rahmenfristen) werden als störend empfunden

Befragte Kreise	Frage 6: Wo bestehen Lücken in den bestehenden niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen?
Gemeindebehörden	Einfache Arbeitsplätze in den Gemeinden (z.B. im Altersheim), sozial denkende Betriebe, Schnupperlehren (ohne Bedingungen), Praktikumsplätze, Teilzeitstellen, geschützte Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt
Sozialdienste	Niederschwellige Stellen, Schnupperlehre, Beschäftigungsangebote, Stellen für Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, Programme für Personen mit mehr Know-how (z.B. auf RAV), Angebote für Personen mit Suchtproblemen, faire Selektion
Arbeitgebende	Betriebsverbände (sonst Betriebe zu spezialisiert)
Schulen	Niederschwellige Angebote, Praktikums- und Schnupperlehrplätze
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Stellen für Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, Lehrstellen (in Grossbetrieben und KMU's), niederschwellige Angebote, Praktikum-, Ferien- und Wochenplätze, Stellen in Gastronomie und Verkauf, offene Lehrstellen besetzen im gewerblich-technischen Bereich (z.B. Metzger), Angebote für schulmüde Jugendliche ("qualifizierte Allrounder"), Angebote für Migrantinnen (insbesondere Migrantinnen: Pendant zu Autonauten), finanzielle Unterstützung, damit Programme in Anspruch genommen werden
Fazit	Weitere Angebote für die Bedarfsgruppen Jugendliche (Arbeits-, Praktikums-, und Ferienplätze, Lehrstellen), migrierte Personen (insb. Frauen), Personen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen, Personen mit mehr Know-how oder "Schulmüde"

Befragte Kreise	Frage 7: Welcher Bedarf an Ausbildungs- oder Unterstützungsangeboten (Abklärung, Beratung, Vermittlung) besteht?
Gemeindebehörden	"Pool" (mit Arbeitssuchenden, offenen Stellen, Vermittlung), Vermittlungsperson (z.B. jemand von aargauSüd), Begleitungsangebote (für Lehrlinge, Personen mit Beeinträchtigungen), Beschäftigungsangebote für Jugendliche (nicht zus. mit Personen mit geistiger Behinderung)
Sozialdienste	Unterstützung des Sozialdienstes (mit "Networkern", Begleitpersonen für die Arbeitseingliederung), Coaching bei der Arbeit (z.B. durch IV), Beschäftigungsangebote für Personen mit leichter Einschränkung, Tagesstätte (Personen mit Kindern, Alleinerziehende)
Arbeitgebende	Begleitung während Einarbeitungszeit, Anlaufstelle (insb. für die Integration von Menschen mit psychischen Problemen)
Schulen	Individuelle Begleitung (Coaching), auch während der Lehre, regionale Absprachen
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Individuelle Beratung/Begleitung von Jugendlichen (auch während der Lehre), Coaching von Arbeitgebern, Lehrpersonen und Eltern. Beratungsstellen zur Früherfassung erkrankter Mitarbeitender, beziehungsorientierte Beratungspersonen (z.B. auf dem RAV), Erlebnispädagogik (zum Erwerb von sozialen Kompetenzen), Trainingszentren (Ausbildung zum "Generalisten")
Fazit	Individuelle Begleitung von Personen mit Schwierigkeiten wird von allen als wichtig empfunden. Wichtig sind getrennte Beschäftigungsangebote für verschiedene Bedarfsgruppen (Arten/Grad der Beeinträchtigung). Von Gemeinden/Sozialdienst wird Networking/Vermittlung/Arbeitscoaching besonders gewünscht.

Befragte Kreise	Frage 8: Welche Möglichkeiten haben Gemeinden, um: Schulabgänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen?
Gemeindebehörden	Sozialdienst, Schulsozialarbeit, Zuweisung zum RAV, Arbeitsvermittlung und keine Arbeitsbegleitung, Arbeitszuweisungszentrum (Pflichtarbeit)
Sozialdienste	Sozialdienst, Wiedereingliederung (ist immer das Ziel), Zuweisung zum RAV, Arbeitszuweisungszentrum (Pflichtarbeit), Vermittlung in Beschäftigungsprogramme und Potentialabklärungen (Wendepunkt, Postich), Hilfestellungen bei der Stellensuche und Bewerbung, persönliches Gespräch
Arbeitgebende	Begleitung während Einarbeitungszeit, Anlaufstelle (insb. für die Integration von Menschen mit psychischen Problemen)
Schulen	-
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	-
Fazit	Der Sozialdienst der Gemeinden ist heute nur teilweise für die Arbeitsintegration zuständig. Meist beschränken sich die Bemühungen auf die Vermittlung (RAV, Beschäftigungsprogramm), es bleibt wenig Zeit für die Begleitung. In einigen Gemeinden wird von Sozialhilfeempfängern Pflichtarbeit verlangt (gibt Tagesstruktur und Referenzen).

Befragte Kreise	Frage 9: Welche Anbieter könnten unter welchen Rahmenbedingungen entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen?
Gemeindebehörden	<p>Anbieter: herausfinden durch eine Umfrage, Gemeinden als Arbeitgeber</p> <p>Finanzen: Teillohnmodelle, Motivationszuschlag für Sozialhilfeempfänger, angepasste Löhne (keine Ausnutzung), Einarbeitungszuschüsse</p> <p>Aufgaben: keine Konkurrenz zwischen dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt, Qualität der Arbeit muss stimmen</p> <p>Persönliches: Toleranz (z.B. bei schnellem Personalwechsel), vertretbarer Aufwand für Arbeitgeber, soziales Denken der Betriebe</p> <p>Begleitung: Externe Unterstützung/Coaching (bei sozial wenig verträglichen Personen), Mentoring seitens Betriebe ("Götti")</p> <p>Sonstiges: keine Quotenregelung</p>
Sozialdienste	<p>Finanzen: Einarbeitungszuschüsse</p> <p>Begleitung: Coaching</p> <p>Selektion: Bedeutung der Schulnoten relativieren</p>
Arbeitgebende	<p>Anbieter: eher Grossbetriebe:</p> <p>Abbau von Überzeit, weniger Arbeit ins Ausland verlagern, Schaffung von Teilzeitstellen.</p> <p>Finanzen: Strukturen festlegen (Minimallohn, Gesamtarbeitsvertrag/Stundenlohn, Teillohnarbeitsplätze, Versicherungsunterstützung.</p> <p>Aufgaben: einfache, ungefährliche Arbeiten (gibt nicht so viele)</p> <p>Persönliches: administrativen Aufwand tief halten</p> <p>Begleitung: Am Anfang externe Begleitung, externe Anlaufstelle</p> <p>Sonstiges: Arbeitsplatzanpassungen, keine Quotenregelung, aber trotzdem braucht es (am Anfang) Druck auf Arbeitgeber</p>
Schulen	<p>Finanzen: finanzielle Anreize, rechtliche Absicherung</p> <p>Sonstiges: "Labels" für soziale Firmen, fair-play-Datum einhalten (z.B. Stichtag Lehrstellenvergabe: 11. November)</p> <p>Selektion: Mehr Vertrauen in die Schulnoten (Abbau von firmeneigenen Leistungstests)</p>
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	<p>Finanzen: Steuererleichterung</p> <p>Persönliches: Sozialpatrons (Bekanntnisse von den Führungsetagen), Unternehmertum, Vorbild sein (Berufsstolz, Berufsmarketing)</p> <p>Begleitung: Ja (z.B. durch IV), Arbeitscoaching/Sensibilisierung von Teams (vom Chef, den Mitarbeitenden und für die eingestellte Person mit einer Behinderung/Beeinträchtigung), Früherfassung im Betrieb, Beratung im Sinne von "Lösungen anbieten", Hilfestellungen beim Übergang vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt</p> <p>Selektion: Klare Stellen-Profile, Vertrauen in Schulnoten (keine betriebseigenen Leistungstests)</p> <p>Sonstiges: Bonus-Malus-System, Hilfestellungen bei der Selektion, verbesserte Koordination</p>
Fazit	<p>Es werden viele Rahmenbedingungen auf der strukturellen Ebene genannt (v.a. finanzielle Modelle, einfache Arbeitsplätze, Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt). Aber auch Eigenaktivität und Toleranz des Arbeitgebers werden als wichtig erachtet ("Sozialpatron"). Nötig scheint weiter die externe Unterstützung und Beratung, Sensibilisierung bei der Selektion</p>

Befragte Kreise	Frage 10: Welche Unterstützung braucht die Wirtschaft, im Bereich der Arbeitsplatzzerhaltung bei Personen, die noch im Arbeitsprozess sind (Krankheit, Unfall)?
Gemeindebehörden	Externe Unterstützung, Bekanntmachung der Angebote (z.B. von der IV)
Sozialdienste	-
Arbeitgebende	Unterstützung durch Branchenverbände und Versicherungen bereits vorhanden. Frühe Erfassung (Lockerung Datenschutz, Arztgeheimnis) und frühe Meldung bei der IV, Bildung von Care Teams
Schulen	-
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	schnelle Abläufe (Meldung mit geringer Zeitverzögerung, z.B. bei der IV), Früherfassung, Arztgeheimnis ist oft ein Problem (Intransparenz), Unterstützung und Beratung, Hilfestellungen im Betrieb, Eigenaktivität der Arbeitgebenden (Angebote müssten eigentlich bekannt werden), regelmässiger Austausch mit dem kranken Mitarbeitenden (Transparenz, Schonarbeit)
Fazit	Wichtig scheint eine geringe Zeitverzögerung bis zur Abklärung/Anpassung des Arbeitsplatzes, manchmal steht dem die Intransparenz der Ärzte im Wege (Datenschutz, Ärztegeheimnis). Angebote gibt es bereits, mehr wären aber sinnvoll. Die vorhandenen Angebote müssten von den Arbeitgebern noch besser genutzt werden.

Befragte Kreise	Frage 11: Welche Personen haben eine Chance auf dem Arbeitsmarkt? Nach welchen Kriterien werden Personen ausgewählt?
Gemeindebehörden	-
Sozialdienste	-
Arbeitgebende	<p>Leistungsbereitschaft: Durchhaltevermögen, Motivation, Eigenverantwortung, Disziplin</p> <p>Sozialkompetenzen: gute Umgangsformen</p> <p>Auftreten: Gepflegte Erscheinung</p> <p>Bewerbung: Gute Bewerbung</p> <p>Sonstiges: Frauen sind manchmal beliebter als Männer („arbeiten in Malergeschäft besser“), lieber Personen mit körperlicher Behinderung als psychischen Problemen (wegen Kundenkontakten), Person muss in den Betrieb passen ("Chemie muss stimmen"), Teamzusammensetzung (z.B. gute ethnische Durchmischung, keine Familiencamps)</p>
Schulen	<p>Leistungsbereitschaft: Zuverlässigkeit, Verantwortung übernehmen</p> <p>Soft Skills. Ausbildung: Schulischer Rucksack (Mathe, Deutsch)</p> <p>Sonstiges: Berufswahlreife, Flexibilität (bezügl. Arbeitsweg)</p>
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	<p>Leistungsbereitschaft: Durchbeissen, Motivation, Eigenverantwortung, Zielorientierung, Selbstreflexion, belastbar, Interessen, Engagement, Ressourcenorientierung</p> <p>Sozialkompetenzen: Teamfähig</p> <p>Auftreten: Lebendige, selbstbewusste Ausstrahlung, gutes Auftreten (kann in Rollenspielen geübt werden)</p> <p>Bewerbung: Portfolio (Sinnvolle Beschäftigung auch während der Erwerbslosigkeit, lebenslanges Lernen)</p> <p>Sonstiges: realistisches Selbstbild, flexibel, gut auf die Wirtschaft vorbereitet, nicht zu früh wieder einsteigen (Überforderung)</p>
Fazit	Besonders wichtig scheinen Motivation, Leistungsbereitschaft im Allgemeinen und soziale Kompetenzen (Team- und Kundenarbeit) zu sein. Ebenfalls ist der gute Eindruck wichtig, welcher die Bewerbung (schriftlich und mündlich) hinterlassen sollte. Ein klarer und realistischer Berufswunsch ist von Vorteil

Befragte Kreise	Frage 12: Wie funktioniert die interinstitutionelle Zusammenarbeit und was wäre zu verbessern?
Gemeindebehörden	Ausbaufähige Zusammenarbeit: Schule (erfahren wenig über Schulabgänger/innen), Eltern, Steueramt, Sozialdienst, Berufsberatung ("weit weg in Aarau"), Arbeitgeber, IV (langwierige Abklärungen), RAV (gibt Daten nicht mehr weiter, Datenschutzproblem)
Sozialdienste	(Gute) Zusammenarbeit: Schule, Schulsozialdienst, KJPD und Eltern. Ausbaufähige Zusammenarbeit mit RAV (Datenschutz, je nach beratenden Person unterschiedlich, Vermittlung an unpassende Stellen) und IV (lange Prozesse) Wenig Zusammenarbeit: Arbeitgeber, Berufsberatung, Einwohnerkontrolle
Arbeitgebende	Wenig Zusammenarbeit: mit den meisten. Wird nicht von allen als störend empfunden (wenn Arbeitsteam gut funktioniert), andere wünschen sich mehr Zusammenarbeit Gelegentliche Zusammenarbeit: Mit der Schule und den Gemeinden, Temporärbüro Ausbaufähige Zusammenarbeit mit RAV (vermittelt immer wieder unpassende Personen)
Schulen	Zusammenarbeit: mit Berufsberatung, Eltern, Gemeinden, Arbeitgeber, Schulpsychologischer Dienst Keine Zusammenarbeit mit RAV und Stiftung für Behinderte/Beeinträchtigte Ausbaufähige Zusammenarbeit: Arbeitgeber, Eltern, Personen aus anderen Kulturen
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Zusammenarbeit: mit Berufsberatung, Eltern (schwierig bei Migrantenfamilien), Arbeitgebern (oft via Gewerbeverbände; gut: Coop und Migros). Austausch: RAV, AWA, BKS, Vitamin L und BAB. Zusammenarbeit der IV-Stellen (Kantone AG, BL, BS, SO) Wenig Zusammenarbeit mit Gemeinden, Stiftung für Behinderte/Beeinträchtigte Ausbaufähige Zusammenarbeit: Sozialdienste (nutzen die Programme nur wenig, sind manchmal schlecht informiert), IV und RAV (wenig Zeit pro Fall, oft wenig motivierte Berater), Sonderschulen, Eltern, Arbeitgeber (insb. regionale Wirtschaft). Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft verbessern
Fazit	Kooperation wird unterschiedlich erlebt. Insgesamt schneidet die Zusammenarbeit mit dem RAV und der IV am schlechtesten ab. Weiter sehen die Personen aus Bildung und Beratung (oft zentralisiert) das Problem, dass der Sozialdienst nicht optimal mitarbeitet. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und den Eltern geben fast alle als "verbesserungswürdig" an.

Befragte Kreise	Frage 13: Welche Rahmenbedingungen und Strukturen sind sinnvoll?
Gemeindebehörden	<p>Zusammenarbeit: Kommunikation zwischen Gemeinden und Stellen (RAV und IV) verbessern</p> <p>Datenschutz lockern</p> <p>Vernetzung: Kontakte knüpfen (mit Hilfe von aargauSüd)</p> <p>Finanzielle Strukturen: Gemeinden zahlen erste Arbeitserfahrungen (zahlt sich nachher aus, wenn Sozialhilfeempfänger eine "richtige" Stelle erhalten).</p>
Sozialdienste	<p>Zusammenarbeit: Informationsfluss verbessern, Ausbau Case Management</p> <p>Zeitrahmen: grössere Zeitfenster schaffen</p> <p>Vernetzung: Temporärbüro in der Region (z.B. aktive Person, welche Kontakte zu Firmen pflegt, Networking)</p> <p>Trainings: Sensibilisierung der Arbeitgeber (inkl. Schulung "soft skills")</p> <p>Früherfassung: Systeme zur Früherfassung (eher längere Abklärungen, Kurz-Abklärungen der IV sind zum Teil problematisch wegen allfälliger Stigmatisierung)</p>
Arbeitgebende	<p>Zusammenarbeit: Regionale Zusammenarbeit (Zentralisierung der Berufsberatung nach Aarau wird als problematisch empfunden)</p>
Schulen	<p>Zusammenarbeit: regionale Zusammenarbeit (best-practice bereits bei den Kreisschulen, Wirtschaftsfördervereinigung aargauSüd), Vernetzung: Koordination der Anfragen an die Arbeitgeber, Netzwerke für Ausländer/innen schaffen</p>
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	<p>Zusammenarbeit: Zusammenarbeit von RAV, IV und Sozialdienst (eine Stelle in der Region schaffen, wobei sich die Klienten nur einmal anmelden müssen, im Sinne von IIZ-Mammac, aber mit Früherfassung).</p> <p>Einheitliches Programm von Versicherungen (wie im Kanton Solothurn).</p> <p>Abstimmung der Gemeinden (übergeordnete Zielsetzungen anstreben)</p> <p>Vernetzung: Koordination im Kanton (best-practice: BKS, Vitamin L), Networker (Lehrstellenförderung)</p> <p>Information: Arbeitgebern den Weg zu einer sozialen Institution aufzeigen</p> <p>Politische Ebene: Politischer Druck Richtung Arbeitsmarktintegration steigern, Förderung des Dreiecks "Politiker, Arbeitgeber, Anbieter Bildung und Beratung"</p>
Fazit	<p>Längerfristiges Denken generell gutgeheissen (z.B. längere Vorbereitungszeit, dafür klappt die Integration nachher). Dazu gehört eine geeignete Früherfassung, damit schnell Massnahmen in die Wege geleitet werden können. Die regionale Zusammenarbeit sollte weiter ausgebaut werden. Die Kooperation mit der Wirtschaft ist eine wichtige Grundlage für gutes Gelingen (Sensibilisierungskampagnen). Einer gemeinsamen Regelung stehen oft finanzielle Aspekte im Wege.</p>

Befragte Kreise	Frage 14: Besteht ein Bedarf einer regionalen Koordinationsstelle? Besteht ein Informationsbedarf?
Gemeindebehörden	Bestehende Stellen: z.B. Networker der Schulsozialarbeit Gewünschte Stelle: Regionale Stelle, welche eng mit dem RAV zusammenarbeitet und Networking betreibt, z.B. via aargauSüd. Informationsbedarf: Übersicht über niederschwellige Angebote
Sozialdienste	Bestehende Stellen: LOS-Stelle, Caritas, Sozialdienst Gewünschte Stellen: ev. für komplexere Fragen, Integration, persönliches Gespräch sollte Bestandteil sein (weniger nützen "Listen" von Angeboten)
Arbeitgebende	Gewünschte Stellen: Temporärbüro, welches Ansprechpartner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, mit Kennern der regionale Wirtschaft. Aktive Person (z.B. von der Stiftung Lebenshilfe), welche auf die Arbeitgeber zugeht. Informationsbedarf: Bestehenden KMU-Ordner mit Infos zu Arbeitsmarktintegration ergänzen
Schulen	Gewünschte Stellen: Regionale Koordinationsstelle, welche der Berufsberatung angegliedert ist. Kompetenzzentrum. Büro für Netzwerkarbeit (mit guten Kontakten zur Wirtschaft)
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	Bestehende Stellen: BAB, auch andere Stellen, machen das bereits. Übergreifendes Konzept wie im Kanton Zürich (längerfristige Planung) Gewünschte Stellen: Stelle für Triage, Arbeitgeberberatung. Finanzielle und zeitliche Aspekte sollen geklärt sein, enger Bezug zur Arbeitswelt, Koordination der Anfrage der Arbeitgeber. Vermittlungsstelle, welche Arbeitnehmer bei Bedarf auch wieder "zurücknimmt" (best-practice: Stiftung Wendepunkt). Ausbau Case Management. Informationsbedarf: Informationsveranstaltungen, besser Informations- als Arbeitsmarktintegrationsstelle
Fazit	Wird generell gutgeheissen. Sinnvoll scheint die Angliederung an eine bestehende Stelle (Berufsberatung, RAV oder aargauSüd). Die Stelle sollte die Funktion einer "Triage" übernehmen, oder aber Kontakte zu Arbeitgebern suchen und vermitteln (Vermittlungsstelle, Teilzeitbüro). Es besteht ein Informationsbedarf (z.B. Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration).

Befragte Kreise	Frage 15: Bemerkungen / Verbesserungsvorschläge
Gemeindebehörden	<p>Gemeinden: Sozialhilfeempfänger in „Arbeitswochen“ schicken (z.B. eine Woche lang im Wald arbeiten), Rückzahlung von Sozialleistungen fordern (fördert Verantwortungsgefühl)</p> <p>Wirtschaft: mehr auf potentielle Arbeitnehmende mit Unterstützungsbedarf zugehen, Verständnis fördern (z.B. eigene Teilnahme an "Multicheck"), Ausbau von aargauSüd</p> <p>Schule: Abbau Leistungsdenken in der Schule, Förderung des Selbstwertes</p>
Sozialdienste	<p>Gemeinden: Sozialhilfeempfänger in „Arbeitswochen“ schicken</p> <p>Politik/Gesellschaft: Mühsam ist die Diskussion um Sozialhilfemissbrauch</p> <p>Schule: Lehrpersonenbildung (Erwerb von mehr Kenntnissen über die Arbeitswelt)</p>
Arbeitgebende	-
Schulen	Schule: Lehrpersonenbildung (Coaching, eigene Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sammeln z.B. in Form eines Industriepraktikums)
Anbieter von Arbeit, Bildung und Beratung	<p>Bildung und Beratung: Coaching für RAV-Berater anbieten</p> <p>Schule: Lehrpersonenbildung (regelmässig einschlägige Erfahrungen sammeln, z.B. Dienstleistungssektor)</p> <p>Sozialdienst: Mehr Personen mit sozialpädagogischem Hintergrund</p> <p>Betriebe: Datenbank über offen Stellen mit Beschreibung der Personen, welche gesucht werden</p> <p>Wirtschaft: Förderung der regionalen Autonomie, Bereitschaft für Konsumenten erhöhen, Produkte von sozial ausgerichteten Firmen zu unterstützen</p> <p>Versicherungen: Für ältere Menschen Lösungen bei der Pensionskasse suchen (z.B. Lebensarbeitszeit einführen)</p> <p>Gesellschaft/Politik: Diskussion führen, gibt es eine Sozialrente oder nicht? Rollen klären zwischen Aufgaben der Eltern und der Schule</p>
Fazit	Interessante Ideen auf allen Ebenen. Unter anderem werden Ideen zur Lehrpersonenbildung (Kontakte mit Arbeitswelt fördern) und gesellschaftspolitische Diskussionen (Sozialrente, Rollen der Schule/Eltern klären) erwähnt.

7.4 Beschreibung von Angeboten und Projekten zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Unterstützungsbedarf

Ausgewählte Integrations- und Unterstützungsangebote wurden von Personen der Begleitgruppe besucht oder detaillierter recherchiert. Einige Erkenntnisse haben Eingang in die Empfehlungen des Projektes gefunden.

Im Folgenden sind Informationen zu den entsprechenden Projekten zu finden.

7.4.1 Potenzialabklärungen

Die Potentialabklärung für die Arbeitsmarktintegration stellt eine professionelle Entscheidungsgrundlage für die berufliche und soziale Wiedereingliederung dar. Die Resultate der Abklärungen ermöglichen den zuweisenden Stellen, die geeigneten Unterstützungs- und Fördermassnahmen zu definieren und einzuleiten, sei dies für die Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt oder an Teillohnstellen. Die Abklärung wird gezielt auf die Bedürfnisse von Sozialdiensten und deren Klientel ausgerichtet. Wissen, Handlungskompetenzen, aber auch noch verborgene Ressourcen sollen sichtbar gemacht und mit Vorschlägen für die Integration abgerundet werden. Das Angebot umfasst auch die Begleitung von Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern bei der Arbeit, wahrgenommen durch eine Fachperson aus einem Beschäftigungsprogramm.

7.4.2 Projekt „also! Arbeit +Lohn statt Sozialhilfe“

Das „Teillohnprojekt“ der Stiftungen Wendepunkt und des Vereins Stollenwerkstatt sowie des HEKS LernWerk („also! Arbeit +Lohn statt Sozialhilfe) richtet sich an ausgesteuerte Menschen, die über eine Teilleistungsfähigkeit verfügen, jedoch trotz guter Wirtschaftslage über längere Zeit keine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt finden konnten. Durch eine unbefristete Anstellung im Teillohn erhalten sie die Möglichkeit, einer geregelten Arbeit nachzugehen und sich einen ihrer Leistungsfähigkeit entsprechenden Lohn selbst zu erarbeiten. Die Mitarbeit ist auf eine längerfristige Dauer ausgelegt und basiert auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei Antritt einer Arbeitsstelle im Primärmarkt wird keine Probezeit verhängt. Voraussetzung für die Aufnahme ist eine erfolgte Abklärung mit Beurteilung der Leistungsfähigkeit (z.B. Potentialabklärung, Arbeitsmarktabklärung der IV). Anhand dieser Beurteilung wird der Leistungslohn festgelegt. Dieser wird regelmässig anhand einer Qualifikation beurteilt, welche auch der Einstufung dient. Die Zuteilung zu den verschiedenen Arbeitsbereichen erfolgt gemäss den Wünschen der Angestellten, den gesundheitlichen Voraussetzungen, den Fähigkeiten und der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen. Die Angestellten werden am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte angeleitet. Wichtig ist, dass versicherungsrechtliche Themen abgedeckt sind.

7.4.3 Stiftung für Arbeit

Die „Stiftung für Arbeit“ ist in St. Gallen(<http://www.stiftungfuerarbeit.ch>) und Zürich(<http://www.dock-zuerich.ch>) tätig. Das Merkmal dieser Stiftung liegt darin, dass einfache Arbeiten nicht mehr ins Ausland verlagert werden, sondern hier in der Schweiz (und termingerecht) erledigt werden. Die Art der Arbeit konkurrenziert keine anderen Angebote in der Region. Die Arbeiten sind sehr einfach zu verrichten und können von allen arbeitsfähigen Personen ausgeübt werden. Das Modell funktioniert zuerst als „Lohnmodell“, wobei die Hälfte der Kosten vom Sozialdienst getragen wird. Ziel ist jedoch, dass die Mitarbeitenden rasch wieder eine Festanstellung im freien Arbeitsmarkt finden und keine Sozialhilfe mehr benötigen.

7.4.4 Drehpunkt GmbH

Drehpunkt GmbH in Muri ist seit 1999 auf die Vermittlung von (Temporär-)Personal spezialisiert. Geboten werden Beratung für die Rekrutierung, Festanstellungen und Vermittlung von Personal und Vermittlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Aufgrund detaillierter Abstimmung zwischen Persönlichkeits- und Stellenprofil wird Personal für Temporär- und Dauerstellen vermittelt (Angebot: *Vermittlung*). Sie verleihen jedes